Image not found or type unknown

Harcèlement moral et prétendue mauvaise foi du salarié : la Cour de Cassation recadre les choses

Jurisprudence publié le **20/08/2013**, vu **3822 fois**, Auteur : Guillaume Cousin

Le preuve du harcèlement moral est toujours difficile à rapporter pour le salarié qui en est victime : les témoins, les documents lui manquent trop souvent. Que se passe-t-il lorsqu'une victime a la confiance, ou la témérité, de faire état à son employeur du harcèlement dont elle souffre ? Il s'agit en général d'un appel au secours.

Le preuve du harcèlement moral est toujours difficile à rapporter pour le salarié qui en est victime : les témoins, les documents lui manquent trop souvent.
Que se passe-t-il lorsqu'une victime a la confiance, ou la témérité, de faire état à son employeur du harcèlement dont elle souffre ? Il s'agit en général d'un appel au secours.
L'article L.1152-2 du code du travail protège la parole de la victime et des témoins :
"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".
La seule limite à cette protection est la mauvaise foi. Si le salarié a agi avec de mauvaises intentions, il peut légitimement être sanctionné ou licencié.
Certains employeurs ont décidé d'exploiter cet argument pour hausser le ton, et sanctionner le salarié qui a eu le courage de faire état du harcèlement. Selon eux, sa mauvaise foi résulterait du fait qu'il n'a pas la preuve formelle des agissements dont il souffre.
La Cour de Cassation vient de préciser ce qu'elle entendait par "mauvaise foi".
En l'espèce, une vendeuse avait pour seul tort d'avoir adressé à son employeur un certificat médical d'arrêt de travail faisant état d'un harcèlement moral. Ce dernier l'a mise en demeure de préciser exactement ce qu'elle reprochait, et à qui. Elle ne donnait pas suite à ce courrier, qu'on devine rédigé en des termes peu aimables.
L'employeur ne trouvait alors rien de mieux que de la licencier pour faute grave, au motif que la salariée l'avait placé dans l'impossibilité de réagir utilement puisque personne n'était visé, et que, selon lui, les faits n'étaient pas susceptibles de faire présumer un harcèlement moral.
La Cour de Cassation, par un arrêt du 7 février 2012, souligne que la mauvaise foi "***ne peut résulter que de la connaissance par le salarié de la fausseté des faits qu'il dénonce***".
La charge de la preuve de cette mauvaise foi revient bien évidemment à l'employeur.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés