

UN JUGEMENT SCHIZOPHRÉNIQUE ?

Tel est du moins l'avis de Céline BOUSSIÉ repris en boucle par ses supporters sur le jugement du Conseil de Prud'hommes en date du 18 avril 2019 qui l'oppose à la SAS Maison d'Enfants MOUSSARON, alors qu'ils ignorent ou prétendent en ignorer la motivation :

« Résultat du délibéré :

Une Victoire en demi-teinte pour une décision schizophrénique.

Si nous ne pouvons que nous féliciter car ma qualité de lanceuse d'alerte est reconnue, je suis pour autant déboutée de la violation d'une des libertés fondamentales qui est celle de la liberté d'expression.

Le Conseil des prud'hommes a reconnu le licenciement pour inaptitude en lien avec les circonstances professionnelles et pourtant ne tire pas les conséquences de leurs constatations puisqu'ils n'ont pas prononcé que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse.

Le Conseil des prud'hommes prononce un sursis à statuer pour le harcèlement moral car ils souhaitent attendre la décision du juge d'instruction. Nous attendons la motivation du Conseil des prud'hommes et nous aviserons en conséquence. »

<h3>I- REMARQUE PRÉLIMINAIRE</h3>

La polémique savamment entretenue par l'intéressée autour de ce jugement a attisé ma curiosité.

L'enfumage continue et l'omerta persiste du côté de son Comité de soutien, malgré mes précédentes mises en garde.

Le 19 avril, je lui envoie donc ce message électronique :

« Pouvez-vous m'adresser le texte intégral du jugement rendu le 18 avril 2019 par le Conseil de Prud'hommes d'Auch ? »

La réponse de Sylvie BATAILLE, responsable dudit comité, tombe sèchement le 23 avril 2019 :

« J'ai fait suivre votre message à Céline.

C'est à elle de vous répondre... (ou pas) ; je n'ai pas le texte du jugement. »

Ainsi, la présidente (?) de ce comité envisage d'avance que Céline BOUSSIÉ puisse ne pas me répondre, comme si un tel refus était naturel face à une demande émanant d'un membre du collectif des lanceurs d'alerte qui soutiennent sa cause.

Le 23 avril, elle n'aurait pas encore le texte du jugement rendu le 18 avril alors que son site internet ainsi que tous les médias convoqués sur l'affaire en publient les commentaires acerbes de Céline BOUSSIÉ.

La principale intéressée ne m'a jamais répondu conformément à son habitude face aux questions embarrassantes.

Par ailleurs, un communiqué de presse de la Fédération CGT de la Santé et de l'Action Sociale en date du 24 avril 2019 reprend les mêmes critiques dictées par Céline BOUSSIÉ dans l'attente « *que notre camarade reçoive la motivation du jugement (?) »*.

Cette proximité de point de vue sur des motivations supposées inconnues a de quoi surprendre.

Agacé par cette obstruction systématique à la manifestation de la vérité, j'ai demandé ce jugement public auprès du Conseil de Prud'hommes qui m'en a gratuitement adressé une photocopie le 21 mai 2019. Comme quoi il suffit d'un peu de bonne volonté pour accéder rapidement au texte complet, motivation et dispositif, de la décision prise le 18 avril 2019 !

Sur pièce, je suis enfin en mesure de faire une analyse critique objective, à charge et à décharge, des prétentions des parties et du jugement lui-même.

II- OBSERVATIONS LIMINAIRES

Je relève quelques menues erreurs ou lacunes sans gravité dans l'exposé des faits (§21) avant de préciser les enjeux financiers (22) et contours du litige (23).

21- L'exposé des faits.

En préambule, le jugement fait un rappel de la procédure suivie depuis la première saisine par Céline BOUSSIÉ du Conseil de Prud'hommes le 15 novembre 2013 (demande reçue le 19 novembre).

Après échec de la conciliation, l'affaire a été renvoyée devant le Bureau de jugement du 22 mai 2014 et reportée au 20 novembre 2014 puis au 28 mai 2015 pour plaidoirie ferme avant le prononcé de sa **radiation** pour défaut de la demanderesse qui a sollicité le rétablissement de l'affaire au rôle...le 17 mai 2017.

