

**CONTRAT DE TRAVAIL – Harcèlement sexuel –
Salariée employée dans le cadre d'une succession
de contrats à durée déterminée – Requalification
en contrat à durée indéterminée – Dommages-
intérêts pour harcèlement à la charge du salarié
auteur des faits.**

COUR D'APPEL DE PARIS (22^e Ch. A)
14 mars 2001

M.P. et UL CGT contre L. et a.

M. P. engagée le 1^{er} août 1990 comme serveuse par la CCAS par contrat à durée déterminée, a continué à travailler pour cet employeur en signant une succession de plus de 300 contrats à durée déterminée ;

Elle a écrit le 15 mai 1996 au président de la CCAS pour se plaindre des agissements de M. L. gérant de l'établissement de Grenelle où elle était affectée depuis fin 1993 ;

Elle a saisi le Conseil de prud'hommes de Paris le 9 avril 1997 pour, d'une part voir requalifier les contrats à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, entendre condamner son employeur à lui payer l'indemnité de requalification, un rappel de salaire du 23 mai au 15 septembre 1996 et du 16 septembre 1996 au 31 octobre 1997, ainsi que les congés payés afférents, 22 000 francs à titre de dommages et intérêts en réparation du son préjudice moral et 55 000 francs en réparation du harcèlement sexuel dont elle avait été victime ;

La CCAS a fait citer M. L. en intervention forcée afin que le jugement à intervenir lui soit déclaré opposable, et qu'il soit condamné en tant que de besoin à la garantir de toutes les condamnations susceptibles d'être prononcées à son encontre sur le fondement des faits détachables du service ;

L'union locale CGT du 15^e arrondissement est intervenue volontairement et a demandé la condamnation de la CCAS à lui payer la somme de 6 000 francs en application de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile ;

Par jugement du 1^{er} décembre 1997, le Conseil de prud'hommes de Paris a requalifié les contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée à compter du 1^{er} mars 1992 et condamné la CCAS à payer à M. P. les sommes de :

- 26 361,36 francs au titre des salaires du 24 mai 1996 au 13 septembre 1996 ainsi que les congés payés afférents,
- 52 505,39 francs au titre des salaires du 16 septembre 1996 au 30 novembre 1997,
- 7 372,68 francs à titre d'indemnité de requalification avec les intérêts au taux légal à compter de la convocation devant le bureau de jugement,
- 2 000,00 francs en application de l'article 700 du Nouveau Code de procédure civile,

et l'a déboutée du surplus de ses demandes à l'encontre de la CCAS ;

Il a ordonné le remboursement par M. P. à la CCAS des sommes suivantes :

- 11 200,08 francs à titre de prime de précarité,
- 265,48 francs à titre de congés payés trop perçu ;

Il a condamné M. L. à payer à M. P. la somme de 20 000 francs à titre de dommages et intérêts pour harcèlement sexuel, et a débouté l'union locale CGT du 15^e arrondissement de sa demande ;

M. P., régulièrement appelante de ce jugement, en demande l'infirmer en ce qui concerne les condamnations prononcées à l'encontre de M. L. et demande à la Cour, de le condamner à lui payer :

- 50 000 francs à titre de dommages et intérêts en réparation de son préjudice moral et psychique,
- 100 000 francs à titre de dommages et intérêts en réparation du harcèlement sexuel dont elle a été victime,
- 3 000 francs en application de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile ;

(...)

La CCAS, Caisse centrale d'activités sociales du personnel des industries électriques et gazière, demande à la Cour de lui donner acte de la transaction intervenue à l'égard du litige l'opposant à Mme P., de ce qu'aucune demande n'est formée à son encontre, et de la mettre hors de cause dans le litige opposant M. P. et l'union CGT du 15^e arrondissement à M. L. ;

(...)

