

COUR D'APPEL D'AIX-EN-PROVENCE (9^{ème} Ch. A) 6 février 2014
D. contre Festival de Marseille
(extraits)

FAITS ET PROCÉDURE

Madame Mélanie D. a été engagée par l'Association Festival de Marseille, qui a pour activité d'organiser un rendez-vous culturel annuel, suivant contrat à durée déterminée d'usage pour un an, du 17 septembre 2007 au 14 septembre 2008 en qualité de responsable de communication et du développement, statut cadre.

Un contrat de travail à durée indéterminée a été formalisé avant le terme de ce contrat par avenant du 20 février 2008 et Madame D. a été placée sous l'autorité de Madame Quinrand, Directrice de l'association, sa rémunération ayant été fixée à la somme mensuelle brute de 2 800 €, sur la base de 151,67 heures.

L'association emploie habituellement au moins onze salariés (organigramme produit par l'employeur). Madame D. a, le 1^{er} avril 2010, saisi le Conseil de prud'hommes de Marseille, section encadrement, aux fins de solliciter la résiliation judiciaire du contrat de travail.

Par courrier en date du 15 août 2010, Madame D. a informé son employeur qu'elle prenait acte de la rupture aux torts exclusifs de celui-ci.

MOTIFS DE LA DÉCISION

Sur la résiliation du contrat de travail

La prise d'acte de la rupture par le salarié en raison de faits qu'il reproche à l'employeur entraîne la cessation immédiate du contrat de travail, en sorte qu'il n'y a plus lieu de statuer sur la demande de résiliation judiciaire introduite auparavant.

Il appartient au juge de se prononcer sur la seule prise d'acte en examinant l'ensemble des manquements de l'employeur invoqués par le salarié tant à l'appui de la demande de résiliation judiciaire devenue sans objet qu'à l'appui de la prise d'acte.

La cour examinera, par conséquent, la seule prise d'acte.

Sur la prise d'acte

Lorsqu'un salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail en raison des faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture produit les effets soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués le justifient, soit, dans le cas contraire, d'une démission.

En l'espèce, aux termes de la prise d'acte, Madame D. reproche à son employeur les faits suivants :

« Depuis le mois de Juin 2009, mes conditions de travail se sont considérablement dégradées, ce dont je vous ai alerté très précisément par courrier du 22 mars 2010 ; votre comportement à mon égard n'était constitué que de reproches, brimades et accès de colère injustifiés, et il s'en est suivi une forte dépression liée aux conditions de travail que vous m'avez imposées, et une hospitalisation du 2 au 16 février 2010 ; et c'est dans ces conditions

que j'ai saisi le Conseil de prud'hommes en vue d'obtenir la résiliation du contrat de travail. Je vous notifie par la présente la rupture de mon contrat de travail avec effet immédiat à vos torts exclusif ».

Madame D. reproche ainsi à son employeur des faits de harcèlement moral.

Sur le harcèlement moral

Il résulte de l'article L.1152-1 du Code du travail qu'aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Aux termes de l'article L.1154-1 du même code, le salarié concerné établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement et il incombe à l'employeur, au vu de ces éléments, de démontrer alors que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Lorsque le salarié établit la matérialité de faits précis et concordants constituant selon lui un harcèlement, il appartient au juge d'apprécier si ces éléments, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral.

Madame D. fait valoir qu'elle a pris ses fonctions dans un contexte difficile, plusieurs salariés (directeur adjoint, responsables de communication...) ayant quitté l'association, qu'en tout état de cause la relation contractuelle s'est bien déroulée jusqu'au mois d'août 2009, et qu'ensuite, après avoir été témoin de difficultés et de tensions très importantes rencontrées par d'autres salariés avec la direction, elle a elle-même été la cible de critiques systématiques et particulièrement violentes adressées principalement par Madame Quinrand, et est devenue « le bouc émissaire » de sa hiérarchie.

Elle indique qu'à la suite d'un entretien, qui s'est déroulé courant septembre 2009, avec la directrice et Monsieur Murcia, nouveau directeur adjoint, la direction a reconnu qu'elle faisait face à une surcharge de travail et a embauché une salariée chargée d'assurer les relations du festival avec les publics.

