

Faute justifiant un licenciement : L'articulation entre la liberté d'expression du salarié et des propos sexistes

Bien que le salarié bénéficie, dans la société et en dehors de celle-ci d'une liberté d'expression, des propos sexistes tenus par ce dernier en dehors de son temps de travail peuvent justifier un licenciement pour faute grave comme le précise la Cour de cassation dans un arrêt du 20 avril 2022.

Le 20 avril 2022, La Cour de cassation a rendu un arrêt sur le licenciement pour faute grave prononcé par un employeur consécutivement à des propos sexistes tenus par son salarié. Dans sa décision, la haute juridiction met en balance le respect du contrat de travail et la liberté d'expression du salarié^[1].

L'arrêt rappelle que sauf abus, tout salarié jouit, dans la société et en dehors de celle-ci, d'une liberté d'expression. Cependant, l'employeur peut apporter des restrictions à la liberté d'expression du salarié si ces restrictions sont justifiées par la nature de la tâche à accomplir et sont proportionnées au but recherché.

Il peut ainsi être prononcé une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'à un licenciement pour faute grave lorsque le salarié enfreint les limites posées par l'employeur.

Dans cet arrêt, le licenciement pour faute grave du salarié est justifié par la réunion de plusieurs éléments.

D'une part, le non-respect d'une obligation contractuelle par le salarié :

1 - Au sein du contrat de travail figurait une clause par laquelle le salarié reconnaissait avoir pris connaissance et s'engageait à respecter l'ensemble des dispositions de la charte éthique de la société et notamment « *Le respect des droits de la personne* » qui constitue une des caractéristiques majeures de l'esprit devant animer les actions de la société.

2 - Une clause du contrat de travail prévoyait également que toute atteinte au principe sus mentionné par le salarié, notamment en raison de ses fonctions d'animateur de télévision constituerait une faute grave.

D'autre part, les circonstances entourant les propos sexistes du salarié :

3 - En effet, le salarié avait tenu des propos sexistes dans un contexte où plusieurs événements venaient rappeler la nécessité d'une lutte contre les violences domestiques et les discriminations à raison du sexe.

4 - Le salarié animateur d'une émission télévisée avait tenu ces propos sexistes lors d'une émission où il était invité et qui était diffusée en direct à une heure de grande écoute.

5 - Le comportement du salarié avait persisté dès lors qu'il avait réitéré des propos sexistes lors de sa propre émission télévisée.

6 - L'employeur aurait considéré que les propos sexistes étaient « *de nature à ternir durablement l'image de la société* » et exigeaient le remplacement « *sans délai* » du salarié.

En raison de l'ensemble de ces éléments, les juges ont considéré que le licenciement pour faute grave fondé sur la violation par le salarié d'une clause de son contrat de travail était justifié dès lors que le licenciement poursuivait le but légitime de lutte contre les discriminations à raison du sexe et les violences domestiques, et celui de la protection de la réputation et des droits de l'employeur.

En conséquence, pour la Cour de cassation la rupture du contrat de travail n'était pas disproportionnée et ne portait pas une atteinte excessive à la liberté d'expression compte tenu **(i)** des propos réitérés du salarié qui reflétaient une banalisation des violences à l'égard des femmes et **(ii)** de l'impact potentiel de ces propos sur les intérêts commerciaux de l'employeur.

[1] Cass. soc., 20 avr. 2022, n°20-10.852

Soulier Bunch est un cabinet d'avocats pluridisciplinaire proposant aux différents acteurs du monde industriel, économique et financier une offre de services juridiques complète et intégrée.

Nous assistons nos clients français et étrangers sur l'ensemble des questions juridiques et fiscales susceptibles de se poser à eux tant dans le cadre de leurs activités quotidiennes qu'à l'occasion d'opérations exceptionnelles et de décisions stratégiques.

Chacun de nos clients bénéficie d'un service personnalisé adapté à ses besoins, quels que soient sa taille, sa nationalité et son secteur d'activité.

Pour plus d'informations, visitez soulierbunch.com.

Le présent document est fourni exclusivement à titre informatif et ne saurait constituer ou être interprété comme un acte de conseil juridique. Le destinataire est seul responsable de l'utilisation qui pourrait être faite des informations qu'il contient.