Ceci étant exposé,

La Cour

Sur la demande de renvoi de M. L. :

Considérant qu'alors qu'il résulte du rappel de la procédure que l'affaire a fait l'objet de deux renvois afin de permettre au conseil de M. L. de se mettre en état et de communiquer ses pièces, sa demande nouvelle de renvoi en raison d'un changement de conseil intervenu quelques jours avant l'audience est dilatoire, et n'a pour seule finalité que d'empêcher que la procédure soit menée à son terme dans des délais raisonnables ;

Que M. L. invoque à tort le non respect du principe du contradictoire alors que c'est de son seul fait que ce principe n'a pas été respecté puisqu'il lui a été fait injonction à deux reprises de communiquer ses pièces et conclure, et qu'il ne s'est pas présenté lui-même à l'audience pour faire valoir oralement ses moyens, alors que les parties sont tenues de comparaître en personne, sauf à se faire représenter en cas de motif légitime dont il n'a pas justifié ; qu'il ne peut donc se prévaloir d'une absence de contradiction qui lui est exclusivement imputable alors que les autres parties ont pris des écritures et communiqué leurs pièces régulièrement ; que sa demande de renvoi doit être rejetée ;

Qu'il sera statué par arrêt contradictoire, alors que l'appelant n'a pas comparu sans motif légitime ainsi que cela a été rappelé précédemment et s'est abstenu d'accomplir les actes de la procédure dans les délais qui lui avaient été donnés par le magistrat chargé d'instruire l'affaire le 6 octobre 1999 ;

Sur les demandes à l'égard de la Caisse centrale d'activités sociales du personnel des industries électriques et gazières :

Considérant que M. P. ne conteste pas qu'une transaction est intervenue avec la CCAS et qu'elle ne forme aucune demande à son égard ; qu'il convient de lui donner acte de ce qu'elle se désiste de son appel à son égard ;

Sur les demandes de M. P. à l'égard de M. L. :

Considérant qu'il résulte des pièces produites par Mme P., que celle-ci qui a travaillé comme serveuse au sein du restaurant Grenelle de la CCAS de fin 1993 au 25 mai 1996 au terme de multiples contrats à durée déterminée d'une durée variant de un à cinq jours, a subi des faits constitutifs de harcèlement de la part de M. L., responsable de ce restaurant, à qui son employeur avait donné délégation pour embaucher le personnel et signer les contrats, celui-ci ayant ainsi abusé de l'autorité que lui conféraient ses fonctions et exercé des pressions sur la salariée qui se voyait menacée de ne pas se voir réengagée à l'issue d'un des contrat si elle n'acceptait pas ses agissements ;

Considérant que par son comportement fautif qui a été confirmé par plusieurs autres salariés entendus par l'employeur à l'occasion de l'enquête à laquelle il a procédé avant la prise d'une sanction disciplinaire, M. L., qui s'est finalement vu infliger une mise à pied d'un mois avec privation de salaire, et qui s'est servi du pouvoir qui lui avait été délégué par son employeur de signer les contrats à durée déterminée pour faire pression sur M. P. en la menaçant de ne pas la réengager et lui faire accepter un comportement inacceptable portant atteinte à sa dignité, a causé à celle-ci un préjudice moral important qui doit être réparé par des dommages et intérêts qui doivent être portés à 35 000 francs, alors que cette situation a perduré pendant un an et cinq mois, laquelle somme produira intérêts au taux légal à compter du jugement entrepris à hauteur de 20 000 francs et du présent arrêt pour le surplus ;

Qu'elle doit être déboutée du surplus de sa demande, ces dommages et intérêts réparant le préjudice résultant des agissements définis à l'article L. 122-46 du Code du travail ;

Considérant que ni l'équité ni des raisons économiques ne justifient de dispenser M. L. de l'application des dispositions de l'article 700 du Nouveau Code de procédure civile ; qu'il doit être condamné à payer à M. P. la somme de 3 000 francs par application de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile ;

Sur les demandes de l'union locale CGT du 15^e arrondissement :

Considérant que l'union locale CGT demande à être déclarée recevable en son intervention faite pour la défense des intérêts collectifs et à entendre condamner M. L. à lui payer la somme de 10 000 francs à titre de dommages et intérêts sur le fondement de l'article L. 411-11 du Code du travail et 3 000 francs par application de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile ;

Considérant toutefois que si l'union locale CGT était recevable à l'encontre de l'employeur, son action ayant pour but d'assurer la défense des intérêts collectifs menacés par le recours à des contrats de travail à durée déterminée multiples et toutes les dérives qui peuvent en résulter, son action n'est en revanche pas recevable à l'encontre d'un salarié dont le comportement a porté préjudice à un autre salarié seul recevable à en demander réparation ;