Cette relance de l'affaire fait suite au dépôt, par Céline BOUSSIÉ en janvier 2017, d'une plainte avec constitution de partie civile, ce que le jugement ne précise pas d'emblée dans le rappel des faits et des procédures engagées.

Après convocation devant le Bureau de jugement du 14 décembre 2017, l'affaire a été renvoyée à **la demande des parties** au 14 juin 2018, puis au 13 décembre 2018 et enfin au 31 janvier 2019 pour plaidoirie ferme. L'affaire a alors été entendue et mise en délibéré au 21 mars 2019 et le prononcé du jugement a été prorogé au 18 avril 2019.

La durée excessive de la procédure est donc imputable, du moins partiellement aux parties elles-mêmes et à Céline BOUSSIÉ en particulier.

Le jugement rappelle les chefs de la demande initiale :

« *Sauf à parfaire, à titre de dommages et intérêts pour le défaut de cause réelle et sérieuse à son licenciement 17 011,20 €.*

« *Sauf à parfaire, à titre de dommages et intérêts sur le fondement des dispositions de l'article 13182 du Code de procédure civile 20 000 €.* »

Sur la forme, une double erreur affecte ce deuxième chef de la demande :

L'article 13182 du code de procédure civile n'existe pas.

Les juges entendent vraisemblablement viser l'article 1382 du **code civil**. Rédigé en 1804, il pose le principe toujours en vigueur de la responsabilité civile, délictuelle ou quasi délictuelle :

« Tout fait quelconque de l'homme, qui cause à autrui un dommage, oblige celui par la faute duquel il est arrivé, à le réparer. »

Depuis l'ordonnance du 10 février 2016, ce texte fondateur de la responsabilité civile figure, dans la même rédaction, à l'article 1240.

Au fond, le montant total de la réparation demandée, contractuelle et quasi-délictuelle est égal à 37 011,20 €, montant sans commune mesure avec celui de la nouvelle requête, à savoir **207 799,18 €**. Du coup, l'exagération de ce dernier chiffre perd en crédibilité.

Par ailleurs, la relaxe de Céline BOUSSIÉ faisant suite au procès en diffamation intenté en 2015 par la SAS MOUSSARON a été prononcée le 21 novembre 2017 par jugement en première instance du Tribunal correctionnel de Toulouse, et non par la Cour d'appel. Faute d'appel, ce jugement est devenu définitif.

22- Les enjeux financiers.

Les demandes de Céline BOUSSIÉ se traduisent en dommages et intérêts chiffrés au centime près par référence à son salaire brut, même si la corrélation ne paraît pas évidente entre le préjudice subi et ledit salaire brut multiplié, selon les cas, par 2, 3, 6, 24 et même...40.

Elle en fixe le montant mensuel à 1 892,60 € alors que le Conseil de Prud'hommes l'estime à 1 839,47 €, soit une différence de 53,13 €.

23- Les contours du litige.

Il convient d'en exclure ce qui ne fait pas l'objet de la demande.

Attendu que M^{me} BOUSSIÉ, au présent procès, ne s'est pas revendiquée « lanceur d'alerte », le jugement a débouté la SAS MAISON D'ENFANTS MOUSSARON de son moyen de dire et juger que la demanderesse n'est pas légitime à bénéficier de ce statut.

Les juges ont simplement débouté son employeur en refusant d'annuler cette demande inexistante. **Il est donc mensonger de prétendre que sa qualité de lanceuse d'alerte a été reconnue par les Prud'hommes** qui n'avaient pas à se prononcer "ultra petita".

Et le Comité de soutien en rajoute dans le mensonge en publiant sur son site le commentaire de Céline BOUSSIÉ avec cette note de renvoi :

« (1) Le statut de lanceuse d'alerte reconnu : ils n'avaient pas d'autre choix, la justice l'ayant déjà fait, fin novembre 2017 à Toulouse, en reconnaissant légalement à Céline le statut de première lanceuse d'alerte relaxée depuis le vote de la loi Sapin 2. »

III- COMMENTAIRE DU JUGEMENT SUR LE FOND

Le tableau suivant récapitule l'inventaire à la Prévert des demandes chiffrées de Céline aux Prud'hommes :

Chefs d'indemnisation	Nombre de mois	Montant
1- Atteinte à la liberté d'expression	24	45 422,40
2- Harcèlement moral – Indemnité d'éviction	40,16	75 998,60
Congés payés (10 %)	4,01	7 599,86
3- Avertissements nuls	3	5 677,80
4- Formation et adaptation non satisfaites	6	11 355,60
5- Protection santé et sécurité non assurée	4	7 570,40
6- Licenciement nul - sans cause réelle et sérieuse	24	45 422,40
Indemnité conventionnelle (reliquat)	0,42	803,20
Préavis non effectué	2	3 785,20
Congés payés (10 %)	0,20	378,52
7- Atteinte à la réputation	2	3 785,20
Sous-total	109,79	207 799,18
8- Frais de procès (Article 700 CPC)	1,85	3 500,00
TOTAL	111,64	211 299,18

Soit au total une indemnisation supérieure à **neuf ans** de salaire brut (!!!) selon cette requête qu'il convient de détailler.

31- Liberté d'expression.

Céline BOUSSIE a demandé aux juges de condamner son ex-employeur à lui payer 45 422,40 € de dommages et intérêts, soit vingt-quatre mois de salaire brut, au motif qu'il aurait violé sa liberté d'expression, liberté fondamentale tirée de l'article L.1121-1 du Code du travail et de l'article 10 de la Convention européenne des Droits de l'Homme.

Elle commet ainsi une double erreur de fait et de droit.

Le premier texte dispose en effet que « Nul ne peut porter atteinte aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnée au but recherché ».

Il régit donc les relations de travail dans le cadre d'un contrat de travail en exercice. Or Céline BOUSSIE commet une erreur, sur la chronologie des faits En effet, elle a été licenciée le 26 mai 2014, tandis que les plaintes en diffamation publique envers un particulier ont été déposées par la SAS MOUSSARON les 8 mars et 4 mai 2015 et portent sur des propos tenus dans certains médias les 19 février 2015 et 4 mars 2015.

C'est à bon droit qu'elle a été déboutée de cette requête exorbitante dès lors quelle ne peut se prévaloir des dispositions de l'article L.1121-1 du code du travail car elle n'était plus salariée lors du dépôt des plaintes susvisées.

Quant à l'argument tiré de l'article 10 de la Convention internationale précitée, il paraît tout aussi déplacé devant les Prud'hommes.

Ce texte n'a aucun rapport particulier avec les relations de travail :

« Toute personne a droit à la liberté d'expression. Ce droit comprend la liberté d'opinion et la liberté de recevoir ou de communiquer des informations ou des idées sans qu'il puisse y avoir ingérence d'autorités publiques et sans considération de frontière. »

Quant à la procédure à suivre, la plaignante aurait dû saisir la juridiction compétente, à savoir la Cour européenne des droits de l'homme.

Sur le fond, une telle action n'aurait eu aucune chance d'aboutir.

La SAS MOUSSARON était bien en droit de déposer une plainte en diffamation que le Tribunal correctionnel de Toulouse a d'ailleurs jugée recevable. En tout état de cause, cette plainte, postérieure au licenciement, est sans lien avec le contrat de travail.

Ce qui n'empêche pas le Comité de soutien, dans une seconde note de renvoi, de miser sur la **victimisation** de Céline BOUSSIÉ en particulier et des lanceurs d'alerte en général :

« (2) Sans admettre une violation à la liberté d'expression : comme partout et toujours, on continue à vouloir museler les lanceurs d'alerte ! Ils dénoncent des dysfonctionnements graves, ils ont respecté la hiérarchisation de l'alerte, c'est bon, c'est terminé ! [Ils ne vont pas, en plus, l'ébruiter et en parler dans les médias !] »

Ces propos sont d'autant plus déplacés que l'avocate de Céline BOUSSIÉ a renoncé, sans doute à juste titre, à se prévaloir du statut de lanceuse d'alerte de sa cliente.

32- Harcèlement moral ?

Depuis la loi n°2007-291 du 5 mars 2007, (art 20 JO 6 mars 2007), l'article 4 du Code de Procédure pénale a été modifié, si bien que l'adage : « Le pénal tient le civil en l'état » a pris un tournant inverse. Le but de cet adage était d'empêcher qu'une juridiction civile, commerciale ou prud'homale ne contredise une juridiction pénale. Sa conséquence résidait dans un ralentissement des procédures, et ses abus souvent dénoncés. Si une juridiction pénale était saisie parallèlement à la juridiction civile, le juge décidait alors de surseoir à statuer.

Désormais, il n'est imposé au Conseil de Prud'hommes de surseoir à statuer que sur les seules demandes en réparation de dommages civils causés par une infraction pénale et Céline BOUSSIÉ se trouve précisément dans ce cas.

En effet l'article 4 du CPP dans sa nouvelle rédaction stipule que :

« L'action civile en réparation du dommage causé par l'infraction prévue par l'article 23 peut être exercée devant une juridiction civile, séparément de l'action publique. **Toutefois, il est sursis au jugement de cette action tant qu'il n'a pas été prononcé définitivement sur l'action publique lorsque celle-ci a été mise en mouvement.** La mise en mouvement de l'action publique n'impose pas la suspension du jugement des autres actions exercées devant la juridiction civile, de quelques natures qu'elles soient, même si la décision à intervenir au pénal est susceptible d'exercer directement ou indirectement, une influence sur la solution du procès civil. »

Céline BOUSSIÉ demande au Conseil de dire et juger que son licenciement survenu le 26 mai 2014 pour inaptitude non professionnelle a **pour origine des agissements de harcèlement moral** de son employeur et le condamner en conséquence à la réintégrer dans son emploi ou, à défaut, dans un emploi équivalent et lui allouer une indemnité d'éviction au titre de la période qui s'est écoulée entre le licenciement et la réintégration, dans la limite du montant des salaires dont elle a été privée, soit la somme de 75 998,60 € ainsi que les congés payés afférents (10 %) à hauteur de 7 599,86 €.

Selon la plaignante, tous ces préjudices découlent bien du harcèlement moral. Dès lors le sursis à statuer s'impose bien aux Prud'hommes.

Voilà pour le principe, quant au chiffrage des dommages et intérêts, je ne dispose pas des pièces du dossier pour en juger.

Après classement sans suite de sa plainte en harcèlement moral, auprès du Procureur de la République d'Auch, Céline BOUSSIÉ a bien déposé en janvier 2016 la même plainte, avec constitution de partie civile, auprès du doyen des juges d'instruction de cette ville contre sept membres (cadres et dirigeants) de la Maison des enfants de MOUSSARON dont la déléguée syndicale Force Ouvrière.

Cette contre-attaque soutenue par un avocat du barreau de Toulouse fait suite aux plaintes en diffamation de son ex-employeur, en mars et mai 2015. À l'époque, elle a été mise en garde par son syndicat CGT agenais contre ce **choix stratégique**, qui se révèle effectivement désastreux aujourd'hui.

Si la définition du harcèlement moral selon l'article 222-33-2 du code pénal est à peu près identique à celle de l'article L1152-1 du code du travail, il est beaucoup plus difficile de faire admettre par un tribunal correctionnel que tous les éléments, matériels et intentionnels, constitutifs du délit sont réunis.

Le caractère afflictif et infamant d'une condamnation passible de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende, justifie la réticence des juges en ce domaine.

Le choix de la juridiction prud'homale à l'exclusion d'une action au pénal eût été plus judicieux.

En effet, dans le meilleur des cas, si l'employeur venait à être condamné par le tribunal correctionnel, il interjetterait probablement appel et en cas de confirmation de sa condamnation par la Cour d'appel, il pourrait se pourvoir en cassation. Or, le sursis à statuer ne tombe qu'après une décision définitive au pénal.

En outre, une telle condamnation semble hasardeuse au vu des éléments du dossier rendus publics. Elle suppose en effet des agissements répétés de harcèlement, imputables à l'employeur.

C'est pourtant Céline BOUSSIÉ qui, dans sa demande initiale, demande au Conseil de prud'hommes d'« *ordonner le sursis à statuer dans l'attente de l'issue de la plainte avec constitution de partie civile...* »

À l'inverse, à l'occasion du rétablissement de l'affaire au rôle, c'est la SAS MOUSSARON, visiblement consciente de son intérêt, qui effectue cette demande, à titre principal.

En tout état de cause, le Conseil de Prud'hommes n'avait d'autre choix que le sursis à statuer, sauf à prendre le risque de voir son jugement annulé en appel pour vice de procédure. L'action au pénal relève bien d'une erreur stratégique qui fait d'ailleurs suite à une première faute tactique également préjudiciable.

En effet, l'action engagée devant le Tribunal des affaires de sécurité sociale (TASS) a du être radiée du rôle, faute pour la requérante et son conseil d'avoir respecté certains délais de procédure.

Or cette juridiction spéciale était compétente pour reconnaître, le cas échéant, la responsabilité de l'employeur pour faute inexcusable dans la dépression de Céline BOUSSIÉ. Cette décision préalable aurait pu être exploitée devant le Tribunal correctionnel pour faire reconnaître le harcèlement moral. Elle aurait permis éventuellement au Conseil de Prud'hommes de sanctionner le licenciement sans cause réelle et sérieuse, de l'annuler pour cause de harcèlement moral sur le fondement de l'article L1152-3 du code du travail, de prononcer la réintégration de la victime et en tout état de cause de lui attribuer une indemnisation conséquente.

33- Avertissements.

Céline BOUSSIÉ demande l'annulation de trois « *avertissements* » qui lui ont été notifiés par lettres remises en mains propres les 5 avril 2013, 6 mai 2013 et 27 mai 2013 et demande au Conseil de condamner son employeur à lui payer 5 677,80 € à titre de dommages et intérêts pour le préjudice subi, soit trois mois de salaire.

Bigre ! Un mois de salaire par « avertissement » supposé !

Or, seule la première lettre mentionne bien qu'il s'agit d'un avertissement que le Conseil de Prud'hommes juge mérité à l'encontre de Céline BOUSSIÉ qui n'a pas averti sa hiérarchie de l'annulation de l'activité prévue le 4 avril 2013... Le caractère disciplinaire des deux autres lettres n'est nullement établi dès lors que la mention « avertissement » n'y figure pas expressément dans l'objet.

34- Formation et adaptation.

Le Conseil juge qu'effectivement l'employeur a manqué à son obligation de formation et d'adaptation à l'évolution de l'emploi du salarié.

Ce faisant, il s'appuie sur les constatations faites par l'Agence régionale de santé (ARS) dans son courrier du 17 juillet 2013 et son rapport définitif en date du 11 octobre 2013 : pas de plans de formation annuels construits à partir des besoins de l'institution et de la réalité des besoins individuels, pas de formation aux spécificités des publics accueillis (troubles du comportement, TED et autisme).

Il condamne l'employeur à verser des dommages intérêts à hauteur de 1 839,47 €, soit un mois de salaire au lieu des six mois réclamés par Céline BOUSSIE.

35- Protection santé et sécurité des salariés.

Le Conseil relève que l'article L.421-1 du code du travail impose à l'employeur une obligation de sécurité pour ses salariés.

La SAS MOUSSARON n'a pas satisfait à cette obligation de résultat ainsi qu'en témoignent les multiples rapports de l'ARS (1997, 2001, 2002, 2005 et 2013) qui préconise de « *généraliser les réunions d'analyse des pratiques au bénéfice de l'ensemble des personnels, nécessitées par les lourdes problématiques posées par la population accueillie justifiant le soutien des professionnels dans leur mise à distance et leur réflexion éthique sur les pratique quotidienne.* »

Le Conseil condamne l'employeur à verser des dommages intérêts à hauteur de 3 678,94 €, soit deux mois de salaire au lieu des quatre mois réclamés par Céline BOUSSIE.

Observations communes aux § 34 et 35.

Selon les rapports de l'ARS, les manquements de l'employeur à ses deux obligations légales de formation continue et de prévention et sécurité, ont impacté la vie dans l'entreprise de tous les salariés MOUSSARON. Bien que répréhensibles, ils ne constituent donc pas une discrimination à l'encontre de Céline BOUSSIE, susceptible de caractériser des actes de harcèlement moral.

En condamnant ainsi l'employeur, le Conseil fait la preuve de son impartialité et de sa juste appréciation des préjudices subis.

Mais l'avocate n'a pas soutenu que ces fautes inexcusables de l'employeur en matière de formation et de sécurité ont été la cause du mal-être au travail de Céline BOUSSIE, de sa dépression, et par voie de conséquence, de son inaptitude. Dans cette hypothèse, les juges auraient pu reconnaître l'absence de cause réelle et sérieuse à son licenciement et condamner l'employeur à une indemnisation plus conséquente.

