

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 3 mars 2015

N° de pourvoi: 13-23521

ECLI:FR:CCASS:2015:SO00394

Publié au bulletin

Cassation partielle

M. Frouin (président), président

SCP Coutard et Munier-Apaire, SCP Gaschignard, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X..., engagée en 1986 en qualité de rédactrice stagiaire par la société Les Editions Y..., éditeur de magazines, a bénéficié de trois congés maternité de juillet 1997 à août 1998, de septembre 2001 à février 2003 et de mars à septembre 2005 ; qu'en arrêt de travail pour maladie, depuis le mois d'octobre 2006, elle a saisi, en juillet 2007, pour obtenir la résiliation de son contrat de travail aux torts de l'employeur, un conseil de prud'hommes lequel a rejeté ses demandes par jugement du 30 avril 2009 ; que le 12 octobre 2009, le médecin du travail, au cours de l'unique visite de reprise en raison d'un danger immédiat, l'a déclarée « inapte à tout poste existant dans l'entreprise » ; qu'elle a été licenciée par lettre du 3 décembre 2009 pour avoir refusé les offres de reclassement ; que devant la cour d'appel la salariée a sollicité paiement de diverses sommes au titre de la rupture du contrat, d'une discrimination, d'un harcèlement moral et d'une violation du principe d'égalité de traitement ;

Sur le second moyen :

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de rejeter sa demande d'indemnisation au titre de la violation du principe d'égalité de traitement, alors, selon le moyen, qu'elle se prévalait distinctement du préjudice causé par la discrimination à raison de l'état de grossesse, caractérisé par la privation de l'exercice des fonctions antérieures, d'une part, et du préjudice causé par la violation du principe d'égalité de traitement entre salariés,

caractérisé en contemplation des avantages dont Mme Z... avait été gratifiée pour exercer une activité comparable à celle lui revenant normalement, d'autre part, en faisant valoir qu'elle avait été, non seulement privée de son activité antérieure, mais en outre, privée des avantages salariaux et de progression de carrière dont avait bénéficié Mme Z... ; qu'en retenant que le préjudice invoqué à ce dernier titre était « le même » que celui indemnisé au titre de la discrimination à raison de l'état de grossesse, la cour d'appel a méconnu les termes du litige et violé l'article 4 du code de procédure civile ;

Mais attendu que sous couvert d'un grief non fondé de violation de la loi, le moyen ne tend qu'à remettre en cause devant la Cour de cassation l'appréciation souveraine des éléments de fait et de preuve par les juges du fond qui ont constaté que le préjudice subi par la salariée au titre de la violation du principe d'égalité de traitement avait été pris en compte dans l'octroi de dommages-intérêts au titre de la discrimination à raison de l'état de grossesse ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le premier moyen :

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 ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute la salariée de ses demandes

d'indemnisation au titre du harcèlement moral, l'arrêt rendu le 27 juin 2013, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Paris, autrement composée ;

Condamne la société Les Editions Y... aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Les Editions Y... à payer à Mme X... la somme de 3 000 euros ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du trois mars deux mille quinze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Gaschignard, avocat aux Conseils, pour Mme X...

PREMIER MOYEN DE CASSATION :

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir débouté Mme X... de sa demande de dommages-intérêts au titre du harcèlement moral,

