

LA QUALIFICATION NECESSAIRE DE HARCELEMENT MORAL PAR LE SALARIE VICTIME : Cass. Soc. 13 septembre 2017¹

Les Faits :

Le demandeur a été embauché par la société Encyclopedia Britannica France en qualité de Directeur commercial et vice-président de la division France-Belgique-Suisse.

Le 13 janvier 2011, ce salarié a écrit un courriel demandant un entretien avec l'employeur, afin de « *l'informer de vive voix du traitement abject, déstabilisant et profondément injuste qu'il estimait être en train de subir* ».

Le 22 février 2011, ce salarié est licencié pour faute grave. A l'appui de sa décision, l'employeur estime que le salarié a « *essayé de créer l'illusion de brimade, de proférer des accusations diffamatoires, (...) de tels faits étant qualifiés par l'employeur de dénigrement, de manque de respect manifesté par des propos injurieux, constitutifs d'un abus dans la liberté d'expression* ».

La Procédure :

Estimant son licenciement infondé, le salarié a saisi les juridictions prud'homales afin d'obtenir la nullité du licenciement et sa réintégration dans l'entreprise.

La Cour d'appel a fait droit à sa demande en estimant que les propos du salarié caractérisait le harcèlement moral dont ce dernier était victime dans la mesure où son courriel visait « *des agissements de harcèlement moral même si ces termes ne sont pas formellement employés* ».

L'employeur s'est alors pourvu en cassation.

¹ Cass. Soc. 13 septembre 2017, n°15-23045

La Décision :

La chambre sociale de la Cour de cassation a cassé l'arrêt d'appel pour défaut de base légale. Dans cet arrêt de principe au visa des articles L.1152-2² et L.1152-3³ du code du travail, elle énonce qu' « *aucun salarié ne peut être licencié pour avoir relaté des agissements de harcèlement moral* ».

La Motivation :

La Haute Juridiction considère que le salarié « *n'avait pas dénoncé des faits qualifiés par lui d'agissements de harcèlement moral* ». Ainsi, la Cour semble estimer que le salarié qui se dit victime de harcèlement moral de la part de son employeur doit expressément qualifier ces agissements comme tel pour bénéficier de la protection contre le licenciement.

Elle rejette ainsi clairement la décision de qualification implicite de la Cour d'appel.

² **Article L.1152-2** : « Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés ».

³ **Article L.1152-3** : « Toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions des articles L. 1152-1 et L. 1152-2, toute disposition ou tout acte contraire est nul ».

Certains auteurs⁴ considèrent qu'il ne faut pas faire une interprétation stricte de cette jurisprudence. En l'occurrence, ils estiment que si la victime doit identifier que les agissements litigieux sont des comportements constitutifs de harcèlement moral, cela conduirait à une justice à deux vitesses. En effet, les salariés dénonçant le harcèlement moral mais sans le qualifier, seraient moins protégées que les salariés dénonçant explicitement un harcèlement moral alors que les faits ne sont pas avérés.

Cette doctrine propose une autre interprétation : en l'espèce, le salarié dénonçait des agissements sans préciser de quels faits précis il s'agissait, « empêchant ainsi toute qualification des faits ». *A contrario*, elle considère que si le salarié avait relaté un fait précis (une altercation, des propos vexatoires clairement identifiés par exemple...), même sans les qualifier de harcèlement moral, la nullité du licenciement aurait été justifiée.

⁴ A. BEN KHALIFA, « le licenciement du salarié dénonçant un comportement sans le qualifier de harcèlement est-il nul ? », Edition Francis LEFEBVRE, La quotidienne du 5 octobre 2017.