Qu'il convient donc de débouter l'union locale CGT, qui ne forme aucune demande à l'encontre de la CCAS, des demandes formées à l'encontre de M. L. ;

Sur la demande de publication et d'affichage dans l'entreprise de l'arrêt de la Cour :

Considérant qu'il n'y a pas lieu de faire droit à cette demande, le préjudice de Mme P. étant suffisamment réparé par l'allocation des dommages et intérêts ;

PAR CES MOTIFS :

Ordonne la jonction des instances enrôlées sous les numéros 98/35015 et 98/35159.

Dit n'y avoir lieu au renvoi de l'affaire ;

Donne acte à M. P. de ce qu'elle se désiste de son appel à l'égard de la Caisse centrale d'activités sociales du personnel des industries électriques et gazières ;

Réformant le jugement ;

Condamne M. L. à payer à M. P. la somme de 35 000 francs (trente cinq mille francs) à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice moral subi du fait de son comportement et du harcèlement dont elle a été victime avec les intérêts au taux légal à hauteur de 20 000 francs (vingt mille francs) à compter du jugement et du présent arrêt pour le surplus ainsi que 3 000 francs (trois mille francs) par application du nouveau Code de procédure civile ;

Déboute l'union locale CGT du 15^e arrondissement de ses demandes.

(Mme Perony, prés. - M. Del Maschio, mand. synd. - Mes Van Geit, Weyl, av.)

NOTE. – Cet arrêt, définitif, confirme le jugement du conseil des prud'hommes de Paris pour l'essentiel du dispositif mais le modifie quant au montant de l'indemnisation financière réparant le préjudice subi (cf. Dr. Ouvrier 1999-250 ; pour une étude d'ensemble : M. Miné et F. Saramito, « Le harcèlement sexuel », Dr. Ouv. fév. 1997-48).

Au terme de cette affaire :

la salariée, victime de harcèlement sexuel, obtient :

- de la part de l'employeur : la requalification de ses CDD successifs en un CDI, à temps plein, « sans modification substantielle », le versement de rappels de salaires et d'indemnités de congés payés,
- de la part du salarié auteur du harcèlement : le versement de dommages-intérêts (dont le montant est porté à 35 000 F / 5 335,71 euros) ;

le salarié auteur du harcèlement sexuel est :

- condamné sur le plan judiciaire civil à verser des dommages-intérêts à la victime (et à l'indemniser des frais de procédure, art. 700 NCPC),
- sanctionné sur le plan disciplinaire (par une sanction - mise à pied - sensiblement inférieure à ce que prévoit la jurisprudence - licenciement, cf. Cass. soc. 5 mars 2002, *supra*),

l'employeur doit rétablir la salarié dans ses droits contractuels (exécution loyale du contrat).

Il convient de rappeler que l'employeur engage également sa responsabilité civile :

- « *L'employeur doit répondre des agissements des personnes qui exercent, de fait ou de droit, une autorité sur les salariés* » et qu'il peut à ce titre devoir verser des dommages-intérêts à une salariée « *en réparation de son préjudice moral résultant du mauvais traitement dont elle était victime* » (Cass. soc. 10 mai 2001, EURL Repass' Net c/ Mme Bouet, *RJS* 8-9/01, n° 989, *supra*, Cass. soc. 5 mars 2002). La responsabilité civile de l'employeur peut être engagée quand il fait preuve d'une « excessive mansuétude » à l'égard du salarié auteur du harcèlement (F. Duquesne, *Harcèlement moral et subordination*, D., 2001, n° 35, p. 2845, spéc. § 14) ;
- l'organisation syndicale représentative, qui a assuré la défense de la salariée, est considérée comme recevable dans une action contre l'employeur (cf. Dr. Ouv. fév. 1997, préc.). Mais ici son intervention volontaire (art. 66, NCPC), en appui des prétentions de la salariée (art. 330, NCPC), contre le salarié harceleur n'est pas jugée recevable.

