

## « Propos dégradants à caractère sexuel » Arrêt Soc. 27 mai 2020 (n° 18-21877)

### Quelle sanction pour un salarié qui tient des propos dégradants à caractère sexuel ?

#### Histoire

Un salarié est licencié pour faute grave pour avoir tenu des propos dégradants, à caractère sexuel, à l'encontre d'une collègue de travail.

Il se serait adressé à elle, en présence de plusieurs collègues, en lui disant « tu sais que j'ai envie de te casser le cul ».

La Cour d'appel juge que le licenciement est une sanction disproportionnée.

Elle estime en effet que si les faits sont « indéniablement dégradants », même sur le ton de la plaisanterie, ils n'étaient pas d'une gravité suffisante pour justifier un licenciement au regard des sept années d'ancienneté du salarié et de son absence d'antécédent disciplinaire.

#### La position de la Cour de cassation : une faute nécessairement grave

Habituellement, la Cour de cassation laisse les juridictions du fond juger souverainement la gravité des fautes éventuellement commises par le salarié.

Mais pas dans cette affaire !

Afin de mieux protéger les salariés victimes de propos dégradants à caractère sexuel, la Cour de cassation annule l'arrêt de la Cour d'appel en jugeant que de tels propos étaient « de nature à rendre impossible le maintien du salarié dans l'entreprise ».

Dès lors que la Cour d'appel avait constaté que le salarié avait tenu des propos dégradants à caractère sexuel, elle devait nécessairement juger que le salarié avait commis une faute grave.

#### Conclusion

Aujourd'hui, la Cour de cassation juge que **le fait pour un salarié de tenir des propos dégradants à caractère sexuel est par principe une faute grave.**

Cette décision sécurise les licenciements prononcés par les employeurs pour ce motif.

A l'inverse, si l'employeur ne licencie pas un salarié qui tient des propos dégradants à caractère sexuel, il s'expose à des poursuites de la part des salariés victimes. Ce sera notamment le cas si l'employeur avait connaissance des propos dégradants et que son inaction a permis au salarié de récidiver.