

La dénonciation mensongère de harcèlement moral entraîne le licenciement :

publié le 26/06/2012, vu 6910 fois, Auteur : [Maître Joan DRAY](#)

L'employeur est tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs manque à cette obligation lorsqu'un salarié est victime, sur son lieu de travail de violences physiques ou morales exercées par l'un ou l'autre de ses salariés, quand bien mm il aurait pris des mesures en vue de faire cesser ces agissements. Aussi, le Code du travail protège le salarié qui a dénoncé des faits de harcèlement moral. Ainsi, un employeur ne peut pas le licencier au motif qu'il a relaté ou témoigné d'agissements répétés de harcèlement moral (art L1152-2 et L1152-3). Un licenciement intervenu en méconnaissance de ces dispositions est nul, il peut être purement et simplement annulé par le juge. Dans ce cas, le salarié peut réclamer auprès du juge sa réintégration dans son emploi ou dans un emploi équivalent. L'employeur ne peut pas s'y opposer. Le salarié qui ne souhaite pas réintégrer l'entreprise peut demander des indemnités de dommages et intérêts, dont le montant est au moins égale à 6 mois de salaire. Cette protection s'applique même si les propos ne s'avèrent pas vrais. Ainsi, la chambre sociale, dans un arrêt du 29 septembre 2010, a estimé qu'une salariée ne peut pas être licenciée pour avoir abusé de sa liberté d'expression en dénonçant des faits de harcèlement moral à l'encontre de son supérieur hiérarchique, même si ces faits sont en grande partie infondés (Cass soc 29 septembre 2010 n° 09-42.057). En revanche, il est possible de licencier légalement un salarié ayant dénoncé de façon mensongère des agissements de harcèlement moral, si le salarié est de mauvaise foi. Cette dernière est la condition qui légitime le licenciement. La mauvaise foi ne peut résulter que de la connaissance par le salarié de la fausseté des faits qu'il dénonce ;

L'employeur est tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs manque à cette obligation lorsqu'un salarié est victime, sur son lieu de travail de violences physiques ou morales exercées par l'un ou l'autre de ses salariés, quand bien mm il aurait pris des mesures en vue de faire cesser ces agissements.

Aussi, le Code du travail protège le salarié qui a dénoncé des faits de harcèlement moral. Ainsi, un employeur ne peut pas le licencier au motif qu'il a relaté ou témoigné d'agissements répétés de harcèlement moral (art L1152-2 et L1152-3).

Un licenciement intervenu en méconnaissance de ces dispositions est nul, il peut être purement et simplement annulé par le juge.

Dans ce cas, le salarié peut réclamer auprès du juge sa réintégration dans son emploi ou dans un emploi équivalent. L'employeur ne peut pas s'y opposer.

Le salarié qui ne souhaite pas réintégrer l'entreprise peut demander des indemnités de dommages et intérêts, dont le montant est au moins égale à 6 mois de salaire.

Cette protection s'applique même si les propos ne s'avèrent pas vrais.

Ainsi, la chambre sociale, dans un arrêt du 29 septembre 2010, a estimé qu'une salariée ne peut pas être licenciée pour avoir abusé de sa liberté d'expression en dénonçant des faits de harcèlement moral à l'encontre de son supérieur hiérarchique, même si ces faits sont en grande partie infondés (Cass soc 29 septembre 2010 n° 09-42.057).

En revanche, il est possible de licencier légalement un salarié ayant dénoncé de façon mensongère des agissements de harcèlement moral, si le salarié est de mauvaise foi. Cette dernière est la condition qui légitime le licenciement.

Mon cabinet est à votre disposition pour tous renseignements et contentieux.

La mauvaise foi ne peut résulter que de la connaissance par le salarié de la fausseté des faits qu'il dénonce ;

La chambre sociale, dans un arrêt du 6 juin 2012, approuve l'arrêt de la Cour d'appel qui affirmait que le licenciement pour faute grave était possible car, en l'espèce, la salariée avait menti en dénonçant des faits inexistant dans le seul but de déstabiliser l'entreprise et de se débarrasser du soi-disant harceleur (Cass soc 6 juin 2012 n° 10-28345 Fechtali c/ Sté Sogep).

Il en résulte que si un salarié peut dénoncer des faits délictueux commis dans l'entreprise et dont il est témoin ou victime, il ne saurait se prévaloir d'une impunité s'il porte des accusations mensongères et destinées à nuire à l'employeur ou à un collègue. Il risque un licenciement pour faute grave, voire lourde si l'intention de nuire est établie et, le cas échéant, des poursuites pénales pour dénonciation calomnieuse (art 226-10 à -12 CP).

Joan DRAY
Avocat à la Cour
joanadray@gmail.com

76/78 rue Saint-Lazare

75009 PARIS

tel:09.54.92.33.53