

■ DISCRIMINATION/HARCÈLEMENT

386-3 Indemnisation spécifique de préjudices distincts résultant d'une discrimination et d'un harcèlement moral

DELSOL | AVOCATS
LA QUALITÉ DE LA RELATION

Philippe Pacotte,
Avocat associé,
Delsol Avocats

Gabriel Halimi,
Avocat,
Delsol Avocats

Cass. soc., 3 mars 2015, pourvoi n° 13-23.521, arrêt n° 394 FS-P+B

Des faits uniques, caractérisant simultanément une discrimination et un harcèlement moral, permettent au salarié subissant de tels agissements de prétendre à une double indemnisation en présence de préjudices distincts.

Les faits

Une salariée, embauchée en qualité de rédactrice stagiaire par une société d'édition, voit l'importance de ses activités rédactionnelles sensiblement diminuer au retour de chacun de ses trois congés maternité. Ses activités rédactionnelles finiront par pratiquement disparaître. Alors qu'elle se trouve en arrêt de travail pour maladie, la salariée saisit la juridiction prud'homale afin d'obtenir la résiliation de son contrat de travail aux torts de l'employeur. À la suite du rejet de ses demandes, elle est finalement licenciée pour inaptitude médicale et impossibilité de reclassement.

Les demandes et argumentations

Postérieurement à la rupture des relations contractuelles, la salariée a sollicité le paiement de diverses sommes au titre d'une discrimination fondée sur son état de grossesse, d'un harcèlement moral et d'une violation du principe d'égalité de traitement. La salariée estimait ainsi que les actes constitutifs de la discrimination caractérisaient, en outre, une situation de harcèlement moral dans la mesure où ils avaient conduit, selon la salariée, à une dégradation de son état de santé à l'origine de son inaptitude.

La demande formulée au titre de la discrimination en raison de l'état de grossesse, réparant le préjudice moral résultant du sentiment de « placardisation » et le préjudice financier découlant d'une perte de rémunération que la sa-

lariée aurait pu percevoir sous forme de piges, fut accueillie favorablement par la cour d'appel de Paris.

Les juges du fond n'ont, en revanche, pas fait droit aux demandes d'indemnisation au titre d'une violation du principe d'égalité de traitement et d'un harcèlement moral, demandes dont la salariée se prévalait pourtant distinctement du préjudice causé par la discrimination à raison de l'état de grossesse.

Devant la Cour de cassation, la salariée a soutenu que la demande d'indemnisation formulée au titre de la violation du principe d'égalité de traitement ne se confond pas avec celle émise sur le fondement de la discrimination. Pour cette dernière, le préjudice caractérisé par la privation des avantages dont a bénéficié un autre salarié, ayant exercé une activité comparable à celle qu'elle aurait dû exercer si elle n'avait pas fait l'objet d'une discrimination, ne s'assimile pas à celui subi au titre de la discrimination. La salariée remet ainsi en cause l'interprétation de la cour d'appel visant à considérer que le préjudice invoqué au titre de la violation du principe d'égalité de traitement était similaire à celui allégué au titre de la discrimination à raison de l'état de grossesse.

La Cour d'appel de Paris a également écarté la demande d'indemnisation formulée au titre du harcèlement moral au motif, d'une part, que les griefs invoqués afin de caractériser le harcèlement sont les mêmes que ceux permettant de retenir l'existence d'une discrimination et, d'autre part, que le préjudice subi est « identique » à celui réparé au titre de l'in-

demnisation accordée en réparation du préjudice consécutif à la discrimination.

Ainsi, pour les juges du fond, les mêmes faits entraînaient nécessairement les mêmes conséquences du point de vue de la réparation, quel que soit le fondement juridique invoqué par la salariée au soutien de ses demandes.

La décision, son analyse et sa portée

La Cour de cassation réserve un accueil partagé aux prétentions de la salariée. Elle considère, dans un premier temps, que les juges du fond ont pu apprécier souverainement que le préjudice subi au titre de la violation du principe d'égalité de traitement avait, d'ores et déjà, été pris en compte par l'octroi de dommages-intérêts au titre de la discrimination à raison de l'état de grossesse.

Dans un second temps, elle pose pour principe la possibilité d'un cumul d'indemnisation résultant de préjudices distincts consécutifs à un harcèlement moral et à une discrimination : « *Attendu que les obligations résultant des articles L. 1132-1 et L. 1152-1 du Code du travail sont distinctes en sorte que la méconnaissance de chacune d'elles, lorsqu'elle entraîne des préjudices différents, ouvre droit à des réparations spécifiques* ».

Aussi, et en l'espèce, les dommages-intérêts alloués au titre de la discrimination ne réparaient que les préjudices matériels et moraux résultant de la privation d'une partie des fonctions de l'intéressée et non l'atteinte à la dignité et à la santé de la salariée, ayant conduit à un état d'incapacité médicalement constaté. Dès lors, la salariée pouvait prétendre à une indemnisation complémentaire spécifique au titre du harcèlement moral.

