



Nullité du licenciement si la lettre de licenciement mentionne la dénonciation du harcèlement moral

publié le **29/10/2012**, vu **6421 fois**, Auteur : [Anthony BEM](#)

Le 25 septembre 2012, la Cour de cassation a jugé que la lettre de licenciement qui fait référence à une dénonciation de faits d'actes de harcèlement moral au travail est nulle et emporte la nullité de plein droit de la procédure licenciement au profit du salarié (Cass. Soc., 25 septembre 2012, N° de pourvoi: 11-18352).

Pour mémoire, selon l'article L. 1152-2 du code du travail, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

De plus, l'article L. 1152-3 du code du travail prévoit que toute rupture de contrat de travail intervenue en méconnaissance de l'article L. 1152-2 du code du travail précité est nulle.

Il découle de ces deux textes que le salarié qui relate des faits de harcèlement moral auprès de son employeur ne peut être licencié pour ce motif, sauf mauvaise foi, laquelle ne peut résulter de la seule circonstance que les faits dénoncés ne sont pas établis.

Par ailleurs, la lettre de licenciement fixe les limites du litige entre l'employeur et le salarié.

Autrement dit, pour apprécier les motifs du licenciement les juges ne tiennent exclusivement compte que des termes et des reproches énoncés dans la lettre de licenciement.

En l'espèce, Mme X a été engagée par la société Nike France en qualité de responsable des relations presse puis licenciée pour insuffisance professionnelle avec dispense d'exécution de préavis, au bout de cinq de bons et loyaux services.

Selon la salariée, son licenciement était intervenu en raison de sa dénonciation de faits constitutifs de [harcèlement moral](#), en violation des articles du code du travail précités.

Elle a ainsi introduit une demande en nullité de son licenciement devant le conseil des prud'hommes.

Il suffisait donc pour les juges de rechercher si la dénonciation par la salariée d'agissements de [harcèlement moral](#) a été prise en considération pour prononcer le licenciement.

Au cas d'espèce, la lettre de licenciement comporte, in fine, le paragraphe suivant : « *que penser de la stratégie que vous ébauchez en dernière heure ? Cf votre email du 23/ 01/ 2008 adressé à un représentant du personnel, email envoyé la veille de l'entretien préalable dans lequel vous évoquez, pour la première fois, « ce harcèlement moral qui porte atteinte à ma santé... etc ».*

Ainsi, outre le grief tiré de l'insuffisance professionnelle, l'employeur fondait sa décision de procéder au licenciement de Madame X sur la dénonciation par la salariée, l'avant-veille de l'entretien préalable, puis le jour de celui-ci, de faits de harcèlement moral.

Pour débouter la salariée de sa demande, les juges d'appel ont considéré qu'il n'était pas établi qu'à la date de l'engagement de la procédure de licenciement celle-ci avait effectivement relaté des faits de [harcèlement moral](#) et que le manque d'investissement dans ses relations professionnelles et dans son travail et sa négligence dans le suivi des procédures internes, caractérisaient une insuffisance professionnelle justifiant son licenciement, fondé sur une cause réelle et sérieuse.

Cependant, la cour de cassation a cassé et annulé l'arrêt d'appel en jugeant que :

« le grief énoncé dans la lettre de licenciement tiré de la relation d'agissements de harcèlement moral par la salariée dont la mauvaise foi n'était pas alléguée emportait à lui seul la nullité de plein droit du licenciement, la cour d'appel a violé les textes susvisés ».

Ainsi, la seule référence à des faits de harcèlement moral contenue dans la lettre de licenciement emporte à elle seule la nullité de plein droit de cette mesure.

La circonstance que le [harcèlement moral](#) ne soit pas établi est indifférente, et les juges n'ont pas à rechercher si l'insuffisance professionnelle était effectivement caractérisée ou non.

Je suis à votre disposition pour toute information ou action.

PS : Pour une recherche facile et rapide des articles rédigés sur ces thèmes, vous pouvez taper vos "mots clés" dans la barre de recherche du blog en haut à droite, au dessus de la photographie.

Anthony Bem
Avocat à la Cour
27 bd Malesherbes - 75008 Paris
Tel : 01 40 26 25 01

Email : abem@cabinetbem.com

www.cabinetbem.com