Le fait de négliger ce moyen, pourtant pertinent, constitue bien une seconde erreur tactique.

À noter par ailleurs que, dans l'hypothèse où l'employeur devrait indemniser sur ces bases (10 mois de salaire par salarié) tous ses salariés (78 en moyenne) à la suite de plaintes conjointes aux Prud'hommes, il lui en coûterait la coquette somme de :

$1\,839,47 \times 10 \times 78 = 143\,478,66 \text{ €}$! De quoi l'inciter sérieusement à respecter ses obligations en matière de formation continue et de sécurité !

36- Licenciement nul ou sans cause réelle et sérieuse.

Sur le principe, la cause du licenciement semble bien réelle et sérieuse puisqu'elle repose, d'une part, sur l'avis médical du médecin du travail constatant l'inaptitude à la reprise à son poste d'AMP et à tout poste au sein de la structure, et d'autre part, sur l'impossibilité de reclassement, dûment établie par la SAS MOUSSARON qui, selon le jugement « paraît avoir exécuté de bonne foi ses obligations contractuelles ».

Quant au chiffrage, il semble faire double emploi avec l'indemnité d'éviction précédente, compte tenu de la période de référence :

45 422,40 €, soit 24 mois ;

803, 20 € (sur indemnité conventionnelle) ;

3 785,20 € (préavis) ;

378, 52 € (congés payés sur préavis).

Mais, selon la demanderesse, cette inaptitude résulte de sa dépression avec arrêt de travail, elle-même consécutive au **harcèlement moral** de l'employeur, cause unique de tous les maux.

Son avocate s'appuie ainsi sur cette cause unique pour lui donner **un effet de levier permettant**, du moins le croit-elle, de multiplier les chefs d'indemnisation et arriver à **113 mois de salaire brut** à 1 839,47 !!!

Or l'article L1235-3 du code du travail dans sa rédaction en vigueur du 1^{er} mai 2008 au 24 septembre 2017, dispose qu'à défaut de réintégration du salarié dans l'entreprise, le juge octroie une indemnité à la charge de l'employeur, qui ne peut être inférieure aux salaires des **six** derniers mois, sans préjudice de l'indemnité légale de licenciement.

Depuis l'entrée en vigueur de l'ordonnance du 22 septembre 2017, article 2, puis de la loi du 29 mars 2018, article 11, l'article L1235-3 précité fixe notamment le barème suivant si l'effectif atteint 11 salariés ou plus :

Pour 6 ans d'ancienneté :

Minimum : 3 mois de salaire brut ;

Maximum : 7 mois de salaire brut ;

Pour 30 ans d'ancienneté et au-delà :

Minimum : 3 mois de salaire brut ;

Maximum : 20 mois de salaire brut.

Certes, ce barème ne s'applique pas en cas de licenciement nul ou de harcèlement moral, et il contredit le principe de l'indemnisation du **préjudice réel** que requièrent les conventions internationales, à tel point que plusieurs Conseils de Prud'hommes ont refusé à juste raison de l'appliquer dans leurs jugements.

Néanmoins, il met en évidence un écart phénoménal avec les prétentions de Céline BOUSSIE.

Pour le cas où le harcèlement moral serait reconnu par une juridiction pénale ou autre, il doit bien exister un juste équilibre entre ces deux extrêmes.

À l'inverse, je note à nouveau une erreur tactique encore plus surprenante de la part de Céline BOUSSIÉ, pourtant conseillée par ses avocats successifs : elle a omis dès le départ, à titre subsidiaire, de contester le caractère non professionnel de son inaptitude.

Or le jugement déboute la SAS MOUSSARON « *de sa demande de dire et juger que l'inaptitude de M^{me} BOUSSIÉ à son poste de travail est sans lien avec les circonstances professionnelles.* »

Il admet donc le caractère professionnel de cette inaptitude mais sans pouvoir en tirer les conséquences sur le calcul de l'indemnité de licenciement. En effet, les juges n'ont pas compétence pour statuer "ultra petita", au-delà de la demande qui leur a été soumise.

