



La dénonciation mensongère de faits de harcèlement moral peut constituer une faute grave.

Jurisprudence publié le **19/07/2012**, vu **1910 fois**, Auteur : [L'actu essentielle social médical](#)

Il ressortait des pièces du dossier que la salariée, qui comptait 21 ans d'ancienneté, avait dénoncé de façon **mensongère** des faits inexistant de harcèlement moral dans le but de **déstabiliser** l'entreprise et de se **débarrasser** du cadre responsable du département comptable. Son licenciement pour faute grave a été validé par la Cour de cassation. [Cass. soc., 6 juin 2012, n° 10-28345](#)

Pour la bonne compréhension de cette décision, rappelons que :

- Aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié pour avoir **témoigné** d'agissements de harcèlement moral ou les avoir relatés. Toute rupture du contrat de travail en méconnaissance ces dispositions, toute disposition ou tout acte contraire est **nul** (art. L. 1152-2 et L. 1152-3 du Code du travail).
- Seul le salarié de **mauvaise foi** peut être valablement licencié. Cette mauvaise foi ne peut résulter de la seule circonstance que les faits dénoncés ne sont pas établis (Cass. soc., 10 mars 2009, n° 07-44092). Celle-ci ne peut également résulter que de la **connaissance** par le salarié de la fausseté des faits qu'il dénonce (Cass. soc., 7 févr. 2012, n° 10-18035).