



Salariés protégés : des propos racistes et sexistes tenus à l'égard d'autres salariés sont d'une gravité suffisante pour justifier un licenciement

Dans un arrêt du 7 octobre 2022, le Conseil d'Etat apporte une nouvelle illustration du caractère suffisamment grave d'une faute commise par un salarié protégé, lequel avait tenu des propos racistes et sexistes envers des salariées supposément d'origine maghrébine et de confession musulmane, lesquelles étaient en outre placées sous sa subordination.

Comme on le sait, les représentants du personnel bénéficient d'une protection spéciale contre le licenciement, de sorte que l'employeur qui souhaite se séparer d'un salarié protégé doit d'abord en faire la demande auprès de l'inspection du travail.

L'Inspection du travail est alors chargée de vérifier que le licenciement est dénué de lien avec les fonctions représentatives du salarié.

En l'espèce, l'employeur avait sollicité une demande d'autorisation de licenciement pour motif disciplinaire d'un salarié qui avait tenu des propos tels que « *les salariés hommes ne tombent pas enceintes* », « *en quelle langue tu veux que je te parle, en arabe ?!* », ou encore « *le porc c'est très bon, vous ne savez pas ce que vous manquez* », à l'égard de salariées dont l'origine maghrébine et la confession musulmane étaient connues au sein de l'entreprise.

Suite au refus de l'inspection du travail d'autoriser le licenciement, l'employeur a formé un recours hiérarchique auprès de la Ministre du travail, qui a fait droit à sa demande en annulant la décision de l'inspecteur du travail et en autorisant le licenciement.

Toutefois, le tribunal administratif ainsi que la Cour administrative d'appel de Paris ont considéré que le licenciement du salarié n'était pas justifié.

Dans son arrêt, la Cour, tout en reconnaissant que les propos tenus étaient « brutaux ou maladroits », ainsi que « déplacés et sexistes », avait néanmoins jugé qu'ils n'étaient pas d'une gravité suffisante pour justifier le licenciement du salarié protégé.

En outre, la Cour retenait également que le salarié en question avait un casier disciplinaire vierge et était globalement soutenu par les collègues ayant témoigné en sa faveur.

Saisi d'un pourvoi formé par l'employeur, le Conseil d'Etat a censuré ce raisonnement et a annulé la décision rendue par la CAA, constatant que « *les propos tenus par [le salarié] visaient systématiquement et de manière répétée des salariées ayant pour point commun d'être des femmes, supposément d'origine maghrébine et de confession musulmane, qui, au surplus, se trouvaient sous sa responsabilité, et ne pouvaient, dès lors qu'ils revêtaient un caractère raciste pour certains, et sexiste pour d'autres, être réduits à des propos triviaux* ».

Il ressort également de cette décision que l'absence d'antécédents disciplinaires n'est pas déterminant pour apprécier le caractère suffisamment grave d'une faute justifiant le licenciement du salarié protégé.

CE, 7 octobre 2022, n° 450492

https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000046383319?init=true&page=1&query=19PA02121+&searchField=ALL&tab_selection=all