Elle soutient que, pour autant, l'employeur a continué à lui adresser de multiples reproches, à l'agresser verbalement et à lui donner des directives contradictoires et que ces faits l'ont placée dans une situation de stress et d'anxiété à l'origine de la dégradation de son état de santé ayant justifié son hospitalisation, puis une période continue d'arrêts de travail.

Elle expose qu'elle a repris son activité à mi-temps thérapeutique le 17 juin 2010, après avis favorable du médecin du travail, mais que sa situation ne s'est cependant pas améliorée.

Elle explique que n'ayant plus aucun avenir professionnel au sein de l'association Festival de Marseille, elle a été embauchée au poste de secrétaire générale du Théâtre de Cavaillon à compter du 26 août 2010 et occupe actuellement le poste de chef de projets pour Marseille-Provence.

Madame D. produit à l'appui de ses prétentions des échanges de mails et de courriers avec les membres de la direction, plusieurs attestations émanant, notamment, de salariés et d'anciens salariés de l'association, un certificat d'hospitalisation, des avis d'arrêts de travail et des fiches de visites médicales.

Aux termes d'un courrier en date du 22 mars 2010, adressé à Madame Quintrand, Madame D. décrit les conditions dans lesquelles ses conditions de travail se sont dégradées depuis l'arrivée de Monsieur Murcia, les critiques incessantes dont elle fait l'objet, évoque les brimades et pressions dont elle est victime et son hospitalisation du 2 au 16 février 2010, justifiée par une dépression liée à ses conditions de travail.

Il résulte des attestations émanant de Madame Brin (administratrice de 1999 à novembre 2008), de Madame Aubert (responsable des relations extérieures et du développement de 2002 à 2006), de Madame Roux (administratrice de janvier 2008 au 31 mai 2009), Madame Le Fay (coordinatrice administrative de février 2002 à juin 2009), de Madame Abenaqui (salariée de 2005 à octobre 2010), de Madame Haegein (stagiaire de février 2008 à août 2008, puis salariée de février 2010 à juin 2010), de Madame Bataille (salariée de juin à juillet 2010, puis d'octobre 2010 à mars 2011), de Madame Aubert (responsable des relations extérieures et du développement de janvier 2002 à juin 2006) les faits suivants :

- D'abord portée aux nues par la direction et particulièrement par Madame Quintrand, Madame D. a ensuite été la cible de propos malveillants et calomnieux, de reproches fréquents en public, d'agressivité et de violence verbales, et de mesures tendant à la dénigrer professionnellement et humainement.

Madame Haegelien illustre ses propos par deux événements qui se sont déroulés au cours de l'année 2010 et explique, notamment, que Madame Quintrad a, en présence d'une personne ne connaissant pas Madame D., vivement critiqué celle-ci et fait état de son incompétence professionnelle et de ses abus d'alcool ;

- Madame Quintrand a, en permanence, au sein de la structure, un bouc émissaire qui est responsable de tous les dysfonctionnements, ce bouc émissaire subit alors violences verbales, humiliations et tous types de déstabilisation, et mise à l'écart ;

- Madame Abenaqui décrit les difficultés qu'avait Madame D. à se faire entendre par la direction, laquelle remettait en question un grand nombre de propositions ou d'actions qu'elle souhaitait concrétiser, minimisait ou critiquait son travail, et la discréditait dans l'équipe et auprès de partenaires. Ce témoin précise avoir entendu hurler Madame Quintrand lorsqu'elle a demandé à Madame D. les coordonnées du médecin de travail.

- Les méthodes de management mises en œuvre par Madame Quintrand, basées sur la violence verbale, l'isolement et les vexations, ont été à l'origine d'arrêts

de travail pour maladie et de la démission de plusieurs salariés au sein de la structure.

Ainsi, la cour considère que Madame D. établit, par l'ensemble des éléments qu'elle apporte, des faits de nature à présumer l'existence d'un harcèlement moral de la part de son employeur.

L'Association Festival de Marseille conteste, pour sa part, l'existence de tout harcèlement moral de la part de Madame Quintrand à l'égard de Madame D. ;

Elle affirme que la salariée ne rapporte aucun fait précis, aucun exemple circonstancié et daté venant corroborer ses allégations.

