

Dernière mise à jour le 25 mars 2025

Quand un comportement managérial viole l'obligation légale de sécurité

Quand un comportement managérial viole l'obligation légale de sécurité et conduit au licenciement pour faute grave...

Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.

Tel est le principe énoncé par l'article L 4122-1 du code du travail.

Dans une affaire récente, un responsable d'agence s'adressait aux membres de son équipe de manière inappropriée et adoptait à leur égard un management colérique, au point que plusieurs salariés de cette équipe avaient quitté l'entreprise ou menacé de le faire.

Des salariées de son équipe avaient attesté de son caractère "agressif" et relaté un comportement "lunatique et malsain et des menaces injustifiées". Une autre salariée avait expliqué son départ de l'entreprise notamment par "sa relation avec le salarié et ses excès de colère". Un commercial de l'agence avait également fait état des "relations dégradées entre le salarié et ses collaborateurs, une attitude agressive et des propos allant à l'encontre du bon fonctionnement de l'agence".

L'employeur avait alors décidé de licencier le manager pour faute grave caractérisée par un manquement du salarié à son obligation en matière de sécurité et de santé.

Mais la Cour d'appel avait jugé le licenciement du salarié dépourvu de cause réelle et sérieuse, aux motifs que l'employeur ne justifiait d'aucun courrier de reproches envers le salarié avant son licenciement sur son comportement ou son management et qu'il ne faisait état d'aucun arrêt de travail des salariés ou d'alerte de la médecine du travail ou de l'inspection du travail en raison du comportement du salarié.

Sur pourvoi formé par l'employeur, la Cour de cassation a cassé l'arrêt.

Le comportement du responsable d'agence, à l'égard des collaboratrices placées sous son autorité, lunatique, injustement menaçant, malsain et agressif, son mode de management maladroite et empreint d'attitude colérique, caractérisaient un manquement à son obligation en matière de sécurité et de santé à l'égard de ses subordonnés et à rendre impossible la poursuite du contrat de travail.

Le licenciement pour faute grave était donc bien justifié.

Cass. soc., 26 février 2025, n° 22-23.703

<https://www.legisocial.fr/contrat-de-travail/licenciement/comment-licencier-salarie-motif-disciplinaire.html> »

<https://www.legisocial.fr/procedures-rh/licencier-salarie-motif-personnel.html> »