



Peut-on être licencié pour avoir traité son collègue de lèche-cul ?

@TECHNOLOGIA

Dans l'entreprise, les salariés peuvent librement s'exprimer sur la politique, les voyages, le shopping, le fonctionnement de l'entreprise ... sans que l'employeur ne puisse interdire ou sanctionner la liberté d'expression



Bien évidemment, la liberté d'expression du salarié ne doit pas dégénérer en abus (propos injurieux, diffamatoires ou excessifs). Si tel est le cas, le salarié peut être sanctionné. Les sanctions pouvant aller du simple avertissement au licenciement, ce que Léo, adjoint de direction, a malheureusement appris à ses dépens après avoir traité sa collègue de lèche-cul (Cass soc 8 déc. 2021 n°20- 15 798).

L'affaire

Lors de la première réunion du nouveau bureau de l'association dans laquelle travaille Léo, sa collègue, italienne, Monica, en a profité pour se présenter et parler de ses missions.

Lors d'une seconde réunion, Léo, qui n'en loupe pas une, a interpellé Monica et lui a demandé « *comment dit-on lèche-cul en italien ? ça doit se dire Monica* ». Personne n'a réagi et Monica s'est sentie humiliée. Quelques mois plus tard, le CHSCT, avisé de diverses problématiques de souffrance au travail, décide de mener une enquête. A cette occasion, Monica évoque son incident avec Léo.

Après avoir pris connaissance du compte rendu de l'enquête, l'employeur décide de licencier Léo pour faute grave, estimant qu'il ne pouvait pas tenir de tels propos !

Léo conteste alors le bien-fondé de son licenciement. Selon lui, la remarque lancée à Monica n'avait rien d'offensant : il ne s'agissait que d'humour ! Malheureusement pour lui, les juges ne partagent pas son sens de l'humour !

En effet, la cour d'appel a estimé que les propos tenus par Léo constituaient un abus de sa liberté d'expression, rendant à eux seuls, impossible son maintien dans l'entreprise, dès lors qu'ils étaient injurieux et offensants. Ce raisonnement a été entièrement validé par la Cour de Cassation.

Rappelons pour finir que pour caractériser l'existence d'un abus du salarié de son droit à la liberté d'expression, les juges tiennent compte du contexte dans lequel les propos ont été tenus, de l'activité de l'entreprise et des fonctions du salarié.