

Le responsable RH qui cautionne le management abusif d'un cadre est fautif

Le 20/03/2017



Un responsable des ressources humaines, garant du climat social dans l'entreprise, doit réagir face aux méthodes de management inacceptables d'un cadre. A défaut, il commet une faute pouvant justifier son licenciement.



Un salarié, responsable des ressources humaines d'un magasin de grande distribution, est licencié pour faute. L'employeur lui reproche son **inertie** face aux méthodes de management du directeur du magasin, qualifiées d'inacceptables. Le salarié conteste son licenciement en faisant valoir, d'une part, que les faits de harcèlement moral des employés du magasin ne lui sont pas personnellement imputables et, d'autre part, que son inertie résulte d'un manquement de la société employeur qui n'aurait pas mis en œuvre les moyens organisationnels qui lui auraient permis de dénoncer ces faits.

Ces arguments sont rejetés par la Cour de cassation qui, au terme d'une **analyse détaillée des faits** reprochés au salarié, juge qu'ils caractérisent une cause réelle et sérieuse de licenciement. Ainsi, il est relevé que le salarié :

- avait une parfaite **connaissance du comportement** reproché au directeur du magasin, avec qui il travaillait en étroite collaboration ;

- n'a rien fait pour mettre fin à ces pratiques alors qu'en sa qualité de responsable RH, « expert en matière d'évaluation et de management des hommes et des équipes », il relevait de ses **fonctions** de veiller au climat social.

Pour les juges, en cautionnant les méthodes managériales inacceptables du directeur du magasin et en les laissant perdurer, le salarié a **manqué à ses obligations contractuelles** et a **mis en danger la santé physique et mentale** des salariés.

A noter : La **protection de la santé des salariés** est un argument auquel les juges sont sensibles. La Cour de cassation a récemment jugé qu'un salarié ayant réitéré insultes et agressions verbales à l'égard de ses collègues pouvait être licencié pour faute grave, l'employeur ne pouvant prendre le risque que ces derniers soient à nouveau exposés à un tel comportement pendant la durée du préavis (Cass. soc. 19-1-2017 n° 15-24.603 F-D).

Laurence MECHIN

Pour en savoir plus sur le licenciement pour faute : voir Mémento Social n^{os} 47140 s.

Cass. soc. 8-3-2017 n° 15-24.406 F-D

© Editions Francis Lefebvre - La Quotidienne

A LIRE AUSSI

La fermeture d'un établissement décidée par un tiers n'est pas une cause économique de licenciement

Le 09/05/2017

La Cour de cassation reste fidèle à sa jurisprudence en considérant qu'une fermeture d'établissement, même imposée par un tiers, ne peut justifier à elle seule un licenciement pour motif économique, dès lors que la cessation d'activité n'affectait qu'en partie l'entreprise.

La Quotidienne en vacances : retour le 9 mai

Le 02/05/2017

La Quotidienne marque une pause ! L'équipe rédactionnelle et l'ensemble des rédactions vous donnent rendez-vous le mardi 9 mai.

Une sanction, autre qu'un licenciement, est illégitime si elle n'est pas prévue par le règlement intérieur

Le 02/05/2017

La Cour de cassation confirme le caractère illicite d'une sanction non prévue par le règlement intérieur et admet qu'il soit ordonné à l'employeur, en référé, d'annuler une telle sanction.

[Toutes les actualités](#) 