CALENDRIER DE L'AVENT

Droit social

8

Marie-Véronique Lumeau
mvlumeau@woogassocies.com
Tel : 01 44 69 25 50

JOUR N°8 - HARCÈLEMENT MORAL : ALERTE LÉGITIME, LICENCIEMENT POSSIBLE

Le harcèlement moral reste l'un des contentieux les plus sensibles... et les plus redoutés.

L'arrêt rendu par la Cour de cassation du 21 mai 2025 (***n°23-17.468***) en est une nouvelle illustration : entre accusations croisées, tensions internes et licenciement contesté, les juges rappellent ce qu'ils attendent réellement des employeurs et des salariés.

Question du jour : *un salarié qui dénonce un harcèlement moral peut-il être licencié pour faute grave ?*

Une salariée alerte son employeur sur une situation de harcèlement moral. Elle est ensuite licenciée pour un comportement inadapté envers une collègue : acharnement, appels incessants, ton inapproprié. Elle sollicite la nullité de son licenciement.

La Cour confirme que l'existence de faits de harcèlement moral ne suffit pas à rendre nul un licenciement, sauf à prouver que la rupture du contrat est une mesure de rétorsion. Ici, le licenciement était justifié.

Ce qu'il faut retenir :

- Dénoncer un harcèlement moral ne protège pas automatiquement contre un licenciement.
- Pour contester la rupture, il faut **prouver un lien direct entre la dénonciation et la sanction.**
- Dans cette affaire, le licenciement reposait sur **des faits réels et indépendants,** et non sur la dénonciation elle-même.
- En pratique, la cause réelle et distincte reste la clé pour juger la licéité du licenciement.

Le + de l'avocat : documentez tout - échanges, décisions, mesures correctives, preuves datées. En contentieux, c'est votre meilleur bouclier.
Des questions ou une situation à éclaircir ?