



**Revirement de jurisprudence sur la protection des
salariés dénonçant un harcèlement moral**

➤ **Rappel du contexte**

Le salarié qui dénonce, de bonne foi, un harcèlement moral ne peut pas faire l'objet d'une sanction, d'une mesure discriminatoire ou d'un licenciement.

La rupture du contrat de travail pour ce motif serait nulle (articles L. 1152-2 et L. 1152-3 du Code du travail).

La mauvaise foi du salarié ne peut résulter que de sa connaissance de la fausseté des faits qu'il dénonce (Cassation sociale, 7 février 2012, n° 10-18.035).

Jusqu'à présent, la Cour de cassation exigeait que le salarié utilise expressément le terme de harcèlement moral pour pouvoir bénéficier de la protection associée.

➤ **Changement important de position**

Désormais, le salarié peut bénéficier de la protection même s'il ne qualifie pas les faits qu'il dénonce de harcèlement moral.

Le salarié pourra donc invoquer a posteriori la protection contre le licenciement, notamment en cas de contentieux à la suite d'un licenciement.

Une vigilance accrue s'impose dès lors que la protection du salarié s'applique sauf si l'employeur pouvait légitimement ignorer que le salarié dénonçait des faits de harcèlement.

Les employeurs devront donc procéder à une analyse attentive de la situation dénoncée pour apprécier la réponse adaptée à apporter.

Cassation sociale, 19 avril 2023, n° 21-21.053

<https://www.courdecassation.fr/decision/643f8694ad85da04f53a3953>