

Un management brutal pouvant nuire à la santé des subordonnés constitue une faute grave



Cass. soc. 8-2-2023 n° 21-11.535 F-D, Association Interlogement 93 c/ V.

La pratique par un salarié d'un mode de management de nature à impressionner et nuire à la santé de ses subordonnés constitue une faute grave rendant impossible son maintien dans l'entreprise, et ce quelle que soit son ancienneté.

Un salarié, directeur général d'une association, avait pratiqué à l'égard de ses subordonnés un management brutal, consistant, par exemple, à déchirer le travail d'un salarié en public et à émettre des critiques vives et méprisantes ainsi que des ordres et contrordres peu respectueux de leur travail, comportement de nature à impressionner et nuire à la santé du personnel.

Il avait été licencié pour faute grave par l'association employeur, mais la cour d'appel, tout en retenant l'existence d'une cause réelle et sérieuse de licenciement, avait considéré que la faute ne rendait pas impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, du fait qu'il exerçait ses fonctions depuis plus de 5 ans.

La Cour de cassation censure l'arrêt en reprochant aux juges du fond d'avoir retenu, avec l'ancienneté du salarié, un motif impropre à écarter la faute grave du directeur. Elle **affirme**, au contraire, **que la pratique d'un management de nature à impressionner et nuire à la santé des salariés constitue une faute rendant impossible son maintien dans l'entreprise.**

A noter :

Dans le même sens, la chambre sociale a récemment censuré des juges du fond qui avaient tenu compte d'une ancienneté de 7 ans pour écarter la faute grave dans le cas d'un salarié ayant tenu à l'encontre d'une collègue de travail des propos dégradants à caractère sexuel (Cass. soc. 27-5-2020 n° 18-21.877 F-D).

Cet arrêt relatif au licenciement disciplinaire illustre la possibilité que se donne la **chambre sociale de la Cour de cassation** de censurer les **décisions des juges du fond** en matière de faute grave.

Depuis 2014, la Haute Juridiction n'exerce plus, en principe, qu'un **contrôle dit « léger »** sur la **qualification de la faute grave**, consistant à ne censurer les arrêts de cours d'appel que lorsqu'il apparaît que les juges du fond ont commis une erreur manifeste dans leur appréciation de la faute, en retenant l'absence ou l'existence d'une faute grave alors que leurs constatations auraient dû aboutir à la décision opposée.

Mais, malgré l'infléchissement de son contrôle, la Cour de cassation continue d'imposer aux juges du fond la qualification de faute grave en présence de **comportements** du salarié **portant atteinte à la santé** ou, plus largement, **à la dignité de la personne**. Il en est ainsi en cas d'injures à l'égard d'un subordonné de santé fragile (Cass. soc. 19-1-2010 n° 08-42.260 FD), de propos humiliants et répétés à connotation raciste (Cass. soc. 25-1-1995 n° 93-42.610 D ; Cass. soc. 5-12-2018 n° 17-14.594 F-D), de méthodes de management humiliantes caractérisant un harcèlement moral (Cass. soc. 10-5-2012 n° 11-11.371 F-D) et de violences ou menaces à l'égard d'autres salariés (Cass. soc. 22-3-2007 n° 05-41.179 F-D ; Cass. soc. 15-12-2009 n° 08-44.847 F-D).

Documents et liens associés

[Cass. soc. 8-2-2023 n° 21-11.535 F-D, Association Interlogement 93 c/ V.](#)