



Harcèlement moral – Mauvaise foi du salarié et fixation des termes du litige

Les questions qui étaient posées à la Cour de cassation consistaient à savoir :

1/ si l'employeur pouvait évoquer devant le Juge la mauvaise foi du salarié dénonçant des faits de harcèlement moral, alors que cela n'était pas indiqué dans sa lettre de licenciement,

2/ si le Juge pouvait reconnaître la mauvaise foi du salarié.

(Cass. soc., 16 sept. 2020, n° 18-26696)

• Les limites de la lettre de licenciement

L'article L.1232-6 du Code du travail dispose que la lettre de licenciement « comporte l'énoncé du ou des motifs invoqués par l'employeur ».

Et la jurisprudence jugeait jusqu'à présent que la lettre de licenciement fixe les limites du litige (notamment Cass. soc., 20 février 2019, 17-26.532) de sorte que le Juge ne pouvait pas apprécier d'autres faits non évoqués dans la lettre de rupture. (Cass. soc. 22 janv. 1998, n° 95-41.496)

« Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors qu'elle ne pouvait prendre en considération un motif supplémentaire invoqué dans une lettre postérieure au licenciement, la cour d'appel a violé le texte susvisé ; »

• La décision et sa portée

Le salarié soutenait que son licenciement était en réalité causé par la dénonciation de faits de harcèlement qu'il soutenait avoir subi et sur ce point, la lettre de licenciement était motivée ainsi :

« vos accusations de harcèlement/dénigrement (dont vous semblez vous-même dans certains de vos écrits, douter de leur caractère approprié à la situation) sont des accusations graves, de surcroît sans aucun fondement ni lien avec la réalité des faits qu'il convient de ne pas utiliser de manière inconsidérée »

Ce dont il résultait que la mauvaise foi du salarié n'était pas évoquée.

Aussi, dans un premier temps, les Hauts magistrats ont rappelé qu'aucun salarié ne peut être licencié pour avoir subi, dénoncé ou relaté des faits de harcèlement moral (art. L.1152-2 du Code du travail) et qu'est nulle toute rupture intervenue dans ces conditions.

Et dans un deuxième temps, les magistrats de la Cour de cassation ont confirmé la position des Juges d'appel qui avaient **caractérisé la mauvaise foi du salarié** dénonçant des faits de harcèlement moral puisqu'il a été démontré que ce dernier avait **connaissance de la fausseté de ses allégations**.

Et sans doute comme la **fraude corrompt tout**, les Hauts magistrats ont jugé que :

« l'absence éventuelle dans la lettre de licenciement de mention de la mauvaise foi avec laquelle le salarié a relaté des 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** »

Précédemment, il avait été jugé que le salarié ne peut obtenir la protection contre le licenciement pour nullité dès lors qu'il n'a pas qualifié les faits d'agissements de harcèlement moral qu'il a dénoncés à son employeur. (Cass. soc., 6 oct. 2017, n° 15-23045)

Droits de reproduction et de diffusion réservés © Société ICMP. Usage strictement personnel.