



Dépêche n°179926
Paris, lundi 11 mars 2013, 16:44:11

Lucy Bateman
Ligne directe: 01 53 10 39 35

Publié avec l'aimable autorisation d'AEF info - www.aef.info - Tous droits réservés.

Un management par le stress peut justifier le licenciement pour faute grave d'un cadre

Constitue une faute grave justifiant son licenciement le fait pour un cadre de se livrer à un management par le stress à l'égard de ses collaborateurs, accompagné de vexations et de pressions psychologiques, ces agissements étant établis par une enquête de l'employeur. C'est ce que retient la chambre sociale de la Cour de cassation dans un arrêt inédit du 27 février 2013.

Dans cette affaire, le directeur de la formation au sein d'une entreprise est licencié pour faute grave. Son employeur lui reproche « un management abusif s'accompagnant d'un comportement vexatoire et humiliant et un abus de ses prérogatives en tant que responsable hiérarchique à l'égard de ses collaborateurs ». Alerté par un courrier du médecin du travail faisant état d'une « détresse de certains salariés » du service, l'employeur a diligenté une enquête interne révélant un « management par le stress, des vexations multiples, des pressions psychologiques, une rétention d'informations, des manipulations ».

Le cadre saisit la juridiction prud'homale pour contester son licenciement. Il met notamment en cause les attestations réunies par l'employeur, estimant que l'enquête diligentée par celui-ci est « parcellaire et orientée uniquement » contre lui.

La cour d'appel de Paris confirme la faute grave, approuvée par la Cour de cassation. Les magistrats de la chambre sociale relèvent « qu'à la suite d'une enquête diligentée par l'employeur à la suite d'une lettre du médecin du travail faisant état de la détresse de certains salariés du service dirigé par M. X..., plusieurs d'entre eux avaient dénoncé les faits de harcèlement moral dont ils se disaient victimes de la part de leur responsable ». Ils soulignent en outre « que la plainte de l'un d'entre eux était confortée par un certificat médical de son médecin traitant ». Dès lors, la cour d'appel « a pu retenir que le comportement du salarié, qui rendait impossible son maintien dans l'entreprise, était constitutif d'une faute grave ».

[Cass. soc., 27 février 2013, n° 11-27.194](#)