

Quelques jurisprudences

Mesure conservatoire : la suspension du fonctionnaire justifiée

Un agent public a été suspendu pour des faits d'exhibition sexuelle dans son bureau en présence d'une ancienne collègue. Le conseil d'État a jugé que la mesure de suspension « revêt le caractère non d'une sanction disciplinaire mais d'une mesure conservatoire prise dans l'intérêt du service [...] qu'elle peut être prononcée lorsque les faits imputés présentent un caractère suffisant de vraisemblance et de gravité et que la poursuite de l'intéressé [...] présente des inconvénients suffisamment sérieux pour le service ou le déroulement des procédures en cours ». *Arrêt CE 21 mars 2022 n°452722*

Harcèlement sexuel et avertissement, sanction insuffisante !

Un simple avertissement pour sanctionner l'auteur d'un harcèlement sexuel a été jugé par la Cour de cassation comme un manquement grave de l'employeur à son obligation de sécurité. D'une façon générale la jurisprudence considère que ce type d'actes constitue une faute grave. *Cass. Soc. 17 février 2021, n°19-18-149*

Propos à connotation sexuelle : 1 an de prison avec sursis et 3 ans d'interdiction d'enseigner

Propos sexistes et sexuels – mais aussi scènes graveleuses – ont conduit des étudiant-es à alerter et à dénoncer ces propos dénigrants tenus en cours par leur professeur. Le tribunal correctionnel de Mulhouse a jugé l'auteur coupable de harcèlement sexuel et l'a condamné à 1 an de prison avec sursis et 3 ans d'interdiction d'enseigner. A noter que cet enseignement avait été suspendu à titre conservatoire. Un sujet à rendre visible dans tous les secteurs comme l'a fait Sud PTT.

Licenciement suite à une blague sexiste

Après avoir fait une blague sur les femmes battues, réitérée quelque temps plus tard, un animateur de télévision a été licencié pour faute grave. Celui-ci a contesté son licenciement en invoquant sa liberté d'expression en sa qualité d'humoriste notamment. La cour de cassation en a jugé tout autrement en invoquant que le salarié était tenu par son contrat de travail de respecter une charte qui lui imposait de ne pas tenir de propos de haine ou de mépris notamment pour des motifs fondés sur le sexe. Le fait de tenir des propos sexistes constituait bien une faute du salarié dans l'exécution de son contrat de travail. Les juges ont également considéré que « l'impact potentiel des propos réitérés du salarié, reflétant une banalisation des violences à l'égard des femmes, sur les intérêts commerciaux de l'employeur, que cette rupture n'était pas disproportionnée et ne portait donc pas une atteinte excessive à la liberté d'expression du salarié. *Cass. Soc. 20 avril 2022, n°20-10-852*