Elle indique que les attestations produites par Madame D. émanent d'anciennes salariées, auxquelles il ne saurait être accordé une valeur probante, ne font état d'aucun fait précis et ne démontrent pas la réalité des faits dont se plaint la salariée.

Elle soutient que Madame Quintrand entretenait d'excellents rapports avec Madame D. comme en attestent Madame Negro (directrice artistique de septembre 2008 à janvier 2010), Madame Pisani (déléguée générale), Madame Reine Adélaïde (coordinatrice de la programmation), Monsieur Michel (directeur du festival Uzès Danse), Madame Bettina (attachée de presse), Madame Pouleau (personne collaborant avec le festival), Madame Grandguillot (attachée de production) et Madame Roussier (directrice du département mémoire et recherche du Centre national de la danse), et qu'il résulte de ces témoignages qu'il existait même une relation très complice, affectueuse et réciproque entre ces deux personnes.

Elle expose que, contrairement aux allégations de Madame D., celle-ci n'a jamais été mise à l'écart, comme en témoignent les pièces relatives aux nombreuses missions qui lui ont été confiées et notamment sa participation, en sa qualité de représentante du Festival de Marseille, à diverses manifestations qui ont eu lieu au cours du dernier trimestre 2009 ;

Elle fait valoir que les pièces médicales produites par Madame D. ne démontrent aucun lien entre son état de santé et son activité professionnelle et que, si la fragilité de Madame D. semble réelle, celle-ci est antérieure à son arrivée au sein de la structure.

Elle explique que Madame D. s'adonnait à des collaborations extérieures sans son accord, qu'elle a participé, notamment, à la conception et à l'écriture de plusieurs ouvrages au cours de l'année 2008 et des mois d'avril et mai 2010 (période au cours de laquelle elle se trouvait en arrêt maladie), et que ce comportement, qui constitue par ailleurs un manquement à son obligation de loyauté, illustre l'absence de corrélation entre ses conditions de travail et ses nombreux arrêts maladie.

Elle relève que le médecin du travail n'aurait pas autorisé la reprise du travail à mi-temps thérapeutique de Madame D. au sein du festival le 18 juin 2010 s'il avait estimé que celle-ci était effectivement victime d'un harcèlement moral de la part de son employeur et que, nonobstant le mi-temps thérapeutique, Madame D. a sollicité et obtenu des places pour se rendre à toutes les représentations du festival qui se sont déroulées au cours de l'été 2010 ;

Elle affirme que la volonté affichée de Madame D. de voir son contrat de travail rompu s'explique par le fait qu'elle était engagée, à compter du 26 août 2010, par la Scène nationale de Cavallon.

Elle indique que, contrairement aux allégations de Madame D. et aux attestations qu'elle produit relatives aux méthodes de management de Madame Quinrand et à l'ambiance de travail, les qualités intrinsèques de celle-ci, tout comme l'absence d'écarts ou de pressions abusives à l'endroit de quiconque, sont reconnues et attestées par de nombreux témoins dont des anciens salariés du festival.

S'il résulte des témoignages produits par l'employeur que Madame Quinrand exerce ses fonctions avec « *professionnalisme, rigueur, passion et respect de son équipe* », dans une bonne ambiance, et qu'aucun fait des faits décrits par Madame D. n'a été constaté, ceux-ci ne contredisent pas de façon formelle les attestations fournies par cette dernière ;

En effet, l'analyse des attestations produites par chacune des parties révèle qu'il existait effectivement une relation de complicité et de confiance entre Madame Quinrand et Madame D. jusqu'en septembre 2009, situation décrite précisément par celle-ci et par les termes du mail échangé entre ces deux personnes le 1^{er} août 2009, aux termes duquel Madame Quinrand félicite Madame D. de la qualité de son travail.

De cette même analyse, il ressort que les attestations produites par l'employeur, aux termes desquelles les témoins affirment ne jamais avoir assisté à un quelconque fait de harcèlement, émanent, pour certaines, de personnes ne collaborant que ponctuellement avec le festival, lesquelles ne peuvent, dès lors, avoir qu'une vision extérieure des relations et événements se déroulant au sein de la structure.

