



Propos sexistes et sexuels contre une assistante de direction = harcèlement sexuel = licenciement nul (c. cass. 6 mars 2024, n° 22-22.436) - secteur gestion d'actifs

Commentaire d'arrêt publié le 12/03/2024, vu 1158 fois, Auteur : [CHHUM AVOCATS Paris Nantes Lille](#)

Dans un arrêt du 6 mars 2024 (n° 22-22.436), la Cour de cassation rejette le pourvoi de la Société.

Des propos déplacés, grossiers et sexistes de M. Z à l'égard de Madame Y qu'elle a dénoncés dans un premier courrier adressé à l'employeur le 4 octobre 2018 à l'occasion de la contestation de son avertissement puis un second envoyé visant des propos à connotation plus sexuelle en février 2019 « *Ça a été chaud ce week end ? Quoi de neuf sur le plan sexuel ? Le vernis à ongles je suis sûr que c'est sexuel. Ça ne va pas tu veux un câlin ? Salut Miss G point tu portes un string aujourd'hui ?* ».

Le témoignage d'une autre salariée Mme W qui rapporte avoir assisté à des propos inadaptés et à caractère sexuel de M. Z à l'égard de Mme Y « *tu ne donnes pas envie avec ce bonnet* » ou « *pourquoi tu boudes viens dans mes bras* » ou que de façon générale il tient des propos inappropriés envers les femmes utilisant sans gêne les toilettes femmes ou lui ayant demandé après un rendez-vous commercial « *si elle avait couché* ».

Des propos sexistes voire sexuels corroborés par une attestation d'une salariée en litige avec la société constituent un harcèlement sexuel et moral.

La salariée obtient 5 000 euros de dommages intérêts pour harcèlement sexuel et moral, l'annulation d'un avertissement et la résiliation judiciaire de son contrat de travail avec l'ensemble des indemnités de rupture pour licenciement nul (préavis, indemnité pour licenciement nul).

C'est ce qu'a jugé la Cour d'appel de Paris (Pole 6 Chambre 11) dans un arrêt du 6 septembre 2022.

La société s'est pourvue en cassation.

Dans un arrêt du 6 mars 2024 (n° 22-22.436), la Cour de cassation rejette le pourvoi de la Société.

1) Faits et procédure.

Mme Y a été engagée par la SA Indep'AM, par un contrat de travail à durée indéterminée à compter du 21 août 2006 en qualité d'assistante de direction moyennant un forfait jour.

Les relations contractuelles entre les parties étaient soumises à la convention collective nationale des sociétés financières.

Le 31 mai 2013, Mme Y a bénéficié jusqu'au 2 septembre 2013 d'un congé parental à l'issue duquel elle a repris son travail à temps partiel soit 28 heures par semaine et ce jusqu'au 31 mai 2016.

Le 1er juin 2016 Mme Y a repris à temps plein, soit 35 heures hebdomadaires et à compter du 1er février 2017, elle est passée à 39 heures hebdomadaires dans le cadre d'un forfait en heures sur la semaine.

Le 10 septembre 2018 un avertissement a été notifié à Mme Y pour manquement contractuel à son devoir de loyauté et de réserve envers son employeur, qu'elle va contester.

Le 5 octobre 2018, Mme Y a saisi une première fois le Conseil de prud'hommes de Paris d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail.

Mme Y a été placée en arrêt maladie du 3 octobre au 16 décembre 2018. Le 19 décembre 2018, lors de sa visite de reprise, le médecin du travail a constaté que l'état de santé de la salariée n'est pas compatible avec la reprise de son poste puis le 2 janvier 2019 son inaptitude définitive au poste d'assistante de direction.

Par lettre datée du 8 janvier 2019, Mme Y a été convoquée à un entretien préalable fixé au 21 janvier 2019 et licenciée pour inaptitude avec impossibilité de reclassement par lettre datée du 25 janvier 2019.

Le 7 février 2019, Mme Y a saisi le conseil de Prud'hommes de Paris pour contester son licenciement pour inaptitude.

