

Dernière mise à jour le 08 mai 2024

Des propos blessants à connotation raciste et sexiste vis-à-vis de subordonnées justifie un licenciement pour faute grave

Des propos blessants à connotation raciste et sexiste, tenus par le salarié vis à vis de ses subordonnés les plus vulnérables de nature à les impressionner et nuire à leur santé, justifient un licenciement pour faute grave.

Sommaire

- Contexte de l'affaire
- Commentaire de LégiSocial

Contexte de l'affaire

Un salarié est engagé, en qualité de délégué commercial, le 1^{er} octobre 1997, exerçant en dernier lieu la fonction de directeur des ventes grands comptes.

Licencié pour faute grave, le 16 mars 2017, il saisit la juridiction prud'homale pour contester cette rupture et obtenir paiement de diverses sommes.

La cour d'appel de Paris, par arrêt du 25 mai 2022, déboute le salarié de sa demande, reconnaissant toutefois que son licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse, et non sur une faute grave.

La Cour de cassation casse et annule l'arrêt de la cour d'appel de Paris, considérant le licenciement fondé sur une faute grave et donnant à cette occasion les explications suivantes :

- Des **propos blessants** à connotation raciste et sexiste, tenus par le salarié vis à vis de ses subordonnés les plus vulnérables de nature à les impressionner et nuire à leur santé ;
- Constituait une **faute grave** rendant impossible le maintien du salarié dans l'entreprise.

Extrait de l'arrêt :

Réponse de la Cour

Vu les articles L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9

du code du travail, ce dernier article dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 :

5. La faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise.
6. Pour dire le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient d'abord qu'il résulte des pièces produites que le salarié, alors que ces fonctions d'encadrement exigeaient un comportement exemplaire en conformité avec le code de conduite de l'entreprise, a utilisé des propos blessants à connotation raciste et sexiste vis à vis des salariés qu'il sentait les plus vulnérables ou en tout cas ne lui ayant pas posé de limites et sans percevoir les retentissements de ces propos sur eux.
7. Il relève ensuite que les reproches formulés par l'employeur sont établis en ce qui concerne les propos à connotation sexiste et raciste et la passation des commandes non validées par les clients et justifiaient le licenciement sans toutefois rendre immédiatement impossible la poursuite des relations contractuelles.
8. En statuant ainsi, alors que les propos blessants à connotation raciste et sexiste, tenus par le salarié vis à vis de ses subordonnés les plus vulnérables de nature à les impressionner et nuire à leur santé, constituaient une faute grave rendant impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

Portée et conséquences de la cassation

9. Après avis donné aux parties, conformément à l'article 1015 du code de procédure civile, il est fait application des articles L. 411-3, alinéa 1er, du code de l'organisation judiciaire et 627 du code de procédure civile.
10. La cassation prononcée n'implique pas, en effet, qu'il soit à nouveau statué sur le fond.
11. La faute grave autorisant la mise à pied et étant privative des indemnités de préavis et de rupture, les demandes du salarié présentées à ce titre ne peuvent qu'être rejetées.
12. La cassation du chef de dispositif condamnant l'employeur à payer au salarié diverses sommes à titre de rappel de salaire pour la période de mise à pied conservatoire, d'indemnité compensatrice de préavis et d'indemnité conventionnelle de licenciement, n'emporte pas celle des chefs de dispositif de l'arrêt statuant sur les dépens et en application de l'article 700 du code de procédure civile, justifiés par d'autres dispositions de l'arrêt non remises en cause.

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur l'autre grief, la Cour :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il condamne la société (...) à verser à M. [B] les sommes de 2 817,66 euros à titre de rappel de salaire pour la période de mise à pied conservatoire du 4 au 15 mars 2017 outre celle de 281,76 euros pour les congés payés afférents, 25 109,89 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis et 2 510,98 euros au titre des congés payés afférents et 53 358,30 euros à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement, l'arrêt rendu le 25 mai 2022, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ;

DIT n'y avoir lieu à renvoi ;

REJETTE les demandes de M. [B] tendant à obtenir la condamnation de la société (...) à lui payer des sommes à titre de rappel de salaire pour la période de mise à pied conservatoire et les congés payés afférents, à titre d'indemnité compensatrice de préavis et congés payés afférents et à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement.

Cour de cassation du 08 novembre 2023, pourvoi n°22-19049

Ce n'est pas la première fois que la Cour de cassation doit se prononcer sur le licenciement d'un salarié tenant des propos grossiers ou insultants.

Voici un rappel de quelques arrêts abordé sur notre site dans la même « thématique » ...

Thématiques	Références
Liberté d'expression : oui, propos grossiers : non !	Cour de cassation du 21 juin 2011, pourvoi n° 10-30239 Lire aussi : Liberté d'expression : oui, propos grossiers : non ! Jurisprudence Cette affaire concerne une salariée engagée en qualité d'agent de service hospitalier dans une clinique. Elle est licenciée pour faute grave le 26/06/2006. L'extrait du jugement reprenant un ...
La tenue de propos dégradants à caractère sexuel justifie un licenciement pour faute grave	Cour de cassation du 27 mai 2020, pourvoi n° 19-11575 Lire aussi : La tenue de propos dégradants à caractère sexuel justifie un licenciement pour faute grave Jurisprudence Ayant constaté que le salarié avait tenu à l'encontre d'une collègue de travail des propos dégradants à caractère sexuel, rendant impossible son maintien dans l'entreprise, et motivant un licenciement pour faute grave.
Des propos injurieux lors d'une réunion de direction peuvent justifier le licenciement pour faute grave	Cour de cassation du 8 décembre 2021, pourvoi n° 20-15798 Lire aussi : Des propos injurieux lors d'une réunion de direction peuvent justifier le licenciement pour faute grave Jurisprudence Ayant été relevé que le salarié avait tenu, lors d'une réunion de direction, des propos injurieux envers une salariée, il s'en déduisait que ces propos constituaient un abus de la liberté d'expression, justifiant un licenciement pour faute grave.
Quand des propos ironiques constituent un abus de la liberté d'expression	Cour de cassation du 7 décembre 2022, pourvoi n° 21-19280 Lire aussi : Quand des propos ironiques constituent un abus de la liberté d'expression Jurisprudence Des propos ironiques tenus de manière réitérée et révélateurs de son insubordination face à sa hiérarchie, dans un contexte global de menaces, caractérisent un abus de la liberté d'expression d'un salarié.