

<https://www.observatoire-collectivites.org/spip.php?article2916>

Conseil d'administration perturbé, licenciement justifié ?

- Jurisprudence -

Date de mise en ligne : mercredi 19 octobre 2011

Copyright © Observatoire Smacl des risques de la vie territoriale &
associative - Tous droits réservés

Un salarié peut-il être licencié pour avoir perturbé le conseil d'administration d'une association en distribuant aux administrateurs un courrier dénonçant des agissements de harcèlement moral dont il se prétend victime ?

Uniquement si la mauvaise foi du salarié est établie.

Une emploi-jeune recrutée en CDI par une association se considère victime d'agissements de harcèlement moral. Au retour d'un congé maladie, elle fait irruption dans la salle du conseil d'administration pour y distribuer une lettre mettant en cause sa supérieure hiérarchique. Elle y dénonce pèle-mêle une disparité en matière de rémunération, des critiques incessantes sur la qualité du travail fourni, des négligences administratives, le non-respect du salaire minimum...

Licenciée pour faute grave, elle attaque la sanction aux prud'hommes.

Le conseil de prud'hommes valide le licenciement, ce que confirme la cour d'appel : en abusant ainsi de sa liberté d'expression, l'intéressée s'est affranchie des obligations découlant du contrat de travail pour déstabiliser la 1ère vice-présidente et les membres du conseil, rendant ainsi impossible la poursuite de la relation de travail.

Peu importe répond la Cour de cassation qui censure la position des juges du fond et donne raison à la salariée :

– "sauf mauvaise foi, un salarié ne peut être sanctionné pour avoir dénoncé des faits de harcèlement moral" ;

– ainsi "en statuant comme elle a fait, sans caractériser la mauvaise foi de la salariée, alors qu'elle avait constaté que celle-ci avait été licenciée pour avoir relaté des faits de harcèlement, ce dont il résultait que le licenciement était nul, la cour d'appel a violé les textes susvisés".

Bref pour la Cour de cassation, peu importe la méthode peu conventionnelle utilisée par l'intéressée : dès lors qu'elle dénonçait des faits de harcèlement, seule une mauvaise foi caractérisée pouvait justifier son licenciement.

[Cour de cassation, chambre sociale, 19 octobre 2011, NÂ° 10-16444](#)



Post-scriptum :

Sauf mauvaise foi, un salarié ne peut être sanctionné pour avoir dénoncé des faits de harcèlement moral. Peu importe qu'il utilise des moyens radicaux pour dénoncer les agissements dont il pense être victime (en l'espèce interpellation directe des membres du conseil d'administration).

Rappelons que la Cour de cassation a déjà jugé que la mauvaise foi ne peut résulter de la seule circonstance que les faits dénoncés ne sont pas établis.

Références

– [Articles L1152-2 du code du travail](#)

Etes-vous sûr(e) de votre réponse ?



[Un salarié peut-il être licencié pour avoir dénoncé des faits de harcèlement moral dont la réalité n'est pas établie ?](#)



[Le droit de communication des organisations syndicales peut-il être limité aux seuls syndicats représentatifs ?](#)