

Flash info

Département droit social

Pour ce numéro, « Flash Info » analyse pour vous une décision de la Cour de cassation qui précise les conditions d'obtention de la nullité du licenciement en cas de dénonciation par un salarié de faits de harcèlement moral.

Cette décision vient confirmer la jurisprudence de la Chambre sociale considérant que pour obtenir la nullité du licenciement, le harcèlement moral doit être expressément qualifié par le salarié.

Bonne lecture

La protection du salarié en cas de dénonciation de faits de harcèlement moral (Cass.soc., 21 mars 2018 n°16-24.350)

En vertu de l'article L.1152-2, aucun salarié ne peut être licencié pour avoir témoigné ou relaté des agissements répétés de harcèlement moral ou sexuel.

- **La jurisprudence antérieure**

Selon une jurisprudence bien établie, en cas de licenciement lié à la dénonciation de faits de harcèlement moral, la nullité est encourue sauf mauvaise foi du salarié. Il appartient à l'employeur de démontrer cette mauvaise foi, étant entendu que celle-ci ne peut résulter de la seule circonstance que les faits allégués ne sont pas établis.

La Chambre sociale de la Cour de cassation avait jugé que pour obtenir la nullité, le salarié devait expressément qualifier les faits de harcèlement moral (Cass.soc., 13-09-2017 n°15-23.045).

Cette solution était sujette à controverse puisqu'elle instaurait une différence de traitement entre les salariés qui dénonçaient des faits de harcèlement moral, en les qualifiant ainsi, et les salariés qui dénonçaient une situation de harcèlement, sans qualifier cette situation de harcèlement moral.

- **La décision du 21 mars 2018**

En l'espèce, un ingénieur d'études avait dénoncé à son employeur des faits qu'il qualifiait de harcèlement moral. Il a alors été licencié pour cause réelle et sérieuse. L'employeur invoquait dans la lettre de licenciement que le salarié n'était pas certain du bien-fondé de la qualification des faits.

La Cour d'appel qui a débouté le salarié de sa demande de nullité avait considéré que la mention dans la lettre de licenciement des allégations de harcèlement moral ne consistait qu'en un strict rappel de la situation factuelle des parties avant la rupture.

La Cour de cassation a cassé l'arrêt de la Cour d'appel considérant que dès lors que des faits de harcèlement moral ont été énoncés dans la lettre de licenciement, la Cour d'appel devait rechercher la bonne ou mauvaise foi du salarié afin de déterminer si le licenciement constituait un trouble manifestement illicite.

- **La confirmation de sa position**

La Cour de cassation consacre ainsi sa position dans son premier attendu. **Ainsi, la nullité ne peut être obtenue que si le salarié qualifie formellement les faits de harcèlement moral.**

Cette décision s'inscrit dans la volonté d'éviter toute condamnation automatique de nullité du licenciement, et ce pour éviter d'écartier l'application du barème Macron.

Pour rappel, en vertu de l'article L.1235-3-1 du Code du travail, le barème Macron ne s'applique pas lorsque le licenciement est entaché d'une nullité liée à des faits de harcèlement moral.

P.D.G.B Société d'Avocats

174, avenue Victor Hugo

75116 Paris

Tél. : 00 (33) 01.44.05.21.21

www.pdgb.com

Patricia GOMEZ-TALIMI