



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

**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](#)).