AUX MOTIFS QUE Mme X... fait valoir qu'à ses retours de congé de maternité, et plus particulièrement en 2003 et 2005, elle n'a jamais retrouvé son activité dans les conditions qui étaient les siennes à son départ, et qu'ainsi sa fonction rédactionnelle a progressivement diminué, jusqu'à disparaître presque totalement ; que la suppression de ces fonctions rédactionnelles a, de surcroît, eu d'importantes répercussions sur son image au sein de la profession, sur son moral, et sur son état de santé ; qu'elle explique qu'à l'issue de son premier congé de maternité, elle avait déjà constaté une diminution du nombre de pages rédactionnelles qui lui étaient confiées ; qu'en 2001, à l'occasion de son second congé de maternité, elle a été remplacée dans ses fonctions par Madame Z..., fille de la dirigeante de la société ; qu'à son retour, l'employeur n'a pas organisé l'entretien prévu par l'article L 1225-27 du Code du travail, et que Madame Z... a été maintenue à son poste ; qu'elle apparaît à ses côtés sur l'Ours du magazine, mais qu'en réalité ce doublon était artificiel et qu'elle a été totalement évincée ; qu'à son troisième retour de congé de maternité, la situation s'est encore dégradée, qu'elle ne s'est plus vu confier aucun publi-rédactionnel, que les défilés et présentations presse étaient réservés à Madame Z..., et qu'elle a cessé d'apparaître en tant que Directrice Mode sur la liste de la chambre syndicale de la couture ; qu'elle verse, en effet, aux débats un tableau reprenant le nombre de pages réalisées mois par mois, depuis le début de son contrat de travail,

dont la teneur n'est pas sérieusement contestée par son employeur ; que ce document permet de constater que de toute évidence, chacun de ses congés de maternité a été l'occasion d'une diminution très sensible de ses activités rédactionnelles ; qu'elle justifie également de ce qu'elle a plusieurs fois interrogé son employeur sur cette situation, sans obtenir de réponse satisfaisante ; que l'inspection du travail, qu'elle a saisi en 2009, a confirmé s'être rendu dans l'entreprise et avoir constaté qu'elle ne signait plus d'articles de mode rédactionnels depuis 2002 et de publi-rédactionnels depuis 2005 ; que l'employeur conteste le fait que Mme X... ait été remplacée dans ses fonctions par Madame Z..., invoquant un renforcement des effectifs pour justifier le maintien en binôme des deux salariées au retour de Madame X... ; que toutefois, ce qui est en cause, n'est pas que l'employeur ait entendu maintenir les deux salariées à leur poste, mais la teneur même de l'activité de Madame X... ; qu'or aucune explication n'est fournie sur la diminution du nombre de pages rédactionnelles, si ce n'est une explication, non étayée par une quelconque pièce, et concernant les publi-rédactionnels, suivant laquelle les clients choisiraient eux-mêmes leur rédacteur pour les opérations publicitaires confiées au magazine ; que l'employeur expose également que Madame X... a refusé de nouvelles missions qui lui étaient proposées, alors que les tâches qui lui étaient confiées n'étaient nullement intangibles ; que toutefois, à son retour de congé de maternité ou de congé parental, la salariée devait retrouver ses fonctions, ou des fonctions similaires, et l'employeur ne pouvait conserver une autre salariée pour exercer les fonctions qu'elle exerçait auparavant et lui en confier d'autres ; qu'ainsi, la discrimination en raison de l'état de grossesse subie par Madame X... est justifiée par les pièces produites ; qu'il en est résulté pour elle un préjudice moral certain, dès lors qu'elle a eu le sentiment justifié d'être « mise au placard », et également un préjudice financier, en raison de la perte d'une partie des rémunérations qu'elle aurait pu percevoir sous forme de piges ; qu'il lui sera alloué 20.000 euros de dommages et intérêts de ce chef ; qu'au soutien de sa demande d'indemnisation d'un harcèlement moral qu'elle invoque, Mme X... fait principalement valoir que la mise au placard dont elle a été l'objet à son retour de congé de maternité, et sur laquelle elle a alerté l'employeur à plusieurs reprises, lui a causé un préjudice particulièrement important en raison des répercussions qu'elle a eu sur son état de santé ; que toutefois, force est de constater que les griefs invoqués sont exactement 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 et intérêts d'ores et déjà alloués indemnisent le préjudice moral important qui a effectivement été subi ; que pour le surplus, Mme X... fait état du retard de l'employeur à lui remettre différents documents administratifs durant son arrêt maladie, et à lui verser son 13ème mois pour l'année 2006 ; que toutefois, toutes ces situations ont été régularisées dans des délais acceptables, la salariée ne démontrant pas avoir perdu des droits, notamment à l'égard de la CAF ou de la mutuelle ; que ces retards limités ne sont pas de nature à caractériser la situation de harcèlement moral invoquée ;

