

Dernière mise à jour le 19 juin 2024

La Cour de Cassation vient de juger que les agissements sexistes constituent un motif de licenciement pour faute

Pour la première fois, la jurisprudence considère que les agissements sexistes constituent une faute.

Le Code du travail définit l'agissement sexiste comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

En revanche, aucune sanction n'est prévue par le Code du travail à l'encontre de l'auteur d'agissements sexistes contrairement au harcèlement sexuel.

Pour la première fois, récemment, la Cour de cassation s'est prononcée sur le sujet et a jugé que les agissements sexistes constituent une faute justifiant un licenciement.

Dans cette affaire, un salarié a été licencié pour faute après une mise à pied conservatoire, pour avoir adopté à l'égard de plusieurs de ses collègues de sexe féminin un comportement inconvenant, notamment des propos répétés à connotation sexuelle, sexistes, insultants, humiliants et dégradants à leur égard.

L'employeur faisait valoir :

- qu'il avait l'obligation de prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de faire cesser les agissements dégradant à connotation sexuelle et attentatoire à la dignité, au besoin en procédant au licenciement du salarié auteur de tels agissements ;
- que constitue une faute justifiant le licenciement tout comportement d'un salarié de nature insultante, humiliante, dégradante, sexiste ou de nature sexuelle à l'égard d'autres salariés ;
- que les propos à connotation sexuelle, sexistes, insultants, humiliants et dégradants d'un salarié à l'égard de collègues féminines, et ce de manière

réitérée pendant plusieurs années, constituent une faute justifiant le licenciement, nonobstant le fait que ce comportement réitéré n'ait pas immédiatement été sanctionné ou qu'il ait pu être toléré dans un premier temps par ses supérieurs.

La Cour d'appel a déclaré le licenciement sans cause réelle et sérieuse, considérant que l'employeur avait dans un premier temps eu connaissance des propos inappropriés du salarié sans réagir et sans le sanctionner et que son supérieur l'avait sermonné par le passé sans immédiatement déclencher de procédure disciplinaire à son encontre.

L'employeur ayant formé un pourvoi, la Cour de cassation casse l'arrêt d'appel et considère le licenciement pour faute comme justifié.

Les propos tenus par le salarié envers deux de ses collègues, de manière répétée, propos à connotation sexuelle, insultants et dégradants, étaient bien de nature à caractériser, quelle qu'ait pu être l'attitude antérieure de l'employeur tenu à une obligation de sécurité en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, un comportement fautif constitutif d'une cause réelle et sérieuse fondant le licenciement décidé par l'employeur.

Cass. soc., 12 juin 2024, n° 23-14.292

<https://www.legisocial.fr/contrat-de-travail/licenciement/comment-licencier-salarie-motif-disciplinaire.html> »

<https://www.legisocial.fr/procedures-rh/licencier-salarie-motif-personnel.html> »

<https://www.legisocial.fr/hygiene-sante-securite/sante-au-travail/outrage-sexiste.html> »