

**AGISSEMENTS SEXISTES – SANCTION.** Dans un arrêt du 12 juin 2024 (n° 23-14.292), la Cour de cassation juge que le salarié tenant envers ses collègues féminines, de manière réitérée, des propos à connotation sexuelle, insultants et dégradants peut faire l'objet d'un licenciement disciplinaire. Et ce, même si l'employeur, qui avait pourtant constaté des comportements similaires dans le passé, n'avait pas pris la peine de les sanctionner auparavant. Hasna Naït Hammou, élève-avocate à l'Hedac et Victor Roisin, avocat associé du cabinet Factorhy Avocats nous éclairent sur les fondements de cette décision et reviennent sur le principe d'effectivité des mesures de prévention auquel l'employeur est tenu.

## Les propos sexistes au travail : tolérance n'est pas quittance !

Hasna Naït Hammou, Elève-avocate, Hedac et Victor Roisin, Avocat associé, Factorhy Avocats

**D**epuis la loi « Rebsamen » (L. n° 2015-994, 17 août 2015), la prohibition des agissements sexistes est expressément inscrite dans le Code du travail (C. trav., art. L. 1142-2-1). Auparavant, la prohibition des agissements sexistes se déduisait des dispositions relatives à la discrimination, au harcèlement moral ou sexuel.

L'article L. 1142-2-1 du Code du travail définit ces agissements comme étant : « 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. »

Par la suite, la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 a fait de la prévention des agissements sexistes l'une des obligations explicites de l'employeur en matière de prévention des risques (C. trav., art. L. 4121-2).

Dans la présente affaire, la Cour de cassation est saisie afin de déterminer si des propos à connotation sexuelle, insultants, humiliants et dégradants proférés par un salarié à l'encontre de collègues de travail peuvent justifier un licenciement, alors que l'employeur avait eu connaissance de faits similaires dans le passé, sans jamais pour autant les sanctionner.

### LES CIRCONSTANCES DE LA SAISINE DE LA COUR DE CASSATION

En l'espèce, le salarié, engagé depuis plus de 20 ans, fut convoqué à

un entretien préalable à un éventuel licenciement, avec mise à pied à titre conservatoire.

Conventionnellement, l'employeur était tenu de consulter le « conseil conventionnel », un organe paritaire, avant de notifier une sanction au salarié. À l'occasion de la tenue de ce conseil conventionnel, l'employeur avait suggéré la notification d'une mise à pied à titre disciplinaire, ce que la majorité des membres du conseil avait jugé insuffisant. Le salarié a donc finalement été licencié pour faute simple.

La Cour d'appel de Grenoble avait déclaré ce licenciement sans cause réelle et sérieuse, en considérant que :

- d'une part, l'employeur avait déjà eu connaissance des comportements déplacés de la part du salarié, sans pour autant déclencher une procédure disciplinaire à son encontre ;

- d'autre part, l'employeur avait initialement la volonté de notifier au salarié une simple mise à pied à titre disciplinaire. Aussi, le licenciement, seulement envisagé dans un second temps, devrait être considéré comme disproportionné par rapport aux agissements commis, selon les juges du fond.

L'employeur a formé un pourvoi en cassation et a fait valoir que la cour d'appel n'avait pas tiré les conséquences de la faute constatée, en écartant le caractère réel et sérieux du licenciement.

### LE PRINCIPE: NON-ADMISSIBILITÉ DES AGISSEMENTS TOLÉRÉS DE LONGUE DATE

Il est de jurisprudence constante qu'un comportement toléré par l'employeur ne peut pas justifier un licenciement pour motif disciplinaire.

À titre d'illustration, l'employeur ne peut pas soudainement reprocher à un salarié l'utilisation d'un véhicule d'entreprise à des fins personnelles, alors qu'un tel comportement était toléré jusqu'alors (Cass. soc., 10 févr. 2009, n° 07-45.226). Même solution s'agissant de l'utilisation personnelle du téléphone portable mis à la disposition du salarié : la faute était écartée compte tenu de la tolérance pratiquée dans l'entreprise et de l'absence de remarques antérieures (Cass. soc., 1<sup>er</sup> févr. 2011, n° 09-42.786).

C'est dans cette lignée que, la cour d'appel saisie dans le cadre de l'affaire commentée avait jugé « qu'aucune sanction antérieure n'avait été prononcée pour des faits similaires alors que l'employeur en avait connaissance ».

À ce stade, nous relèverons que la tolérance autrefois affichée par un employeur vis-à-vis de certains agissements fautifs peut parfois seulement donner lieu à une requalification de la faute grave en faute simple.

Ainsi, les faits d'intempérance, généralement constitutifs d'une faute grave, peuvent être, en raison de la tolérance de l'employeur sur ce point pendant longtemps, requalifiés par le juge en