1°- ALORS QUE Mme X... ne demandait pas l'indemnisation d'un simple préjudice moral qui aurait pu lui être causé par le harcèlement moral allégué, mais faisait valoir que les agissements répétés de son employeur avaient eu pour effet de porter gravement atteinte à son état de santé, au point de la conduire à un état d'invalidité médicalement constaté ; qu'en affirmant que le préjudice dont il était demandé réparation était « strictement identique » à ceux indemnisés comme conséquence de la discrimination dès lors que les dommages-intérêts alloués à ce titre indemnisent le « préjudice moral » effectivement subi, la cour d'appel, qui n'a pas recherché si l'employeur, par les agissements répétés dont elle admettait la réalité, n'avait pas causé à la salariée un dommage corporel dont il était tenu de l'indemniser, a privé sa décision de base légale au regard de l'article L.

1152-1 du code du travail ;

2°- ALORS QUE le harcèlement moral, quand il est établi, cause nécessairement un dommage qu'il appartient au juge du fond de réparer distinctement de celui venant réparer les conséquences d'autres comportements fautifs, quand bien même ces derniers auraient participé du harcèlement ; qu'en décidant qu'il n'y avait pas lieu à accorder réparation à la salariée au titre du harcèlement moral allégué au motif que les griefs et les préjudices invoqués sont les mêmes que ceux qui ont permis à la cour de retenir l'existence d'une discrimination, la cour d'appel a violé l'article L. 1152-1 du code du travail ;

3°- ALORS en toute hypothèse QU'au soutien de sa demande fondée sur le harcèlement moral, Mme X... ne se prévalait pas seulement des conditions dans lesquelles elle avait repris ses activités après ses congés de maternité, outre le retard apporté à certaines démarches administratives, mais faisait également valoir que l'employeur n'avait jamais réagi lorsqu'elle l'avait alerté sur la dégradation de son état de santé, qu'il s'était au contraire appliqué à remettre en cause la réalité des souffrances endurées et à intervenir auprès du médecin du travail pour la dénigrer, qu'il s'était délibérément affranchi des préconisations de ce dernier en lui faisant des offres de reclassement qu'il savait inacceptables ; qu'en affirmant que « les griefs invoqués sont exactement les mêmes que ceux qui ont permis à la cour de retenir l'existence d'une discrimination », la cour d'appel a méconnu les termes du litige et violé les articles 4 et 5 du code de procédure civile ;

SECOND MOYEN DE CASSATION :

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir débouté Mme X... de sa demande de dommages-intérêts au titre de la discrimination professionnelle

AUX MOTIFS QUE Mme X... fait valoir qu'à ses retours de congé de maternité, et plus particulièrement en 2003 et 2005, elle n'a jamais retrouvé son activité dans les conditions qui étaient les siennes à son départ, et qu'ainsi sa fonction rédactionnelle a progressivement diminué, jusqu'à disparaître presque totalement ; que la suppression de ces fonctions rédactionnelles a, de surcroît, eu d'importantes répercussions sur son image au sein de la profession, sur son moral, et sur son état de santé ; qu'elle explique qu'à l'issue de son premier congé de maternité, elle avait déjà constaté une diminution du nombre de pages rédactionnelles qui lui étaient confiées ; qu'en 2001, à l'occasion de son second congé de maternité, elle a été remplacée dans ses fonctions par Madame Z..., fille de la dirigeante de la société ; qu'à son retour, l'employeur n'a pas organisé l'entretien prévu par l'article L 1225-27 du Code du travail, et que Madame Z... a été maintenue à son poste ; qu'elle apparaît à ses côtés sur l'Ours du magazine, mais qu'en réalité ce doublon était artificiel et qu'elle a été totalement évincée ; qu'à son troisième retour de congé de maternité, la situation s'est encore dégradée, qu'elle ne s'est plus vu confier aucun publi-rédactionnel, que les défilés et présentations presse étaient réservés à Madame Z..., et qu'elle a cessé d'apparaître en tant que Directrice Mode sur la liste de la chambre syndicale de la couture ; qu'elle verse, en effet, aux débats un tableau reprenant le nombre de pages réalisées mois par mois, depuis le début de son contrat de travail, dont la teneur n'est pas sérieusement contestée par son employeur ; que ce document permet de constater que de toute évidence, chacun de ses congés de maternité a été

