



**Interdiction des circonstances brutales ou vexatoires  
dans la procédure de licenciement**

Un salarié licencié peut réclamer des dommages et intérêts s'il a subi un préjudice distinct de sa perte d'emploi résultant des circonstances brutales ou vexatoires de la rupture du contrat, peu important que le licenciement soit injustifié ou justifié.

Le caractère vexatoire un licenciement a, par exemple, été reconnu lorsqu'une « *enquête pour harcèlement moral a été menée sans loyauté, sans discrétion et à charge contre le salarié harceleur licencié* » (Cass. Soc. 9 février 2012, n° 10-26.123) mais également lorsque « *l'employeur a diffusé des informations auprès de tiers portant atteinte à la réputation et à l'honneur du salarié pour compromettre son avenir* » (Cass. Soc. 12 mai 2021, n° 19-24.722).

La Cour de cassation a rappelé ce principe en indiquant « *qu'un licenciement, même justifié par une faute grave du salarié, peut causer à celui-ci un préjudice dont il est fondé à demander réparation en raison des circonstances vexatoires qui l'ont accompagné.* »

Cass. Soc. 11 décembre 2024, n° 23-17.527

<https://www.dalloz.fr/>