L'indemnité légale de licenciement est égale à ¼ de mois de salaire par année d'ancienneté, sans indemnisation compensatrice du préavis de deux mois non exécuté, soit un mois et demi au cas particulier pour six ans d'ancienneté, sauf convention collective plus favorable :

$$1\ 839,47 \times 1,5 = 2\ 759,20 \text{ €.}$$

En cas d'inaptitude professionnelle, l'indemnité spéciale de licenciement est égale au double de l'indemnité légale et une indemnité compensatrice de préavis s'y ajoute.

Une demande expressément formulée aurait donc permis à Céline BOUSSIÉ de faire condamner son employeur à une indemnisation supplémentaire ainsi calculée : $2\ 759,20 + (1\ 839,47 \times 2) = \mathbf{6\ 438,14 \text{ €}}$.

Et la satisfaction immédiate de cette demande n'aurait porté aucun préjudice au surplus de sa requête faisant l'objet du sursis à statuer.

37- Atteinte à la réputation.

Les insultes publiques sur les réseaux sociaux en 2013 émanent d'autres salariés de l'employeur et non de l'employeur lui-même, seulement invité par Céline BOUSSIÉ, sans succès semble-t-il, à faire cesser ces insultes,

La faute ponctuelle de l'employeur ici sanctionnée n'est pas à elle seule susceptible de constituer le harcèlement moral qui suppose notamment des « *agissements répétés* » de l'employeur, selon la rédaction de l'article L1152-1 du code du travail et de l'article 222-33-2 du code pénal dans sa rédaction en vigueur du 8 août 2012 au **6 août 2014**.

La nouvelle rédaction de ce cet article du code pénal, issue de la loi n°2014-873 du 4 août 2014-article 40, élargit la définition du délit de harcèlement moral en remplaçant l'expression « *agissements répétés* » par « *propos ou comportements répétés* ». Mais son entrée en vigueur étant postérieure au licenciement du 26 mai 2014, elle ne s'applique pas à la période d'activité salariée de la demanderesse, car elle n'a pas d'effet rétroactif.

CONCLUSION

Schizophrénique ? Vous avez dit schizophrénique !

Au contraire, le jugement des Prud'hommes, malgré quelques erreurs ou lacunes sans incidence sur le sens des décisions prises, se caractérise par sa **cohérence** dans le respect des lois qui régissent le contrat de travail.

A l'inverse, la requête de la demanderesse se présente comme un catalogue de revendications hétéroclites faisant parfois double emploi, incorrectement ciblées, chiffrées avec exagération et déconnectées de la véritable chronologie des faits.

Elle s'intègre dans une stratégie globalement contreproductive, émaillée par surcroît d'erreurs tactiques, sous la houlette d'une succession d'avocats qui visiblement ne coopèrent pas entre eux :

- Maître Nadège BEAUVAIS du barreau d'Auch, devant le TASS ;
- Un avocat du barreau de Toulouse pour la plainte en harcèlement moral à Auch ;
- Maître Fiodor RILOV et Maître Loïc PADONOU du barreau de Paris, pour la défense (avec succès !) de Céline BOUSSIÉ poursuivie en diffamation devant le Tribunal correctionnel de Toulouse ;
- Maître Alma BASIC du barreau de Paris pour la requête aux Prud'hommes.

Et le 31 mai dernier, Maître Alma BASIC prolonge légitimement cette saga judiciaire chaotique en soutenant l'appel du jugement des Prud'hommes devant la Cour d'appel d'Agen.

En attendant le verdict, je lui souhaite bon vent.

À CASSIGNAS, le 17 juin 2019.
Rémy GARNIER

Post-scriptum :

Un nouveau communiqué de presse de la Fédération CGT de la Santé et de l'Action Sociale en date du 5 juin 2019, s'intitule à juste raison « *Le marathon judiciaire se poursuit* ».

Il nous informe que Céline est de nouveau convoquée par la juge d'instruction d'Auch le 13 juin 2019 à 14 heures 30, pour une première audition en sa qualité de victime, suite à la plainte qu'elle a déposée pour des faits de harcèlement moral auprès du doyen des juges d'instruction en janvier 2016. C'est la suite logique des actions engagées. Mais ce communiqué ne produit aucune analyse de la motivation du jugement du Conseil de Prud'hommes, pourtant bien accessible depuis le 18 avril...