• La méconnaissance d'obligations distinctes au titre d'un même comportement

Le terme discrimination provient du mot latin « *discriminatio* » signifiant séparation. Si ce terme présente aujourd'hui une connotation péjorative, il désignait à l'origine l'opération matérielle ou intellectuelle de division. Juridiquement, la discrimination illicite est aujourd'hui perçue comme la forme la plus évoluée de l'atteinte au principe d'égalité de traitement dans la mesure où cette infraction prohibe toute différence de traitement fondée sur un motif légalement illégitime. La construction du droit de la non-discrimination s'est organisée autour de l'ancien article L. 122-45 du Code du travail. Ce texte a depuis connu un élargissement quant aux motifs de discrimination visés. En l'état du droit, les motifs de discrimination prohibés comprennent l'origine, le sexe, les mœurs, l'orientation ou l'identité sexuelle, l'âge, les caractéristiques génétiques, l'appartenance ou la non-appartenance à une ethnie, la nation ou la race, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, les convictions religieuses, l'apparence physique, le nom de famille, le lieu de résidence, l'état de santé ou handicap et donc la situation de famille ou de grossesse.⁽¹⁾

(1) C. trav., art. L. 1132-1.

La notion de harcèlement moral a quant à elle été introduite en droit du travail par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002.⁽²⁾ Les mesures légales destinées à lutter contre le harcèlement moral dans le cadre des relations de travail trouvent leur fondement dans un principe spécifique, celui du respect de la dignité humaine. Certains auteurs considèrent ainsi que le harcèlement moral recouvre un processus d'asservissement et de « *chosification* » de l'individu.⁽³⁾ La consécration législative de la notion de harcèlement moral a, au demeurant, fait écho à une prise de conscience de la réalité des violences au travail et à la volonté de lutter contre ces dernières. Le harcèlement moral est également au cœur des préoccupations de la Cour de cassation en matière de santé et de sécurité au travail. C'est tellement vrai que la Chambre sociale vient de rendre un arrêt posant le principe selon lequel la caractérisation d'une situation de harcèlement moral induit nécessairement la violation par l'employeur de son obligation de sécurité de résultat.⁽⁴⁾

Une étude attentive des décisions judiciaires met en exergue la fréquente cohabitation des griefs de discrimination et de harcèlement moral soulevés par les salariés. Il n'est, en effet, pas inhabituel de voir un salarié se prévaloir, simultanément, de ces deux qualifications lorsqu'une même série de faits en est la cause.⁽⁵⁾ Il semble, dès lors, s'inscrire en filigrane que le harcèlement moral ne serait au fond qu'une forme particulière de discrimination.

Si l'on peut considérer que la victime de harcèlement moral est discriminée dans la mesure où elle subit une différence de traitement non justifiée, le harcèlement moral et la discrimination ne doivent pas être pour autant être confondus, comme le rappelle la Cour de cassation dans le présent arrêt.

Les obligations résultant des articles L. 1132-1 et L. 1152-1 du Code du travail sont en effet distinctes. Leur méconnaissance est donc de nature à générer des préjudices différents, quand bien même les faits de discrimination auraient été également constitutifs d'un harcèlement moral. La Cour n'exclut donc pas, à raison, que la méconnaissance d'obligations distinctes puisse découler de faits uniques.

La différence de nature des obligations auxquelles est assujéti l'employeur suscite la méconnaissance de dispositions poursuivant une finalité bien distincte, malgré l'identité de faits constitutifs du comportement répréhensible de l'employeur. Dans un cas, l'article L. 1132-1 du Code du travail prohibe toute différence de traitement reposant sur un motif illicite. Dans l'autre, c'est l'obligation de faire cesser toute situation de dégradation des conditions de travail par des agissements répétés⁽⁶⁾ qui est édictée par l'article L. 1152-1 du Code du travail. On conçoit donc aisément la dualité d'obligations pesant sur l'employeur, dualité d'obligations à laquelle peut répondre une dualité de préjudices.

(2) L. n° 2002-73, 17 janv. 2002.

(3) Avis du Conseil économique et social des 10 et 11 avril 2011.

(4) Cass. soc., 11 mars 2015, n° 13-18.603.

(5) CA Grenoble, 25 févr. 2008, n° 07/00421 et CA Toulouse, 17 oct. 2007, n° 06/06084.

(6) Même si la notion de répétition est entendue très largement par la Cour de cassation.

Il convient toutefois de relever que la violation d'obligations différentes, entraînant des droits à réparations spécifiques en présence de préjudices distincts, avait déjà été sanctionnée par la Cour de cassation. Dans cette précédente affaire, l'employeur avait alors été condamné à des dommages-intérêts en raison d'un harcèlement moral ainsi qu'à la réparation d'un préjudice résultant du manquement de l'employeur à son obligation de prévention.⁽⁷⁾

• Une réparation spécifique soumise à l'exigence de préjudices distincts

Un même préjudice ne pouvant être réparé plusieurs fois, ce n'est que dans la mesure où la méconnaissance d'obligations distinctes entraîne des préjudices différents que le salarié peut prétendre à une double réparation. Aussi, en présence d'un préjudice unique, la méconnaissance simultanée d'obligations légales ne permet pas de déroger à ce principe.

En l'espèce, la Cour de cassation reproche à la Cour d'appel de Paris d'avoir considéré que le préjudice invoqué sur le fondement du harcèlement moral était « *identique* » au préjudice réparé au titre de la discrimination subie à raison de l'état de grossesse. Ainsi, la Cour relève qu'il résultait des énonciations des juges du fond que les dommages-intérêts alloués au titre de la discrimination réparaient seulement les préjudices matériels et moraux résultant de la privation d'une partie des fonctions de l'intéressée et non l'atteinte à la dignité et à la santé de la salariée ayant conduit à un état d'inaptitude médicalement constaté. La salariée pouvait donc légitimement prétendre à une indemnisation complémentaire et spécifique au titre du harcèlement moral. La question de l'évaluation de tels préjudices se pose toutefois en pratique, compte tenu de surcroît de leur connexité. Il reviendra donc aux juges du fond de distinguer, d'apprécier et d'évaluer souverainement de tels préjudices au vu des éléments produits par les parties.

⁽⁷⁾ Cass. soc., 6 juin 2012, n° 10-27.694.

Il est intéressant de noter que la Cour rattache la notion de harcèlement moral au principe de respect de la dignité humaine. En effet, de tels agissements, précise la Cour, portent atteinte à la dignité et à la santé de la salariée. C'est là, semble-t-il, un élément distinctif de la notion de discrimination.

Toutefois, et en pratique, une telle décision ne revient-elle pas à accorder des dommages-intérêts supplémentaires à chaque fois que des agissements de harcèlement moral trouvent leur fondement dans des actes discriminatoires ? La réponse est négative dans la mesure où la dégradation effective de l'état de santé, physique ou mentale, d'un salarié – pouvant caractériser un préjudice distinct – n'est pas une condition de reconnaissance d'un harcèlement moral. En effet, l'article L. 1152-1 du Code du travail dispose simplement que les agissements de harcèlement moral peuvent avoir « *pour objet ou pour effet* » une dégradation des conditions de travail seulement « *susceptible* » de porter atteinte à la dignité du salarié ou d'altérer sa santé physique ou mentale. Il est donc tout à fait envisageable de caractériser des faits de harcèlement moral sans, pour autant, être en présence d'un préjudice réel résultant de l'atteinte à la dignité ou d'une altération de l'état de santé du salarié. L'exigence d'un préjudice distinct n'est donc pas superflue, et conditionne bien la double indemnisation dont le salarié peut bénéficier au titre de la même situation factuelle, sous réserve néanmoins que la preuve de tels préjudices distincts soit rapportée par le salarié. Cette exigence est au demeurant conforme aux principes régissant le droit des obligations.

À ce titre, et dans le cadre de la décision commentée, la Cour de cassation n'a d'ailleurs pas jugé opportun d'octroyer une réparation spécifique au titre de la violation du principe d'égalité de traitement fautive, précisément, de préjudices distincts appréciés souverainement par les juges du fond.

En définitive, une pierre de plus est apportée à l'édifice prétorien : le manquement de l'employeur à ses obligations primordiales – au rang desquelles se situent clairement la protection de la santé du salarié et la lutte contre les discriminations – est susceptible de conduire à une « *forme de réparation intégrale* » des préjudices subis, la multiplication des fondements juridiques au soutien des demandes du salarié s'avérant possible.

TEXTE DE L'ARRÊT (EXTRAITS)

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

(...) Vu les articles, L. 1132-1 et L. 1152-1 du code du travail ;

Attendu que les obligations résultant des articles L. 1132-1 et L. 1152-1 du code du travail sont distinctes en sorte que la méconnaissance de chacune d'elles, lorsqu'elle entraîne des préjudices différents, ouvre droit à des réparations spécifiques ;

Attendu que pour rejeter la demande d'indemnisation au titre du harcèlement moral, l'arrêt

énonce, après avoir retenu l'existence d'une discrimination fondée sur l'état de grossesse de la salariée, chacun de ses congés de maternité ayant été l'occasion d'une diminution très sensible de ses activités rédactionnelles, et alloué à cette dernière une somme à titre de dommages-intérêts pour le préjudice moral résultant du sentiment d'être « *mise au placard* » et le préjudice financier résultant de la perte d'une partie des rémunérations qu'elle aurait pu percevoir sous forme de piges, que les griefs invoqués pour caractériser le harcèlement sont les mêmes que ceux qui ont permis à la cour de retenir l'existence d'une discrimination et que le préjudice est également identique dès lors que les dommages-intérêts

indemnisent le préjudice moral qui a effectivement été subi ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il résulte de ces énonciations que les dommages-intérêts alloués au titre de la discrimination réparent les préjudices matériels et moraux résultant de la privation d'une partie des fonctions de l'intéressée après retour de ses congés maternité et non l'atteinte à la dignité et à la santé de la salariée, ayant conduit à un état d'inaptitude médicalement constaté, résultant du harcèlement moral dont elle a fait l'objet, la cour d'appel a violé les textes susvisés ; (...).