

15/04/2 | Thème du droit du travail : **Risques psychosociaux**

## L'accusation abusive de harcèlement moral justifie le licenciement pour faute grave

La Cour de cassation confirme la sanction d'une salariée qui a accusé, à tort, son employeur de harcèlement moral dès lors qu'il est établi qu'il s'agissait essentiellement de lui nuire.

Mots clés de l'article : **Harcèlement moral**

### Les faits

Mme X., employée dans une société de transports touristiques en car, a été licenciée pour faute grave suite à des dénonciations de faits de [harcèlement moral](#) de la part de son supérieur hiérarchique.

La salariée saisit les juges pour obtenir des dommages-intérêts pour harcèlement moral, manquement de son employeur à son obligation de sécurité de résultat et à son obligation de protection contre les agissements répétés de harcèlement moral.

### Ce qu'en disent les juges

Dans un premier temps, la cour d'appel d'Angers rejette les demandes de la salariée. Elle estime que le harcèlement allégué n'était pas constitué et retient la faute grave de la salariée. Cette dernière forme donc un pourvoi en cassation contre l'arrêt rendu par la cour d'appel.

La Cour de cassation rejette le pourvoi.



Arrêt de la Cour de cassation, chambre sociale,  
28 janvier 2015, n° 13-22378  
(pdf | 18 p. | 122 Ko)

Les juges de la Haute juridiction estiment que la salariée a fait preuve de mauvaises fois en dénonçant, à l'encontre de son supérieur hiérarchique, de façon réitérée, de multiples faits inexistant de harcèlement moral ne reposant, pour la grande majorité d'entre eux, sur aucun élément et dont elle s'est d'ailleurs révélée incapable de préciser la teneur. En l'espèce, l'employeur était en droit de licencier la salariée pour faute grave.

Dans cette décision, la Cour de cassation a donc sanctionné la mauvaise foi de la salariée. A noter que le licenciement est possible à la seule condition qu'il soit bien établi que la salariée avait bien conscience du caractère mensonger de ses déclarations.

*Didier Polynice,  
Consultant formateur en droit social et santé sécurité au travail*

*Cour de cassation, chambre sociale, 28 janvier 2015, n° 13-22378 (le salarié qui dénonce, de mauvaise foi, des faits de harcèlement moral risque un licenciement pour faute grave)*

---

Vous avez une question en droit du travail ? Notre service d'experts peut vous fournir une information réglementaire adaptée par téléphone. [En savoir plus sur Tissot Expert Juridique.](#)