Pourtant, le syndicat, dans « *la défense des droits ainsi que des intérêts... moraux, tant collectifs qu'individuels* » des personnes visés par ses statuts (art. L.411-1 du Code du travail), peut agir contre toute personne physique ou morale, ayant causé un préjudice à « *l'intérêt collectif de la profession* » (art. L.411-11 du code du travail ; *Traité droit du travail*, J.-M. Verdier, *Syndicats et droit syndical*, tome V, vol. I, spéc. p. 597 et s. ; A. Supiot, *Les juridictions du travail*, tome IX, spéc. p. 494-497). Les actes de harcèlement sexuel étaient opérés à l'encontre de la salariée agissant en justice et plus largement à l'encontre d'une collectivité de salariés (le personnel féminin du restaurant d'entreprise). Ces actes portaient « *un préjudice direct ... à l'intérêt collectif de la profession* », notamment sur le plan moral. Ce litige individuel relève bien d'un intérêt collectif.

L'intervention syndicale, au-delà de la réparation, poursuit ainsi un objectif de prévention pour l'avenir. L'évolution de la définition légale du harcèlement sexuel est de nature à favoriser la recevabilité des actions syndicales contre les harceleurs salariés (*infra*; les syndicats représentatifs dans l'entreprise pouvant se substituer aux victimes avec leur accord exprès, art. L.122-53 du Code du travail, reformulant l'al. 2 de l'art. L. 123-6 supprimé, A. Mazeaud, « *Harcèlement entre*

salariés : apport de la loi de modernisation », Dr. soc. 2002-321, spéc. P.324).

Cette décision est une contribution intéressante au développement du droit du harcèlement sexuel (cf. Anne-Laure Martin-Serf, « Sur le harcèlement sexuel, huit années d'application des articles L. 122-46 à L.122-48 du Code du travail », Dr. soc. 2001-610).

La loi de « modernisation sociale » du 17 janvier 2002 et la loi « Génisson » du 9 mai 2001 (RPDS 2001 p. 187 s.) ont modifié ce droit sur plusieurs points. Les principales novations pour les salariés relevant du Code du travail sont les suivantes :

- organisation du code du travail : création d'une « Section VIII Harcèlement » (avant l'art. L. 122-46 du CT) ;
- exécution du contrat : « *le contrat de travail est exécuté de bonne foi* » (art. L.120-4 du CT). Le harcèlement sexuel est contraire à la loyauté des relations de travail ;
- protection des personnes : « *Aucun salarié, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise 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 pour avoir subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement de toute personne dont le but est d'obtenir des faveurs de nature sexuelle, à son profit ou au profit d'un tiers.*

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis à l'alinéa précédent ou pour les avoir relatés.

Toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit (art. L. 122-46 du CT).

La protection contre le harcèlement sexuel, forme particulière de discrimination sexuelle, bénéficie désormais des mêmes règles que la protection contre la discrimination (cf. art. L. 122-45 du CT, loi du 16 novembre 2001, cf. *supra* commentaire de M. Richevaux) :

- toute mesure discriminatoire de l'employeur à l'encontre d'une victime de harcèlement sexuel est prohibée.
- le champ d'application est étendu aux personnes qui ne sont pas salariées (candidat-e-s à un emploi, à un stage, à une formation) ;
- les témoins sont défendus contre tout acte discriminatoire de représailles de l'employeur sur le contrat de travail ;
- définition du harcèlement : la définition légale est simplifiée, il s'agit des « *agissements... dont le but est d'obtenir des faveurs de nature sexuelle* » (art. L. 122-46

du CT). Cette définition pourra, de nouveau, évoluer sous l'influence du droit communautaire qui prévoit une définition plus large sans référence à la « recherche d'une faveur » (cf. « harcèlement environnemental », *infra* projet de directive, LSE n° 55 du 2 mai 2002) ;

- auteur du harcèlement : l'acte prohibé de harcèlement peut désormais être le fait « *de toute personne dont le but est d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers* » (art. L. 122-46 al. 1 du CT modifié ; cf. art. 222-33 NCP). Le champ d'application de la loi est sensiblement élargi (le législateur de 2001/2002 a ainsi levé la limite fixée par le législateur de 1992, cf. Dr. Ouv. fév. 1997). L'interdiction du harcèlement ne concerne plus seulement le harcèlement « hiérarchique » mais désormais également le harcèlement entre collègues. Le harcèlement entre salarié-e-s de même niveau hiérarchique (relevant du « harcèlement sexuel environnemental ») est sanctionnable aux plans disciplinaire et judiciaire ;

