

<https://www.observatoire-collectivites.org/spip.php?article669>

Dénonciation de faits de harcèlement moral et licenciement

- Jurisprudence -



Date de mise en ligne : mardi 10 mars 2009

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

Un agent peut-il être licencié pour avoir dénoncé des faits de harcèlement moral dont la réalité n'est pas établie ?

[1]

Un salarié d'une société privée est licencié pour faute grave un mois après avoir dénoncé des faits de harcèlement dont il estimait être l'objet. Il saisit la juridiction prud'homale de demandes en contestation de son licenciement et en paiement d'indemnités, de rappels de salaires et d'heures supplémentaires.

La Cour d'appel de Dijon rejette ses prétentions et valide le licenciement : « le fait pour un salarié d'imputer à son employeur, après en avoir averti l'inspection du travail, des irrégularités graves dont la réalité n'est pas établie, et de reprocher des faits de harcèlement à un supérieur hiérarchique sans les prouver, caractérise un abus dans l'exercice de la liberté d'expression et constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement ».

La Cour de cassation censure cette position : il se déduit des articles L. 1152-2 et L. 1152-3 du code du travail « que le salarié qui relate des faits de harcèlement moral ne peut être licencié pour ce motif, sauf mauvaise foi, laquelle ne peut résulter de la seule circonstance que les faits dénoncés ne sont pas établis ».

Post-scriptum :

« Le salarié qui relate des faits de harcèlement moral ne peut être licencié pour ce motif, sauf mauvaise foi, laquelle ne peut résulter de la seule circonstance que les faits dénoncés ne sont pas établis. »

Textes de références

Pour les agents de droit privé :

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

Pour les fonctionnaires

– [Article 6 quinquies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983](#)

[1] Photo : © Ba Tu