



Notice au rapport relative à l'arrêt du 19 avril 2023 Pourvoi n° 21-21.053 – Chambre sociale

Par l'arrêt commenté, la Cour de cassation a précisé sa jurisprudence sur la protection du salarié contre le licenciement tiré d'un grief de dénonciation de faits de harcèlement.

Selon une jurisprudence constante, rendue au visa des articles L. 1152-1 et L. 1152-3 du code du travail, d'une part « le salarié qui relate des faits de harcèlement moral ne peut être licencié pour ce motif, sauf mauvaise foi, [...] laquelle ne peut résulter que de la connaissance par le salarié de la fausseté des faits qu'il dénonce »¹, d'autre part, le grief énoncé dans la lettre de licenciement tiré de la relation par le salarié de faits de harcèlement moral emporte à lui seul – par l'effet contaminant d'un grief illicite – la nullité du licenciement².

L'immunité légale accordée au salarié avait toutefois été réservée au cas dans lequel le salarié avait lui-même qualifié les faits dénoncés de harcèlement moral dans l'écrit qui lui était reproché par la lettre de licenciement³.

Au regard de sa jurisprudence récente, la Cour de cassation a considéré qu'il était nécessaire de réexaminer la pertinence de cette solution.

En effet, depuis un arrêt du 16 septembre 2020⁴, il est jugé que « l'absence éventuelle dans la lettre de licenciement de mention de la mauvaise foi avec laquelle le salarié a relaté des

¹ [Soc., 7 février 2012, pourvoi n° 10-18.035, Bull. 2012, V, n° 55, publié au Rapport annuel.](#)

² [Soc., 7 février 2012, pourvoi n° 10-18.035, précité ; Soc., 10 juin 2015, pourvoi n° 13-25.554, Bull. 2015, V, n° 115.](#)

³ [Soc., 13 septembre 2017, pourvoi n° 15-23.045, Bull. 2017, V, n° 134.](#)

⁴ [Soc., 16 septembre 2020, pourvoi n° 18-26.696, publié au Bulletin.](#)

agissements de harcèlement moral n'est pas exclusive de la mauvaise foi de l'intéressé, laquelle peut être alléguée par l'employeur devant le juge ».

Dès lors que l'employeur a la faculté d'invoquer devant le juge, sans qu'il soit tenu d'en avoir fait mention au préalable dans la lettre de licenciement, la mauvaise foi du salarié licencié pour avoir dénoncé des faits de harcèlement moral, le principe de l'égalité des armes conduit à permettre au salarié de se prévaloir, devant le juge, de la protection contre le licenciement, quand bien même il n'aurait pas lui-même employé les mots « harcèlement moral » pour qualifier les faits dénoncés.

En outre, cette solution est en cohérence avec la protection conférée au salarié licencié pour un motif lié à l'exercice non abusif de sa liberté d'expression, dont le licenciement est nul pour ce seul motif, à l'instar du licenciement du salarié licencié pour avoir relaté, de bonne foi, des agissements de harcèlement.

La Cour de cassation a en effet jugé, par un arrêt du 16 février 2022⁵, au visa des articles L. 1121-1 du code du travail et 10, § 1, de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, desquels il résulte que, « sauf abus, le salarié jouit, dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, de sa liberté d'expression, à laquelle seules des restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché peuvent être apportées », que « le licenciement prononcé par l'employeur pour un motif lié à l'exercice non abusif par le salarié de sa liberté d'expression est nul ».

Par conséquent, revenant sur la solution énoncée dans l'arrêt précité du 13 septembre 2017, la Cour de cassation décide désormais que le salarié qui dénonce des faits de harcèlement moral ne peut être licencié pour ce motif, peu important qu'il n'ait pas qualifié lesdits faits de harcèlement moral lors de leur dénonciation, sauf mauvaise foi.

Il résulte cependant de l'arrêt commenté que cette solution ne s'applique que si l'employeur ne pouvait légitimement ignorer, à la lecture de l'écrit adressé par le salarié, ayant motivé son licenciement, que ce dernier dénonçait bien des agissements de harcèlement.

Il appartient donc aux juges du fond de vérifier le caractère évident d'une telle dénonciation dans l'écrit du salarié, quand bien même les mots « harcèlement moral » n'ont pas été utilisés par ce dernier.

⁵ [Soc., 16 février 2022, pourvoi n° 19-17.871, publié au *Bulletin*.](#)

Exerçant son contrôle sur cette vérification, la Cour de cassation a considéré qu'il ressortait des constatations de l'arrêt critiqué par le pourvoi que l'employeur ne pouvait légitimement ignorer que la salariée avait dénoncé des faits de harcèlement moral, la cour d'appel ayant en effet constaté que la lettre de licenciement reprochait à la salariée d'avoir adressé à des membres du conseil d'administration de l'association une lettre pour dénoncer le comportement de son supérieur hiérarchique, en l'illustrant de plusieurs faits ayant entraîné selon elle une dégradation de ses conditions de travail et de son état de santé, ce qui correspondait manifestement à la dénonciation d'agissements de harcèlement moral.

La décision de la cour d'appel est dès lors approuvée en ce qu'elle a jugé, après avoir retenu la bonne foi de la salariée, que le grief tiré de la relation par l'intéressée d'agissements de harcèlement moral emportait à lui seul la nullité du licenciement.