A la date de la rupture, Mme Y avait une ancienneté de 12 ans et 2 mois et la société Indep'AM occupait à titre habituel plus de dix salariés.

Le conseil de prud'hommes de Paris, par jugement du 25 novembre 2019, auquel la cour se réfère pour l'exposé de la procédure antérieure et des prétentions initiales des parties, a débouté la salariée de l'intégralité de ses demandes.

La salariée a interjeté appel.

2) Arrêt du 6 septembre 2022.

Dans son arrêt du 6 septembre 2022, la Cour d'appel de Paris (Pole 6 Chambre 11) :

Confirme le jugement déféré, en ce qu'il a débouté Mme Y de ses demandes tendant à l'illicéité de sa convention de forfait heure à la semaine, de rappels d'heures supplémentaires et d'indemnité pour travail dissimulé. L'infirmé quant au surplus.

Et statuant à nouveau des chefs infirmés et y ajoutant :

annule l'avertissement délivré à Mme Y le 10 septembre 2018.

prononce la résiliation du contrat de travail de Mme Y aux torts de l'employeur et dit que celle-ci produit les effets d'un licenciement nul.

condamne la SA Indep'AM à payer à Mme Y les sommes suivantes :

- 5.000 euros d'indemnité pour harcèlement moral et sexuel et propos sexistes.

- 1.353,43 euros à titre de rappels d'heures complémentaires majorés de 1a somme de 135,34

euros de congés payés afférents entre le 5 octobre 2015 et le 31 mai 2016.

- 10.249,98 euros à titre d'indemnité conventionnelle de préavis outre la somme de 1.024,99 de congés payés afférents.

- 1.391,32 euros à titre de solde d'indemnité conventionnelle de licenciement.

- 25.000 euros à titre d'indemnité pour licenciement nul.

- 2.000 euros par application de l'article 700 du Code de procédure civile.

ordonne le remboursement à Pôle Emploi par la SA Indep'AM des indemnités de chômage versées à Mme Y dans la limite de 6 mois.

rappelle que les créances salariales portent intérêts au taux légal à compter de la réception par l'employeur de sa convocation devant le conseil de prud'hommes tandis que les créances indemnitaires portent intérêts au taux légal à compter de la décision en fixant tout à la fois le principe et le montant.

ordonne la remise par la SA Indep'AM à Mme Y d'un bulletin de paie récapitulatif des sommes de nature salariale allouées ainsi qu'une attestation Pôle Emploi et un certificat de travail rectifié conformes au présent arrêt et ce, dans le délai de deux mois à compter de sa signification.

déboute Mme Y du surplus de ses prétentions.

condamne la SA Indep'AM aux dépens d'instance et d'appel.

3) Arrêt de la chambre sociale du 6 mars 2024 (n° 22-22.436)

Dans un arrêt du 6 mars 2024, la Cour de cassation vient de rejeter le pourvoi de la société.

Source :

c. cass. 6 mars 2024 n° 22-22.436

https://www.dalloz.fr/documentation/Document?id=CASS_LIEUVIDE_2024-03-06_2222436#texte-integral

Propos sexistes et sexuels contre une salariée = harcèlement sexuel = licenciement nul.

<https://www.village-justice.com/articles/vss-propos-sexistes-sexuels-contre-une-salariee-harcèlement-sexuel-licenciement,44435.html>

Frédéric CHHUM avocat et ancien membre du conseil de l'ordre des avocats de Paris (mandat 2019-2021)

CHHUM AVOCATS (Paris, Nantes, Lille)

e-mail: chhum@chhum-avocats.com

www.chhum-avocats.fr

<https://www.instagram.com/fredericchhum/?hl=fr>

.Paris: 34 rue Petrelle 75009 Paris tel: 0142560300

.Nantes: 41, Quai de la Fosse 44000 Nantes tel: 0228442644

.Lille: : 45, Rue Saint Etienne 59000 Lille – Ligne directe +(33) 03.20.57.53.24