Les faits constitutifs du harcèlement sexuel déterminent la faute grave

Tel est l'avis de la Cour de cassation : à partir du moment où les actes de harcèlement sexuel sont avérés, le licenciement du harceleur pour faute grave est justifié.

Bien qu'au fil du temps la définition du harcèlement sexuel a évolué, la Cour de cassation, dans un arrêt du 13 juillet 2017, reprend sa jurisprudence antérieure, à savoir que le harceleur ne doit bénéficier d'aucune indulgence.

Un licenciement fondé et proportionné

En l'espèce, M. X, ingénieur cadre technique au sein d'un grand groupe, a été licencié pour faute grave au motif d'un harcèlement sexuel, avec dispense d'activité au sortir de l'entretien préalable. Il avait en effet poursuivi une assistante de ses assiduités et alors qu'elle lui avait très fermement demandé d'arrêter en lui opposant une fin de non-recevoir, il lui avait adressé un message électronique particulièrement obscène et dégradant.

S'attendant à un simple avertissement, M. X saisit le conseil de prud'hommes, qui le déboute de ses demandes, estimant le licenciement pour faute grave fondé et proportionné.

En revanche, la cour d'appel de Versailles considère le licenciement pour faute grave non justifié et entend le requalifier en licenciement pour faute réelle et sérieuse.

La Cour de cassation annule l'arrêt d'appel, précisant que la matérialité et le caractère fautif des faits reprochés s'analysent comme une faute grave, de nature à affecter la pudeur et la dignité de la collègue.