

Sous Macron Premier, il est interdit de complimenter une jolie femme au travail !

écrit par Maxime | 9 janvier 2019



Cour de cassation : interdit de complimenter une jolie femme au travail

La Cour de cassation a rendu le 5 décembre dernier une décision d'une extrême sévérité contre un salarié un peu « lourd » qui faisait des compliments à ses collègues féminines, allant parfois jusqu'à leur dire quotidiennement qu'elles sont belles.

Harcèlement sexuel constitutif d'une faute grave, selon les juges, qui se fient à 4 témoignages de collègues.

Il suffit donc de 4 femmes pour faire perdre à un homme son travail dans des conditions telles qu'il sera privé de toute indemnité de fin de contrat.

4 pimbêches peuvent se mettre de mèche pour faire perdre son travail à un collègue masculin irréprochable.

Cette affaire n'est pas sans faire songer à l'arrêt rendu **le**

même jour par la Cour de cassation interdisant de faire des vanes sur un collègue maghrébin :

<http://resistancerepublicaine.com/2018/12/29/cour-de-cassation-interdit-de-faire-des-vannes-sur-les-maghrebins-au-travail/>

Là encore, faute grave privative d'indemnités et sur la foi de quelques déclarations...

Le regain de « pudeur » à l'égard des femmes, encouragé par le mouvement me-too venu des Etats-Unis, pose la question délicate de la preuve des comportements reprochés et du seuil de tolérance en la matière.

On peut aussi se demander s'il est le fait d'ambitieuses manipulatrices, d'hystéroféministes ou un élément de l'islamisation de nos sociétés, voire tout cela à la fois, lorsqu'aucune agression sexuelle et aucune menace n'ont pu être caractérisées.

L'arrêt de la Cour de cassation du 5 décembre montre certes que les compliments n'auraient pas été seuls en cause.

Le salarié intéressé aurait laissé entendre qu'il avait envie de « coucher » avec certaines collègues.

Mais cela ne relève-t-il pas de la liberté d'expression, après tout ? Qui ne tente rien n'a rien ! Et mieux vaut tenter par des paroles que par des actes, non ?

D'autant plus qu'un certain Darmanin aurait eu lui aussi des comportements un peu cavaliers et loin de croupir en prison ou d'être limogé, fait partie des ministres les plus importants du gouvernement !

<http://resistancerepublicaine.com/2018/11/27/darmanin-sy-voit-deja-malgre-son-histoire-de-fesses-pendante-gare-au-pourvoi-en-cassation/>

L'Etat français étant censé être un et indivisible, comment une décision juridictionnelle peut-elle sanctionner un salarié en relevant, entre autres, des compliments appuyés à l'égard de ses jolies collègues et l'exécutif promouvoir un ministre ayant reconnu des agissements sexistes ?

On ne peut pas faire comme si les deux arrêts de 5 décembre étaient radicalement étrangers l'un à l'autre. L'interdiction de faire des vanes sur un collègue maghrébin dans le premier cas, justifiant un licenciement pour faute grave à cause d'un comportement « raciste » et celle de faire la cour à une collègue participent d'une même logique.

L'obligation d'inhibition sur le lieu de travail peut paraître de ce point de vue en contradiction avec la liberté de principe de se voiler au travail, de porter une djellaba ou un qami sur son lieu de travail, d'être vêtu comme dans une mosquée proclamée par la CJUE et la Cour de cassation. **Du moins, sous l'angle de la liberté d'expression.**

En revanche, sous l'angle de la progression de la « pudeur » islamique entendue comme une stricte séparation des hommes et des femmes, comme en Arabie saoudite, la cohérence de ces diverses jurisprudences apparaît : que ce soit volontaire ou non de la part des juges, la charia progresse en entreprise ; du moins, **l'entreprise est rendue charia-compatible par la jurisprudence** sauf exceptions (à savoir sauf les cas où l'employeur satisfait à des conditions draconiennes pour interdire le voile islamique ; sauf, aussi, sans doute, le cas où le salarié qui drague une collègue se contente d'un sourire discret et ambigu...).

On croit aussi savoir qu'un Yann Moix ne sera pas privé d'antenne, quoiqu'il déclare à qui veut l'entendre avec qui il a envie de coucher ou pas...

L'arrêt du 5 décembre sur le harcèlement sexuel ressemble

beaucoup à celui du même jour sur le racisme. Dans les deux cas, les cours d'appel avaient considéré que le salarié n'était pas fautif et c'est la Cour de cassation qui les désapprouve.

Les salariés avaient aussi une longue ancienneté dans les deux hypothèses.

Dans le cas présent, engagé au sein du groupe Renault à compter du 1er septembre 1996, exerçant en dernier lieu les fonctions d'animateur formateur à l'école des ventes du groupe Renault, **l'intéressé a été licencié pour faute grave par lettre du 1er juin 2010.**

La société produisait quatre témoignages de stagiaires à la session de formation animée par lui faisant état des faits cités dans la lettre de licenciement.

