



MANAGEMENT BRUTAL



1

« La brutalité est le recours de ceux qui n'ont plus de pouvoir intérieur. » Anne Hébert

Si le management, dans son essence, a vocation à fédérer les énergies, susciter adhésion et engagement, il est aussi de ces manifestations qui brisent la trajectoire humaine.

A cet égard, transgression de la loyauté contractuelle, le management brutal s'éloigne de la bienveillance relationnelle:

- « Le contrat de travail est exécuté de bonne foi. » (Art. L1222-1 Code du travail)

Concrètement, le management brutal se caractérise par des comportements attentatoires à la dignité humaine, nuisibles à la santé psychologique:



2

- actes agressifs
- volonté à humilier
- propos inappropriés
- attitudes vexatoires; pression menaçante

Sur le plan juridique, ceci est susceptible de recevoir la qualification de [#harcèlement](#) moral.

Ainsi, le management brutal justifie un licenciement pour faute grave:

- la pratique par un salarié d'un «mode de gestion inapproprié de nature à impressionner et nuire à la santé de ses subordonnés » est de nature à caractériser un comportement rendant impossible son maintien dans l'entreprise.(Cass. Soc. 14 février 2024 n 22-14.385)

En l'espèce, le manager a causé,

- « un mal être et une souffrance de la majorité du personnel ».

- ⇒ Démotivation, turnover, absentéisme
 - ⇒ Risques professionnels
 - ⇒ Baisse de croissance,
- Or, à l'analyse, la brutalité peut être le signe du mal-être du manager, lui-même empêtré dans les dysfonctionnements organisationnels.
- ⇒ Injonctions contradictoires
 - ⇒ Culture organisationnelle peu altruiste
 - ⇒ Surcharge de travail
 - ⇒ Prévention défaillante

En guise de réaction et de remède, des mesures d'évaluation et d'anticipation sont autant réalisables qu'accessibles :

- ⇒ Mettre en place et actualiser le DUERP (Document Unique Evaluation des Risques Professionnels)
- ⇒ Sensibiliser et former les managers et collaborateurs au harcèlement, et à la qualité relationnelle
- ⇒ Respecter les principes généraux de prévention (art.L4121-2C.travail).

Pour rappel, s'impose l'organisation une obligation de sécurité et de prévention des risques professionnels (Art. L4121-1 C. Trav). En cela,

— L'employeur «ne méconnaît pas cette obligation légale s'il justifie avoir pris toutes les mesures prévues par les articles L4121-1 et L4121-2 Code du travail». (Cass. soc. 13-4-2023, n°21-20.043)

Qui plus est, le #licenciement pour faute du manager brutal, n'implique pas de caractériser un harcèlement moral(art. L1152-1 C. Trav).

Au fond, process insidieux, les causes et l'impact du #management inhumain se situe au niveau de la sécurité des relations de travail.

Il va sans dire que l'impact est indéfiniment multiple :

- ⇒ **Les élus CFDT sont présents pour vous conseiller et vous accompagner !**
- ⇒ **N'hésitez pas : à nous contacter ! à parler !**
- ⇒ **La confidentialité est notre règle !**
- ⇒ **Les risques psychosociaux, les conditions de travail et la défense des salariés sont notre combat !**