Il y a lieu de constater que, contrairement à ce qu'affirme l'employeur, plusieurs salariés et ex-salariés du festival décrivent, en qualité de témoins directs et de façon concordante, des faits de harcèlement précis et circonstanciés dont a été victime Madame D. entre septembre 2009 et juin 2010 (dénigrement en public, propos sur son incompétence professionnelle, propos calomnieux relatifs à des abus d'alcool...) et que plusieurs témoignages révèlent que Madame D. n'a pas été la seule victime de faits de harcèlement moral de la part de Madame Quinrand, situation décrite par certains salariés ayant subi des faits de même nature avant l'arrivée de Madame D. ;

Il est constant, par ailleurs, que l'hospitalisation et les arrêts de travail dont a bénéficié Madame D., justifiés, aux termes des pièces médicales, par l'anxiété, l'angoisse et la perte d'élan vital, sont survenus au cours de la période litigieuse, soit entre février et juin 2010, et corroborent de façon probante la réalité des faits de pressions psychologiques et de harcèlement évoqués.

Le fait que Madame D. soit apparue, aux termes de certains témoignages, rayonnante, décontractée, bronzée, en pleine forme... au festival de l'été 2010 et qu'elle ait assisté à toutes les représentations du festival ne suffit pas à remettre en cause l'état de santé de

celle-ci dans la mesure où elle avait repris son activité à mi-temps thérapeutique et où, comme elle le relève, ses fonctions de directrice du festival lui imposaient une attitude aussi positive que possible à l'égard des partenaires et du public.

Il convient, en outre, de considérer que les arguments tirés de la participation de Madame D. à l'élaboration et à l'écriture d'ouvrages, sans l'accord de son employeur, au cours de l'année 2008 et pendant sa période d'arrêt maladie et de la date d'embauche de Madame D. auprès d'un nouvel employeur sont sans lien avec les griefs de harcèlement évoqués par la salariée.

Il y a lieu de relever, en outre, que, si Madame D. a été embauchée par la Scène nationale de Cavallon le 26 août 2010, il n'est pas démontré que ce nouvel emploi, dont l'annonce aurait été diffusée sur le site Internet au cours du mois de juin, soit le réel motif de la prise d'acte, Madame D. ayant, dès le 22 mars 2010, donc antérieurement à la prise d'acte, dénoncé les faits de harcèlement dont elle estimait être victime.

En considération de ces éléments, la cour estime que l'Association Festival de Marseille ne prouve pas que les agissements de Madame Quinrand, tels qu'évoqués et établis par Madame D., ne sont pas constitutifs d'un harcèlement moral et sont justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

En conséquence, au regard des éléments produits de part et d'autre, la cour a la conviction, sans qu'il soit nécessaire d'ordonner une mesure d'instruction, que Madame D. a subi des agissements répétés de harcèlement moral au sens des articles susvisés qui ont eu pour effet de dégrader ses conditions de travail et de porter atteinte à sa dignité et d'altérer sa santé physique et mentale.

Les griefs invoqués par Madame D. à l'encontre de son employeur sont ainsi fondés et suffisamment graves pour justifier la rupture de son contrat de travail, de sorte que la prise d'acte par la salariée de cette rupture imputable à l'employeur doit produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La décision du Conseil de prud'hommes sera dès lors infirmée ;

Sur l'indemnisation de Madame D.

- Sur l'indemnité compensatrice de préavis

Il résulte des éléments qui précèdent que la rupture du contrat de travail étant imputable à l'employeur, le comportement de celui-ci a rendu impossible l'exécution du préavis.

Madame D. réclame à ce titre la somme de 8 400 €, soit trois mois de salaire, sur le fondement de l'article V.8 de la convention collective, et celle de 840 € au titre des congés payés y afférents.

Le montant du salaire mensuel brut, soit la somme de 2 800 €, le principe et le montant de ces indemnités ne faisant l'objet d'aucune critique par l'employeur, il sera fait droit à cette demande.

La demande de l'employeur au titre du préavis sera, par voie de conséquence, rejetée.

