



Harcèlement moral et discrimination : double sanction pour l'employeur !

publié le 10/10/2015, vu 4974 fois, Auteur : [Maître Claudia CANINI](#)

L'interdiction du harcèlement moral et de la discrimination dans l'entreprise sont des obligations distinctes en sorte que la méconnaissance de chacune d'elles, lorsqu'elle entraîne des préjudices différents, ouvre droit à des réparations spécifiques.

1. Rappel du principe de non discrimination

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son orientation ou identité sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou en raison de son état de santé ou de son handicap (C. trav. art. L. 1132-1).

2. Interdiction du harcèlement moral

Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel (C. trav. art. L. 1152-1).

3. Salariée victime de discrimination et de harcèlement au retour des congés de maternité

3.1. Dans cette affaire, une salariée, embauchée en qualité de rédactrice stagiaire dans une société d'édition de magazines avait subi au retour de chacun de ses congés de maternité une diminution progressive de ses activités rédactionnelles.

Placée en arrêt de travail pour maladie, elle avait, par la suite, été déclarée inapte à la reprise de son poste par le médecin du travail.

Licenciée pour inaptitude physique, elle avait sollicité devant les juges du fond des dommages et intérêts pour discrimination en raison de son état de grossesse et pour harcèlement moral.

3.2. Après avoir retenu l'existence d'une discrimination, chacun de ses congés de maternité ayant été l'occasion d'une diminution très sensible de ses activités rédactionnelles, la Cour d'appel lui a alloué des dommages et intérêts en réparation du préjudice moral résultant du sentiment d'être mise au placard et du préjudice financier résultant de la perte d'une partie des rémunérations qu'elle aurait pu percevoir sous la forme de piges.

Elle l'a, en revanche, déboutée de sa demande de dommages et intérêts supplémentaires pour harcèlement moral, en relevant que les griefs étaient identiques à ceux reconnus au titre de la discrimination et qu'elle ne justifiait pas d'un préjudice distinct.

4. Discrimination et harcèlement moral : double sanction pour l'employeur

Les **dommages et 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 de maternité** et **non l'atteinte à la dignité et à la santé des salariés** ayant conduit à un état d'inaptitude médicalement constaté résultant du **harcèlement moral** dont elle a fait l'objet.

Le cumul d'indemnisation en cas de violation par l'employeur d'obligations distinctes est donc possible pour autant que le salarié puisse **justifier de préjudices distincts**, peu important que les faits invoqués à l'appui de ces demandes soient identiques.

Sources : Cassation, Chambre Sociale, 3 mars 2015

Pour plus d'information, vous pouvez : [POSER VOTRE QUESTION](#)

Claudia CANINI

Avocat à la Cour

www.canini-avocat.com