

Licenciement d'un salarié en raison d'agissements sexistes



© 2024 Les Echos Publishing

Le Code du travail interdit les agissements sexistes dans le monde de l'entreprise. Ces faits étant définis 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 ». Et il impose à l'employeur, au titre de son obligation de sécurité envers ses salariés, de faire cesser ces agissements.

Dans une affaire récente, un salarié avait été licencié pour avoir tenu, de manière répétée, des propos à connotation sexuelle, insultants, humiliants et dégradants à l'encontre de deux collègues de sexe féminin. Un licenciement que ce dernier avait contesté en justice.

La cour d'appel de Grenoble avait estimé que le licenciement du salarié était sans cause réelle et sérieuse car disproportionné par rapport aux faits reprochés. Pour en arriver à cette conclusion, elle avait constaté que le salarié avait déjà tenu ce genre de propos par le passé et que son employeur, bien qu'informé, ne l'avait jamais sanctionné.

Cette solution n'a pas été validée par la Cour de cassation. En effet, les propos tenus par le salarié justifiaient que l'employeur, tenu à une obligation de sécurité en matière de santé et de sécurité des salariés, le licencie, quand bien

même il aurait fait preuve de tolérance à son égard par le passé.

[Cassation sociale, 12 juin 2024, n° 23-14292](#)

© 2024 Les Echos Publishing