

Agissements sexistes : tolérance zéro !

DISCRIMINATION Publié dimanche 29 septembre 2024 par [Patricia Drevon](#), [Secteur des Affaires juridiques](#)

Même tolérés par le passé, les propos sexistes d'un salarié

ACTUALITÉS DROITS AGIR

[À propos](#)

[J'adhère](#)

constituent une faute justifiant son licenciement.

Un salarié tenant régulièrement des propos sexistes à l'égard de ses collègues féminines est mis à pied à titre conservatoire, après plus de vingt ans d'ancienneté.

Il est licencié pour faute.

Il saisit la juridiction prud'homale pour contester cette rupture.

La cour d'appel de Grenoble lui donne raison et condamne l'employeur pour licenciement sans cause réelle et sérieuse au motif, notamment, que le comportement du salarié n'était pas nouveau et avait été toléré par la direction qui l'avait parfois sermonné. Aucune sanction antérieure n'avait été prononcée pour des faits similaires, alors que l'employeur en avait connaissance.

L'employeur forme un pourvoi en cassation et la Haute cour casse l'arrêt d'appel (Cass. soc., 12 juin 2024, n°23-14292) :

« En statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que le salarié avait tenu envers deux de ses collègues, de manière répétée, des propos à connotation sexuelle, insultants et dégradants, ce qui était 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, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé les textes susvisés. »

La Cour de cassation avait déjà eu l'occasion de statuer dans cette matière en relevant une faute grave du salarié (Cass. soc., 27 mai 2020, n°18-21877 ; Cass. soc., 13 mars 2024, n°22-20.970, publié au bulletin) mais c'est la première fois, à notre connaissance, qu'elle statue sur le fondement de l'article L 1142-2-1.



Cet arrêt publié nous enseigne que l'employeur, garant de la santé des travailleurs, peut revenir sur une tolérance antérieure en matière de propos sexistes. Ce qui peut être étendu aux propos racistes ou discriminatoires...

CE QUE DIT LA LOI

L'article L 1142-2-1 du Code du travail dispose :

« Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini 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. »

L'article L 4121-1 énonce :

« L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (...). »

L'article L 4121-2 précise :

« L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

(...)

7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L 1152-1 et L 1153-1, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L 1142-2-1 (...). »

PATRICIA DREVON

Secrétaire confédérale au Secteur de l'Organisation, des Outre-Mer et des Affaires juridiques

SECTEUR DES AFFAIRES JURIDIQUES

Le secteur des Affaires juridiques apporte une assistance juridique à la Confédération dans sa lecture du droit et dans la gestion des contentieux.

[#Discrimination](#) [#Harcèlement](#) [#Harcèlement moral](#) [#Licenciement](#) [#Licenciement disciplinaire](#)

Partager cet article :      

Sur le même sujet

TOUR DE FRANCE DE L'ÉGALITÉ

OMERTA

COMMUNIQUÉS DE FO

Harcèlement sexuel au travail, la majorité des employeurs ignore la loi

Malgré la récente libération de la parole, le harcèlement sexuel au travail est toujours l'objet d'une

Le 8 mars, comme chaque jour, défendons l'égalité femmes-hommes !

En pleine lutte contre la réforme des retraites, FO rappelle que ce sont les inégalités de carrière qui causent les

Egalité entre les femmes et les hommes : Les propositions fortes de la résolution du Cese

La résolution, qui se décline en cinq axes, rappelle en préambule que « l'égalité réelle entre les femmes et les hommes nécessite une politique globale qui doit se décliner à tous les niveaux, avec des dispositifs et des moyens dédiés, dont il faut garantir l'effectivité et l'évaluation ».

omerta. De nombreuses victimes sont sanctionnées lorsqu'elles osent se confier à leur employeur. Le Défenseur des droits lance une campagne de sensibilisation pour faire abaisser le seuil de tolérance sociale de ce phénomène.

inégalités de mensins.

Nos partenaires

ACTUALITÉS

Communiqués de FO
Les éditoriaux du secrétaire général
Les communications des secteurs
Les articles de L'InFO militante
Les communiqués des fédérations

FORCE-OUVRIERE.FR

Rechercher sur le site



Qu'est-ce que FO ?
Notre organisation
Adhérer à FO
Rapports financiers

VOS DROITS

Les Chiffres utiles
Votre Fiche de paye
L'InFO des CSE
Consommation
Vos impôts

AGIR

Nos actions
Les outils syndicaux
La WebTV FO
Entre Militants

NOUS SUIVRE



NOTRE NEWSLETTER

Votre email