- Sur l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

Compte tenu du nombre de salariés travaillant au sein de l'association, de l'ancienneté dans l'entreprise de plus de deux ans de Madame D., de la perte injustifiée de son emploi exercé dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée auquel elle a été contrainte de mettre fin en raison des agissements de son employeur et d'une nouvelle embauche dans les 15 jours suivants la rupture du contrat, il a lieu de fixer le montant de l'indemnité due à ce titre à la somme de 20 000 €.

- Sur les dommages et intérêts pour le préjudice lié au harcèlement moral

Eu égard aux conditions stressantes dans lesquelles Madame D. a travaillé durant plusieurs mois du fait des agissements répétés de son employeur, il convient de fixer le préjudice distinct de celui réparé par l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, qu'elle a subi à la somme de 6 000 €.

PAR CES MOTIFS

- Confirme le jugement déferé en ce qu'il a rejeté la demande d'heures supplémentaires de Madame D. et les demandes reconventionnelles de l'Association Festival de Marseille pour procédure abusive et frais irrépétibles

- L'infirme pour le surplus ;

Statuant à nouveau et ajoutant au jugement

- Dit que la prise d'acte par Madame D. de la rupture du contrat de travail produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

- Condamne l'Association Festival de Marseille à payer à Madame D. les sommes suivantes :

*6 000 € à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral ;

*20 000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

*8 400 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis, le salaire mensuel brut étant fixé à 2 800 €

*840 € pour les congés payés afférents,

*4 200 € à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement.

- Déboute l'Association Festival de Marseille de sa demande au titre du préavis ;

- Condamne l'Association Festival de Marseille à payer à Madame D. la somme de 1 500 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile pour les frais engagés en première instance et en cause d'appel.

- Ordonne le remboursement par l'Association Festival de Marseille aux organismes sociaux concernés des indemnités de chômage éventuellement payées à Madame D. dans la limite de six mois.

(Mme Boisseau, prés. – M^{es} Schneegans, Geller, av.)

Note.

En matière de harcèlement moral, l'établissement de la preuve est souvent délicat et répond à un double mécanisme que commande l'article L. 1154-1 du Code du travail, en vertu duquel il appartient d'abord au salarié de rapporter des éléments de faits laissant présumer l'existence d'un harcèlement (1). À l'examen des faits, le juge retenant la présomption d'un harcèlement apprécie alors les éléments de l'employeur, qui doivent être objectivement étrangers à tout fait de harcèlement (2).

L'arrêt de la Cour d'appel d'Aix infirme la décision du Conseil des prud'hommes, qui avait jugé que la prise d'acte de la salariée produisait les effets d'une démission. Reconnaisant les griefs imputables à l'employeur comme suffisamment graves pour justifier la rupture du contrat de travail – le harcèlement moral – la Cour décide que la prise d'acte produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

On remarque que les deux parties se sont employées à produire des moyens de preuve précis et étoffés. La première pour établir la réalité incontestable du harcèlement par des attestations de témoins directs – salariés et ex-salariés – quant aux propos vexatoires, calomnieux, tenus publiquement de façon répétée, et les conséquences en termes de dégradation de l'état de santé du salarié, certificat d'hospitalisation et arrêts maladie successifs à l'appui. La Cour reconnaît aux moyens un caractère probant suffisant qui laisse supposer le harcèlement moral.

Le défendeur veut contredire cette réalité en cherchant à remettre en cause la valeur probante des témoignages apportés, voire des témoins, en instaurant le doute sur l'origine des problèmes de santé de la salariée, et même la réalité des problèmes de santé, en indiquant une raison étrangère au harcèlement comme étant à l'origine de la prise d'acte de la rupture, en apportant des témoignages décrivant combien les deux protagonistes étaient très complices et ont eu à entretenir des relations des plus cordiales et chaleureuses.

Sur ce dernier point, la formation collégiale de la Cour d'appel d'Aix observe, d'abord, que les témoignages émanent, pour la plupart, de personnes non salariées de l'entreprise, leur conférant un rôle d'observateurs « en transit », donc de moindre valeur en comparaison à des salariés qui vivent quotidiennement les relations dans l'entreprise, comme c'est le cas pour les témoignages qu'apporte Madame D.

(1) E. Suire « La preuve devant le juge prud'homal » RPDS 2014 p.83 spec. p.94 ; M. Carles et L. Millet « Le harcèlement moral », RPDS 2010 p.185 spec. p.195.

(2) H. Gosselin « Alléger le salarié de la charge de la preuve », DO mars 2014, p.198.

Ensuite, la Cour prend soin de replacer les faits précisément dans le temps et considère que de bien s'entendre et afficher à un moment donné d'excellentes relations ne confère pas à ladite relation un caractère de bonne entente immuable. Certes, ils se sont « aimés », mais ce qui intéresse le juge est de déterminer, indépendamment de cette période, si oui ou non des événements sont intervenus de façon répétée, ayant eu pour conséquence de dégrader les conditions de travail de Madame D. et des effets néfastes sur sa santé.

L'association n'hésite pas à utiliser des procédés intrusifs à la vie personnelle de la salariée pour justifier des problèmes de santé de cette dernière, ou les remettre en cause ; ce qui – et c'est un comble – peut s'apprécier comme une tentative récurrente, un réflexe irréprensible de la part de la société à faire preuve de déloyauté, même dans sa défense, et donner à la salariée le sentiment d'être encore harcelée même après la rupture de son contrat.

Ayant connaissance des activités annexes de sa salariée consistant à rédiger des articles, l'association s'empare de cet élément pour attaquer sa loyauté et faire diversion en laissant planer le doute quant à ce qui serait à l'origine de la dégradation de son état de santé, invoquant des éléments extérieurs à l'association. Or, la Cour d'appel revient encore une fois à l'essentiel : la salariée a rapporté la preuve de la dégradation de son état de santé en lien avec les faits de harcèlement qu'établissent de façon concordante ses témoins. Ainsi, de façon lapidaire, elle écarte le moyen de l'association considérant qu'il est hors sujet, ne le retenant pas comme critère rendant objectivement les faits reprochés étrangers au harcèlement.

L'association, qui a également remarqué, le teint hâlé de Madame D., observé sa bonne mine, sa présence continue au festival d'été, pense avoir démasqué la salariée, sa supercherie : en fait, c'est flagrant, avec cette bonne mine, elle n'est pas

malade ! La Cour, bienveillante, qui n'exige pas, heureusement, d'être attaché à un lit d'hôpital psychiatrique pour rendre crédible le harcèlement, retient que la salariée, en mi-temps thérapeutique (suite au harcèlement ayant dégradé sa santé), s'impose, dans le cadre de son activité, d'être aussi positive que possible. Retenons que paraître en pleine forme ne présume pas qu'on l'est vraiment.

Selon l'association, en plus d'être dissimulatrice, la salariée serait manipulatrice, au point d'avoir pris acte de la rupture de son contrat de travail pour la seule raison de rejoindre un nouvel employeur. Le juge rejette l'argument, situant la dénonciation du harcèlement par Madame D. antérieurement à la diffusion de l'annonce du poste à pourvoir.

La solidité des moyens produits par Madame D., dont les nombreux témoignages directs de salariés et ex-salariés qualifiés de précis, circonstanciés et concordants, ont convaincu le juge des faits de harcèlement que l'employeur n'a pas su contredire malgré de nombreux arguments. Les moyens de défense de l'association consistant à attaquer la crédibilité de la salariée n'ont pas fonctionné.

Dans le cas du harcèlement, s'il n'est pas toujours nécessaire d'avoir des témoignages directs pour que le juge retienne des faits laissant présumer le harcèlement ; cette décision rappelle qu'il appartient à l'employeur, lorsque la présomption de harcèlement est retenue, d'apporter des éléments précis, directs, démontrant que le harcèlement n'est pas constitué.

Dans le cas présent, comme dans tous les cas d'espèce, vociférer, calomnier, injurier, vexer, humilier publiquement un salarié, le casser psychologiquement, porter atteinte à sa santé, son intégrité, ne peut que compliquer considérablement la tâche de l'employeur devant justifier qu'il s'agissait là « *objectivement d'éléments étrangers à tout fait de harcèlement* »... Revenir à l'essentiel.

Sylvie Guillou, Conseillère prud'homme