

COUR D'APPEL D'AGEN  
Chambre Sociale

**ARRÊT DU  
21 JUILLET 2020**

XG/NC

-----  
N° RG 19/00513  
N° Portalis  
DBVO-V-B7D-CV5E  
-----

**Céline Aube Myriam  
BOUSSIE**

C/

**SAS IME - SESSAD  
TERRE D'ENVOL  
anciennement dénommée  
SAS MAISON  
D'ENFANTS DE  
MOUSSARON  
représentée par son  
président en exercice**

Prononcé par mise à disposition au Greffe de la Cour d'Appel d'AGEN conformément au second alinéa des articles 450 et 453 du Code de Procédure Civile le vingt-et-un juillet deux mille vingt par Xavier GADRAT, Conseiller, faisant fonction de Président de Chambre, assisté de Nicole CUESTA, Greffière.

La COUR d'APPEL D'AGEN, CHAMBRE SOCIALE, dans l'affaire

ENTRE :

**Céline Aube Myriam BOUSSIE**  
née le 20 février 1975 à NERAC (47)  
85 bis, rue Denfert Rochereau  
Résidence Les Tulipes  
47000 AGEN

Représentée par Me Alma BASIC, avocat (plaidant) au barreau de PARIS et Me Christine BERENGUER-GRELET, avocat (postulant) au barreau du GERS

(bénéficie d'une aide juridictionnelle Totale numéro 2019/002519 du 28/06/2019 accordée par le bureau d'aide juridictionnelle de AGEN)

**APPELANTE** d'un jugement du Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire d'AUCH en date du 18 avril 2019 dans une affaire enregistrée au rôle sous le n° R.G.

d'une part,

ET :

**SAS IME - SESSAD TERRE D'ENVOL  
anciennement dénommée SAS MAISON D'ENFANTS DE  
MOUSSARON  
représentée par son président en exercice  
"Moussaron"  
32100 CONDOM**

Représentée par Me Fabrice DELLUC, avocat (plaidant) au barreau de TOULOUSE et Me David LLAMAS, avocat (postulant) au barreau d'AGEN

**INTIMÉE**

d'autre part,

A rendu l'arrêt contradictoire suivant après que l'affaire a été retenue sans audience en application des dispositions de l'article 8 de l'ordonnance n° 2020-304 du 25 mars 2020 portant adaptation des règles applicables aux juridictions de l'ordre judiciaire statuant en matière non pénale et aux contrats de syndic de copropriété, modifiée par l'ordonnance n° 2020-595 du 20 mai 2020, sans opposition dans le délai de quinze jours après message transmis aux conseils des parties par RPVA le 24 avril 2020, devant Xavier GADRAT, Conseiller rapporteur, faisant fonction de Président de Chambre, assisté de Nicole CUESTA, Greffière, les parties ayant été avisées de ce que l'arrêt serait rendu le 7 juillet 2020 dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile. Le magistrat rapporteur en a, dans son délibéré rendu compte à la Cour, composée, outre de lui-même, de Marie-Paule MENU, Conseillère et de Benjamin FAURE, Conseiller Secrétaire général du Premier Président, en application des dispositions des articles 945-1 et 786 du Code de Procédure Civile et il en a été délibéré par les magistrats ci-dessus mentionnés.

\* \*  
\*

**- FAITS ET PROCÉDURE :**

La société Maison d'Enfants de Moussaron (ci-après la société Moussaron) exploitait à Condom (Gers) un Institut Médico-Educatif (ci-après IME) assurant la prise en charge d'enfants de 3 à 20 ans en situation de déficience intellectuelle ou de poly-handicap.

Le 5 avril 2008, Mme Boussie a été embauchée par la société Moussaron en qualité de monitrice, pour remplacer durant un mois une salariée absente. Le 1<sup>er</sup> septembre 2008, les parties ont conclu un contrat de professionnalisation à échéance au 31 décembre 2009, en vue de la préparation par Mme Boussie du diplôme d'état d'aide-médico-psychologique. Après obtention de ce diplôme, Mme Boussie a été embauchée par la société Moussaron, selon contrat de travail à durée indéterminée en date du 1<sup>er</sup> janvier 2010, en qualité d'aide-médico-psychologique.