« Mme Z y indique que celui-ci lui a posé des questions sur sa vie privée lors de sa journée de coaching en janvier 2010 et a pris des photographies d'elle sans son autorisation »

« Mme A affirme que M. Y lui faisait des remarques quotidiennes sur son aspect physique (« qu'est-ce que tu es belle) et tenait parfois des propos plus crus et ambigus (« bon quand est ce qu'on couche ensemble ?), elle évoque de même certains gestes déplacés (« il m'a pris la main et l'a embrassée ») ainsi que la prise de photographies à son insu »

« Mme B relate que M. Y lui a pris le bras à plusieurs reprises en chantant des chansons salasses ».

« Il a tenu devant le groupe des propos déplacés (« Mais c'est moi ton loulou, ça y est on couche ensemble une fois et tu m'oublies ») et intrusifs (« Fais attention aux garçons, lui ne lui parle pas, c'est une mauvaise fréquentation, tu es un agneau entouré de loups ») ».

« Mme C évoque des faits de même nature et notamment des

propos déplacés relatés par un autre stagiaire M. D, ce dernier l'ayant prévenu que M. Y avait dit à son propos « *qu'elle ne devrait pas mettre des « wonderbras », on ne voit que ça, ça ne se fait pas, elle met trop en avant sa poitrine* ».

Toutefois, la cour d'appel mettait en doute ces propos.

Qu'est-ce qui permet, en effet, d'être sûr qu'il ne s'agit pas d'affabulations ?

Sortis de leur contexte, ces propos peuvent paraître graves, mais peut-être ne l'étaient-ils pas remis dans leur contexte.

L'animateur d'une formation peut en effet être confronté à un manquement d'attention de la part des stagiaires et tourner en ironie des discussions qu'il entend dans l'assistance.

« Mais c'est moi ton loulou » suppose qu'une stagiaire ait fait part de « son loulou » dans une discussion de nature extra-professionnelle, par définition. L'ironie mordante de l'animateur n'était peut-être qu'une façon de la rappeler à l'ordre sans intention grivoise et surtout sans intention de lui sauter dessus à la première occasion !

Même remarque quant à la discussion avec des jeunes hommes suscitant le commentaire sur « l'agneau entouré de loups ».

Y a-t-il mort d'homme ?

Surtout, selon la cour d'appel, « **les déclarations des quatre jeunes femmes manquent de spontanéité dans la mesure où, pour trois d'entre elles, elles ont été recueillies directement en la forme d'attestations pouvant être produites en justice, après un simple entretien avec le supérieur hiérarchique de M. Y, sans que soient rapportées les circonstances dans lesquelles cet entretien s'est déroulé et la teneur des propos qui ont pu être tenus, que la société n'apporte aucun élément probant démontrant l'effectivité de l'enquête dont elle fait**

état dans la lettre de licenciement et que, à réception des témoignages, elle a laissé M. Y poursuivre sa formation avec les quatre stagiaires ».

Le salarié faisait en effet valoir dans ses conclusions que les propos étaient sortis de leur contexte et qu'il entretenait de mauvaises relations avec un supérieur hiérarchique qui aurait ainsi souhaité se débarrasser de lui.

Quoiqu'il en soit, cette affaire invite les salariés à la plus grande prudence. Il leur est interdit de faire des plaisanteries un peu gauloises sur le lieu de travail sous Macron. L'ironie, les remarques un peu « moqueuses » autrefois permises par des comportements d'inattention, de légèreté qu'on pouvait se permettre de tourner en dérision sont désormais interdites.

Les compliments à la gente féminine deviennent aussi dangereux. Le message est clair : mieux vaut s'abstenir et faire comme si la salariée portait une burqa ne laissant pas entrevoir ses formes. Jusqu'au jour où elle la portera vraiment...

Le second degré n'est plus permis : la remarque sur les wonderbras ne signifiait sans doute pas, en effet, que le formateur désirait vraiment que la salariée ne mette plus en valeur sa poitrine. Adressée à un public masculin, elle avait sans doute pour but d'établir une connivence conviviale et enjouée de nature à rendre l'ambiance de travail plus légère.

On peut penser que ce genre de décision, en l'absence dans les deux contentieux (arabes et femmes) de menace de la part du salarié licencié pour faute lourde, **vont rendre encore plus tendues les relations de travail, les salariés les plus expansifs devant se restreindre le plus possible et la morosité, la robotisation de l'être humain vont encore croître.**

Les muscles zygomatiques devront se mettre en veille durant

les longues semaines de boulot sous Macron (même pour ceux qui feront 60 heures par semaine comme le permet désormais la loi).

Gageons que le nombre de **dépressions et le mal-être au travail** vont encore se développer dans un tel contexte.

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000037819588&fastReqId=1372052597&fastPos=1>

Si la justice ne peut imposer la castration chimique même pour les délinquants sexuels, on peut se demander si cette décision n'a pas un **effet castrateur alors même qu'aucune délinquance sexuelle n'est caractérisée en l'absence de menace ou d'agression.**