



**Dénonciation de harcèlement moral :  
La mauvaise foi peut se déduire des fonctions du salarié**

**Est de mauvaise foi le salarié qui dénonce un harcèlement moral au moyen d'un faux que ses fonctions de secrétaire lui permettaient de disqualifier.**

Un salarié qui relate des faits de harcèlement moral ne peut pas être licencié pour ce motif (C. trav. art. L 1152-2 et L 1152-3), sauf mauvaise foi (Cass. soc. 10-3-2009 n° 07-44.092 FP-PBR : RJS 6/09 N°496), laquelle ne peut résulter que de la connaissance par le salarié de la fausseté des faits qu'il dénonce (Cass. soc. 7-2-2012 n° 10-18.035 FS-PBR : RJS 4/12 n°302).

En l'espèce, une salariée avait été **licenciée pour** faute grave pour avoir utilisé un faux afin d'appuyer des allégations de harcèlement moral. Elle contestait son licenciement, faisant valoir qu'il n'était pas démontré qu'elle avait eu connaissance du caractère factice du document en question. La cour d'appel, suivie par la Cour de cassation, déboute la salariée en retenant que, compte tenu de ses fonctions de **secrétaire**, celle-ci connaissait parfaitement les caractéristiques habituelles des courriers de l'association et qu'un simple examen du document lui était suffisant pour mettre en doute son authenticité. Les juges en ont déduit que la salariée avait fait usage du courrier frauduleux **en toute connaissance de cause**, manquant ainsi à son obligation de loyauté.

Cass. soc. 7-2-2018 n° 16-19.594 F-D