

Tolérance zéro des employeurs envers les agissements sexistes des salariés



© 2025 Les Echos Publishing

Le Code du travail interdit les agissements sexistes dans le monde du travail. 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 ».

À ce titre, l'employeur doit, au titre de son obligation de sécurité envers ses salariés, prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir et faire cesser ces agissements. Et la Cour de cassation considère que les auteurs d'agissements sexistes doivent être sanctionnés par un licenciement quelles que soient leur ancienneté ou la tolérance passée de l'entreprise à leur égard.

Des agissements sexistes intolérables

Dans une affaire récente, le responsable de plusieurs agences de travail temporaire avait contesté en justice son licenciement pour faute grave motivé par des agissements sexistes.

Saisie du litige, la Cour de cassation a constaté que le salarié avait tenu, de manière répétée, des propos à connotation sexuelle insultants et dégradants (propos d'une vulgarité telle que nous avons fait le choix de ne pas les mentionner) à l'égard de ses subordonnées hiérarchiques. Elle a estimé que ce comportement rendait impossible son maintien dans l'entreprise même pendant la durée limitée du préavis et que son licenciement pour faute grave était justifié.

[Cassation sociale, 17 septembre 2025, n° 24-14363](#)

[Cour d'appel de Caen, 28 mars 2024, n° 22/02672](#)

© 2025 Les Echos Publishing