Image not found or type unknown

Un RRH peut-il être licencié pour des méthodes managériales inacceptables ?

Actualité législative publié le **04/05/2017**, vu **1578 fois**, Auteur : Blog de Maître d'ARDALHON

Oui, ont répondu la Cour d'Appel de Toulouse et la Cour de Cassation à cette question.

En effet, cautionner des méthodes de management dangereuses pour la santé des salariés quand on est responsable peut coûter cher.

* En l'espèce, Madame X engagée, le 16 juillet 1986, en qualité d'employée de bureau qui exerçait en dernier lieu les fonctions de Responsable des Ressources Humaines d'un magasin a été licenciée pour cause réelle et sérieuse le 14 novembre 2011.

Contestant le bien-fondé de son licenciement, la salariée a saisi la juridiction prud'homale.

Tant la Cour d'Appel de Toulouse que la Cour de Cassation, dans son récent Arrêt du 08 mars 2017, ont validé le licenciement d'une Responsable Ressources Humaines qui avait, en toute connaissance de cause, laissé un Directeur de magasin, avec qui elle travaillait en très étroite collaboration, se comporter de manière inacceptable avec ses subordonnés.

Les Juges ont considéré que la salariée n'avait rien fait pour mettre fin à ces pratiques alors qu'en sa qualité de Responsable Ressources Humaines, elle avait une mission particulière en matière de management, qu'il relevait de ses fonctions de veiller au climat social et à des conditions de travail « optimales » pour les collaborateurs.

En l'espèce, la définition contractuelle de ses fonctions précisait qu'elle devait « mettre en œuvre dans le cadre de la politique RH France, les politiques humaines et sociales » et que le Responsable des Ressources Humaines était « un expert en matière d'évaluation et de management des hommes et des équipes ».

En cautionnant et en laissant perdurer de telles méthodes managériales, la salariée a manqué à ses obligations contractuelles et a mis en danger tant la santé physique que mentale des salariés.

Ainsi, la Cour d'Appel de Toulouse et la Cour de Cassation ont validé le licenciement entrepris de la Responsable Ressources Humaines pour cause réelle et sérieuse.

* Cour d'Appel de Toulouse du 26 juin 2015 et Cour de Cassation du 08 mars 2017, Pourvoi n°15-24406

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés