Licencié par le Club med pour avoir dit « le porc, c’est très bon ! »

écrit par Maxime | 5 août 2021

Voici ce que nous apprend une décision de la cour

administrative d’appel (CAA) de Paris du 19 janvier dernier.

Le 27 février 2018, le ministre du travail (Muriel Pénicaud) a autorisé le Club Med à procéder au licenciement d’un salarié investi de fonctions représentatives alors que l’inspecteur du travail s’y était opposé.

La justice a annulé cette décision.

Le Club med reprochait à ce responsable de la comptabilité une trop grande liberté de parole au sujet de l’islam et du laisser-aller physique de ses subordonnées musulmanes… et Pénicaud de prêter la main à l’hallalisation des entreprises.

« Pour demander à la ministre du travail d’annuler la décision de l’inspecteur du travail et d’autoriser le licenciement de M. F…, la direction de la société Club Med a invoqué des méthodes de management inappropriées, le manquement de ce cadre à son devoir d’exemplarité, et des comportements vexatoires et injurieux se manifestant par des humiliations publiques et des intimidations à l’égard de certaines de ses subordonnées. Pour accorder l’autorisation de licencier M. F…,

la ministre, qui n’a pas retenu les deux premiers griefs, a considéré qu’il était établi, au vu des témoignages, que ***ce salarié avait tenu des propos raillant l’appartenance de trois de ses collaboratrices à l’islam,*** *qu’il avait formulé des remarques désobligeantes sur leur physique, et prononcé des paroles sexistes et à connotation raciste à l’encontre de l’une d’entre elle. Il a estimé que ce comportement humiliant et vexatoire de la part d’un cadre était constitutif d’une faute d’une gravité suffisante pour justifier un licenciement ».*

Les juges administratifs retiennent au contraire que

« s’il n’est pas contestable que M. F… se laissait aller à des propos brutaux ou maladroits qui ont pu légitimement blesser la sensibilité et l’amour propre de celles à qui ils étaient destinés, les paroles retenues pour justifier le licenciement, prononcées dans un contexte qui ne ressort pas clairement des témoignages produits, ne sauraient caractériser l’injure proférée à raison de la race, du sexe, ou de la religion des intéressées. Il en va ainsi de la remarque selon laquelle « ***le porc c’est très bon, vous ne savez pas ce que vous manquez****« , formulée on ne sait trop en quelle circonstance, qui ne saurait être regardée dès lors comme une pression sur les salariées de confession musulmane, et des propos dépourvus de tact sur ceux de ses collaborateurs qui résidaient dans des banlieues exposées à la délinquance. Si M. F… a cru opportun de relever que « les salariés hommes ne tomb(ai)ent pas enceintes », et que certaines des salariées du service de comptabilité n’avaient pas le physique de l’emploi pour être recrutées dans un village de vacances, ces remarques, déplacées et sexistes, reflètent davantage la vulgarité de pensée et la trivialité d’expression de leur auteur qu’une misogynie ou un comportement effectivement discriminatoire, lesquels sont au demeurant démentis par des témoignages nombreux, circonstanciés et probants, émanant de personnes de sexe et de confessions différents.*

*Enfin, les paroles prononcées dans un moment d'exaspération telles que « **en quelle langue tu veux que je te parle, en arabe!**« , « tu n'es pas assez intelligente pour tenir une conversation professionnelle! » ou « t'es blonde de l'intérieur ! », si elles présentent un caractère blessant, ne sauraient être qualifiées de gravement injurieuses.*

*Par ailleurs, il ressort notamment tant des conclusions du conseil de discipline que du compte-rendu du comité d'entreprise qui s'est prononcé à l'unanimité contre le licenciement que le comportement de M. F…, **apprécié pour sa jovialité et sa liberté de ton dans une entreprise qui cultivait alors, peut-être à l'excès, la spontanéité et le franc-parler,** s'était récemment altéré à la suite d'une réorganisation du service de la comptabilité, marquée par la dématérialisation des procédures et des compressions d'effectifs, qui avait provoqué un stress intense et de violentes tensions entre ce cadre et sa hiérarchie.*

Dans ce contexte, alors que le comportement de M. F…, auparavant apprécié par ses supérieurs pour avoir mené à bien une restructuration difficile de ce service et semble-t-il par ses subordonnés, n'avait pas fait l'objet d'avertissements formels ou de rappels à l'ordre, les paroles intempestives et blâmables retenues contre lui, si elles étaient susceptibles de justifier une sanction, n'étaient pas d'une gravité suffisante pour motiver le licenciement d'un salarié qui travaillait depuis vingt ans dans la société sans que des écarts de comportement n'aient été signalés.

*Enfin, s'il est vrai que les témoignages conduisent à s'interroger sur la capacité, la dernière année, de M. F… à gérer sereinement son service sans répercuter son stress sur ses subordonnés par ses sorties langagières et un management clivant, ce motif de licenciement, avancé par l'employeur, n'est pas celui qu'a retenu en définitive **la ministre qui s'est fondée, en l'occurrence à tort, au vu de témoignages lapidaires et répétitifs, sans prise en compte du contexte***

dans lequel ils ont été formulés par les plaignants et recueillis par l’employeur, sur le caractère gravement fautif des propos dont il vient d’être fait état.