

Dans cet arrêt, la chambre sociale de la Cour de cassation que le licenciement d'un responsable des ressources humaines pour ne pas avoir agi face à des agissements de harcèlement moral réalisés par un directeur de magasin justifie un licenciement disciplinaire.

En l'espèce le directeur d'un magasin de grande surface usait de pratiques managériales pouvant être qualifiées de harcèlement moral à l'égard de ses collaborateurs. Alors qu'elle avait connaissance des faits avérés, la responsable des ressources humaines n'a pris aucune mesure pour faire cesser ces agissements. Aussi, cette dernière fait l'objet d'un licenciement pour faute grave.

La salariée conteste la mesure de licenciement arguant notamment du fait qu'il appartient à l'employeur et non à elle de faire cesser le harcèlement moral s'exerçant sur ses collaborateurs. Elle reproche en effet que ce dernier n'ait pas « *mis en œuvre des moyens organisationnels permettant à la victime de dénoncer les agissements de son directeur* ».

La Haute juridiction rejette le pourvoi de la salariée en affirmant que son inaction justifiait le licenciement prononcé à son encontre. Effet, la cour de cassation retient les éléments suivants :

- « *la salariée travaillait en très étroite collaboration avec le directeur du magasin* ». Cette expression revient par deux fois dans la motivation de l'arrêt. En conséquence, elle était forcément au courant des agissements, des « *méthodes managériales inacceptables du directeur du magasin* », et dès lors, son omission était forcément volontaire et donc fautive.
- De par sa fonction de responsable des ressources humaines, la salariée est « *un expert en matière d'évaluation et de management des hommes et des équipes* », il entrerait ainsi dans le cadre de ses compétences de déceler le comportement fautif du directeur du magasin.
- La Cour de cassation fait également état des dispositions contractuelles liant la salariée à son employeur, en énonçant 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 œuvre, dans le cadre de la politique RH France, les politiques humaines et sociales* ».

Ainsi, force est de constater que la nature des fonctions exercées par la salariée constitue donc un élément aggravant pour caractériser l'omission fautive de la salariée qui avait manifestement connaissance des agissements du directeur de magasin de par la relation de travail « *étroite* » qui les liait.