- médiation : une « *procédure de médiation peut être engagée par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement... sexuel* » (art. L.122-54 du CT). La liste des médiateurs est établie par le préfet du département sur propositions des associations de défense des victimes de harcèlement sexuel et des organisations syndicales représentatives au plan national (cette fonction est incompatible avec celle de conseiller prud'homal en activité). Le médiateur procède à une enquête, tente une conciliation, soumet des propositions en vue de mettre fin au harcèlement. En cas d'échec, il rappelle les sanctions encourues et les garanties prévues pour la victime. Il bénéficie du même statut que le conseiller du salarié ;

- charge de la preuve : le régime probatoire de la discrimination (cf. art. L. 122-45 du CT, loi du 16 novembre 2001) est adopté en matière de harcèlement sexuel.

« *En cas de litige relatif à l'application des articles L.122-46..., le salarié concerné présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ses agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles* (art. L.122-52 du CT).

Des réserves d'interprétation ont été formulées par le Conseil constitutionnel : « *les règles de preuve plus favorables à la partie demanderesse... ne sauraient dispenser celle-ci d'établir la matérialité des éléments de fait précis et concordants qu'elle présente au soutien selon laquelle la décision prise à son égard... procéderait d'un harcèlement... sexuel au travail* » (DC n° 2001-455 du 12 janvier 2002, considérant 89, JO 18 janv. 2002, Dr. Ouv. fév. 2002 p. 59 et les commentaires de F. Saramito et B. Mathieu). Cette restriction, qui s'impose au juge judiciaire (art. 62 de la Constitution),

renforce de manière sensible le niveau d'exigence imposé à la personne s'estimant victime de harcèlement sexuel.

Cependant, cette restriction devrait connaître un effet très limité. En effet, le harcèlement sexuel constitue une forme particulière de discrimination sexuelle. En droit interne, il s'agit d'une discrimination liée au sexe de la personne (art. L.122-45 du CT). Sur le terrain civil, le régime probatoire de la discrimination sexuelle, déjà mis en œuvre par la jurisprudence (cf. "A propos de l'égalité de traitement homme-femme", *Dr. Ouv.* mars 2001 p. 120), peut s'appliquer en matière de harcèlement sexuel (le juge puis le législateur ayant unifié le régime probatoire de toutes les discriminations, M.Miné, *La discrimination dans l'emploi*, *Sem. soc. Lamy*, déc. 2001 ; "Le principe de non-discrimination en droit social", numéro spécial du *Dr. Ouv.* mai 2001 p. 185 s.).

Et l'Union Européenne prépare de nouvelles ressources juridiques pour une action judiciaire plus efficace contre le harcèlement sexuel dans l'emploi. Le projet de directive, actualisation la directive de 1976 sur l'égalité professionnelle, prévoit, pour la première fois au niveau communautaire, une législation contre le harcèlement sexuel, en le définissant comme une discrimination sexuelle et une atteinte à l'égalité de traitement entre femmes et hommes (considérant 8 et art. premier point 2 ; JOCE C 307/5, Conseil du 23 juillet 2001, Parlement 24 octobre 2001, conciliation Conseil-Parlement 17 avril 2002, publication au JOCE prévue en juin ou juillet 2002). Le régime probatoire prévu en matière de discrimination sexuelle sera ainsi expressément étendu aux litiges de harcèlement sexuel. Le juge communautaire, ainsi conforté dans l'application de ce régime et dont les avis s'imposent au juge national (cf. "Bref propos sur les apports du droit communautaire en matière de discrimination", *Dr. Ouv.* mars 2000, p. 97 *in* n° spéc. "Le droit communautaire dans la pratique quotidienne du droit social"), appliquera un régime probatoire unique en matière de discrimination sexuelle.

Le régime probatoire de la discrimination sexuelle et du harcèlement sexuel peut se développer de manière unifiée.

Michel Miné.