Image not found or type unknown

Le responsable des ressources humaines qui a connaissance d'un harcèlement moral commet une faute pr

Actualité législative publié le **23/03/2017**, vu **4753 fois**, Auteur : Guillaume Cousin

Un responsable des ressources humaines ne peut chercher à éluder sa responsabilité lorsqu'il a connaissance d'un harcèlement moral. S'il ne fait rien, sa passivité, son silence, engagent sa responsabilité.

En 2011, après la tentative de suicide d'un chef de rayon, et la démission d'un de ses collègues, le directeur de l'hypermarché AUCHAN de Castres a été mis à pied.

Une enquête a établi qu'il s'était rendu coupable de harcèlement moral sur ses employés.

Pour plus de détails :

http://cgtauchan69.free.fr/articles/print.php?id=156

http://cfdt-centrale-auchan.hautetfort.com/archive/2012/01/10/grosses-affaires-de-harcelement-a-auchan-castres-le-pontet-l.html

http://www.ladepeche.fr/article/2011/10/28/1202931-le-directeur-de-l-hypermarche-apporte-des-precisions.html

La responsable des ressources humaines du magasin a aussi été licenciée pour motif disciplinaire. Il lui était notamment reproché son inaction face au comportement de son supérieur hiérarchique.

Elle a attaqué AUCHAN en justice, en faisant valoir qu'elle n'avait pas commis de faute puisque ce qui lui était reproché résultait d'un comportement du directeur du magasin, et non du sien.

Elle ajoutait que la société AUCHAN n'avait mis en oeuvre aucun moyen organisationnel lui permettant de dénoncer les agissements de son directeur, si bien qu'elle ne pouvait rien y faire.

La Cour d'Appel de TOULOUSE n'a pas été sensible à ces arguments, et a jugé que son licenciement était tout à fait justifié, parce que cette RRH travaillait en très étroite collaboration avec le directeur du magasin, avait connaissance du comportement inacceptable de celui-ci à l'encontre de ses subordonnés, et qu'elle n'a rien fait pour mettre fin à ces pratiques alors qu'en sa qualité de responsable des ressources humaines, elle avait une mission particulière en matière de management.

Par arrêt du 8 mars 2017, la Cour de Cassation confirme cette décision en rappelant qu'un responsable des ressources humaines a une mission particulière en matière de management et doit veiller au climat social et aux bonnes conditions de travail de ses collaborateurs.

Il ne peut cautionner, par son inaction, des méthodes managériales relevant du harcèlement moral :

*« Mais attendu qu'ayant constaté que la salariée, qui travaillait en très étroite collaboration avec le directeur du magasin, avait connaissance du comportement inacceptable de celui-ci à l'encontre de ses subordonnés et pouvait en outre s'y associer, qu'elle n'a rien fait pour mettre fin à ces pratiques alors qu'en sa qualité de responsable des 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, que la définition contractuelle de ses fonctions précisait qu'elle devait « mettre en oeuvre, dans le cadre de la politique RH France, les politiques humaines et sociales » et que le responsable des ressources humaines est « un expert en matière d'évaluation et de management des hommes et des équipes » et retenu qu'**en cautionnant les méthodes managériales inacceptables du directeur du magasin avec lequel elle travaillait en très étroite collaboration, et en les laissant perdurer, la salariée avait manqué à ses obligations contractuelles et avait mis en danger tant la santé physique que mentale des salariés**, la cour d'appel, qui n'était pas tenue d'entrer dans le détail de l'argumentation des parties, a légalement justifié sa décision ».*

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 8 mars 2017, 15-24.406

La responsable des ressources humaines est donc complice du harcèlement moral, par sa passivité, qui constitue une faute professionnelle.

Son licenciement était justifié.

Une telle situation implique, évidemment, que l'employeur, une fois révélé le harcèlement moral dont s’est rendu coupable un de ses dirigeants, souhaite sanctionner ce comportement et ceux qui s’y sont associés, même par leur inaction fautive.

En tout état de cause, un responsable des ressources humaines ne peut plus chercher à éluder sa responsabilité lorsqu'il a connaissance d'un harcèlement moral. S'il ne fait rien, sa passivité, son silence, engagent sa responsabilité.

Guillaume Cousin

Avocat à la Cour

15 bis, rue Alexandre Parodi - 75010 PARIS

Tél. : 01 71 19 95 74

guillaumecousin@yahoo.fr

http://guillaumecousin-avocat.blogspot.fr

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés