



Harcèlement moral : le salarié qui dénonce un harcèlement dont il est victime ou témoin ne peut pas être licencié pour ce motif

Commentaire d'arrêt publié le 02/11/2023, vu 1448 fois, Auteur : [Guillaume Cousin](#)

Depuis plusieurs années, la Cour de Cassation juge qu'il est interdit de licencier un salarié qui relate des faits de harcèlement moral, sauf s'il est démontré qu'il a connaissance de la fausseté de ses accusations.

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.** »**

Depuis plusieurs années, la Cour de Cassation applique strictement ce texte, en jugeant qu'il est interdit de licencier un salarié qui relate des faits qu'il qualifie de harcèlement moral.

Peu importe qu'en définitive, ces faits soient qualifiables ou non de harcèlement moral. Même si une enquête, par exemple, conclut à l'absence de tout harcèlement, le salarié n'en est pas moins protégé par la loi : il a le droit de faire état à son employeur ou à un tiers d'un harcèlement moral dont il est victime ou témoin.

S'il est licencié pour ce motif, son licenciement sera automatiquement **nul**.

Par exception, le seul et unique cas où il pourrait être licencié pour ce motif est si :

- d'une part, il est démontré que ses accusations sont fausses ;
- d'autre part, qu'il avait connaissance de la fausseté des faits qu'il dénonce.

Cass. Soc. 25 septembre 2019, pourvoi n° 17-27094

Cass. Soc. 17 avril 2019, pourvoi n°17-20892

Pour que son licenciement soit autorisé, il faudrait donc qu'il ait volontairement pris part à une cabale contre l'employeur ou l'un de ses subordonnés, en tenant volontairement des propos mensongers.

La charge de la preuve de cette situation revient à l'employeur. Elle est évidemment très difficile à rapporter.

Ainsi, un salarié de bonne foi, peu importe qu'il se soit trompé et que les faits en soient pas établis, restera protégé.

Cass. Soc. 8 décembre 2015, pourvoi n°14-16278

Cass. Soc. 29 septembre 2010, pourvoi n°09-42057

Récemment, en octobre 2023, la Cour de Cassation a jugé que le fait qu'un harcèlement ne soit pas établi, et que le salarié avait remis en question sa hiérarchie directe et l'organisation de la société ne suffisait pas pour estimer qu'il avait connaissance de la fausseté des faits qu'il dénonçait.

Cass. Soc. 4 octobre 2023, pourvoi n° 22-15.269

Une nouveauté dans ce tableau fixé depuis plusieurs années : **la Cour de Cassation estimait jusqu'à présent que le salarié n'était protégé que quand il avait explicitement qualifié les faits de « harcèlement moral »**. A défaut, la protection prévue par l'article L.1152-2 du Code du Travail ne s'appliquait pas.

Depuis avril 2023, le salarié qui a dénoncé un harcèlement moral mais sans utiliser spécifiquement ces termes est tout de même protégé (par exemple lorsqu'il a dénoncé le comportement d'un directeur en l'illustrant de plusieurs faits ayant entraîné, selon lui, une dégradation de ses conditions de travail et de son état de santé).

[Cass. Soc. 19 avril 2023, pourvoi n°21-21.053](#)

C'est évidemment une très bonne nouvelle !