l'occasion d'une diminution très sensible de ses activités rédactionnelles ; qu'elle justifie également de ce qu'elle a plusieurs fois interrogé son employeur sur cette situation, sans obtenir de réponse satisfaisante ; que l'inspection du travail, qu'elle a saisi en 2009, a confirmé s'être rendu dans l'entreprise et avoir constaté qu'elle ne signait plus d'articles de mode rédactionnels depuis 2002 et de publi-rédactionnels depuis 2005 ; que l'employeur conteste le fait que Mme X... ait été remplacée dans ses fonctions par Madame Z..., invoquant un renforcement des effectifs pour justifier le maintien en binôme des deux salariées au retour de Madame X... ; que toutefois, ce qui est en cause, n'est pas que l'employeur ait entendu maintenir les deux salariées à leur poste, mais la teneur même de l'activité de Madame X... ; qu'or aucune explication n'est fournie sur la diminution du nombre de pages rédactionnelles, si ce n'est une explication, non étayée par une quelconque pièce, et concernant les publi-rédactionnels, suivant laquelle les clients choisiraient eux-mêmes leur rédacteur pour les opérations publicitaires confiées au magazine ; que l'employeur expose également que Madame X... a refusé de nouvelles missions qui lui étaient proposées, alors que les tâches qui lui étaient confiées n'étaient nullement intangibles ; que toutefois, à son retour de congé de maternité ou de congé parental, la salariée devait retrouver ses fonctions, ou des fonctions similaires, et l'employeur ne pouvait conserver une autre salariée pour exercer les fonctions qu'elle exerçait auparavant et lui en confier d'autres ; qu'ainsi, la discrimination en raison de l'état de grossesse subie par Madame X... est justifiée par les pièces produites ; qu'il en est résulté pour elle un préjudice moral certain, dès lors qu'elle a eu le sentiment justifié d'être « mise au placard », et également un préjudice financier, en raison de la perte d'une partie des rémunérations qu'elle aurait pu percevoir sous forme de piges ; qu'il lui sera alloué 20.000 euros de dommages et intérêts de ce chef ; que le préjudice qu'elle invoque au titre de la discrimination professionnelle, fondé sur le fait que cette discrimination s'est faite au profit de Madame Z..., fille de Madame Y..., est le même que celui précédemment indemnisé, de sorte qu'il ne sera pas fait droit à la demande de dommages et intérêts formée distinctement de ce chef ;

ALORS QUE Mme X... se prévalait distinctement du préjudice causé par la discrimination à raison de l'état de grossesse, caractérisé par la privation de l'exercice des fonctions antérieures, d'une part, et du préjudice causé par la violation du principe d'égalité de traitement entre salariés, caractérisé en contemplation des avantages dont Mme Z... avait été gratifiée pour exercer une activité comparable à celle lui revenant normalement, d'autre part, en faisant valoir qu'elle avait été, non seulement privée de son activité antérieure, mais en outre, privée des avantages salariaux et de progression de carrière dont avait bénéficié Mme Z... ; qu'en retenant que le préjudice invoqué à ce dernier titre était « le même » que celui indemnisé au titre de la discrimination à raison de l'état de grossesse, la cour d'appel a méconnu les termes du litige et violé l'article 4 du code de procédure civile ;

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Paris , du 27 juin 2013