Le 5 avril 2013, Mme Boussie, conjointement avec quatre autres salariés de la société Moussaron, s'est vue notifier par son employeur un avertissement pour avoir de sa propre initiative décidé de ne pas amener les enfants à la séance de poney hebdomadaire prévue dans leur emploi du temps et ne pas en avoir averti sa hiérarchie. Contestant cette sanction, Mme Boussie a sollicité un entretien avec son employeur, qui s'est déroulé le 8 avril 2013 et à l'issue duquel l'employeur a maintenu la sanction.

Par courrier du 6 mai 2013, l'employeur a reproché à Mme Boussie d'avoir transgressé à plusieurs reprises le cadre des pratiques professionnelles validées par l'institution et d'avoir le 4 avril posé sans en référer à quiconque et notamment pas à la directrice médicale, une contention sur un des enfants pris en charge par l'IME.

Par courrier du 15 mai 2013 Mme Boussie a contesté les faits reprochés dans l'avertissement et sollicité l'annulation de celui-ci. Le même jour elle a adressé à la secrétaire du comité d'hygiène et de sécurité des conditions de travail, par ailleurs délégué du personnel, copie des courriers échangés avec l'employeur.

Le 16 mai 2013, Mme Boussie a été placée en arrêt-maladie pour accident du travail par son médecin traitant, le Dr Segouret, pour "*syndrome de dépression majeur lié à un stress au travail*".

Le 21 mai 2013, M. Broussole, ancien salarié de la société Moussaron, a adressé un courrier à l'inspection du travail du Gers pour dénoncer de multiples dysfonctionnements au sein de l'IME et l'informer qu'il avait été contacté par Mme Boussie qui lui avait fait part de sa situation et des difficultés rencontrées avec la direction de l'établissement.

Par courrier du 22 mai 2013 adressé à la CPAM du Lot-et-Garonne, la société Moussaron a contesté le caractère d'accident du travail, en indiquant qu'aucun incident ou accident n'était survenu le 16 mai 2013.

Par un nouveau courrier du 27 mai 2013 adressé à Mme Boussie, la société Moussaron a *"souhaité... vous alerter sur vos dérives professionnelles et votre propension à prendre en charge des problématiques pour lesquelles vous n'êtes nullement concernée"* l'invitant à *"recentrer son activité au sein de l'institution."*

Selon courrier du 28 mai 2013, la CPAM de Lot-et-Garonne a informé Mme Boussie que l'employeur ne lui avait toujours pas fait parvenir la déclaration d'accident du travail.

Par courrier du 30 mai 2013, l'Union Syndicale CGT de la Santé du Gers, sous la plume de Mme Mokkaïem, secrétaire générale, a dénoncé à l'Agence Régionale de la Santé du Gers (ARS 32) de multiples dysfonctionnements au sein de l'IME, tant au niveau de la prise en charge des enfants que de la situation des salariés.

À la suite de ce signalement, l'ARS 32 a diligenté une inspection les 9 et 10 juillet. Par note du 12 juillet 2013, les inspecteurs ont relevé *"des dysfonctionnements graves dans les conditions d'installation d'au moins 32 enfants /adolescents /jeunes adultes présents lors de l'inspection ainsi que dans l'organisation des soins"* portant notamment sur le non-respect de la dignité et de l'intimité des jeunes et de leur bien-être physique et psychologique qui s'apparente à de la maltraitance institutionnelle, sur l'absence de formation spécifique du personnel notamment dans la gestion des troubles du comportement, sur l'absence de sécurisation des soins infirmiers et du circuit des médicaments. Par courrier recommandé du 17 juillet 2013, le directeur général de l'ARS 32 a enjoint à la société Moussaron de mettre en oeuvre sans délai un certain nombre de mesures conservatoires.

Parallèlement, le 19 juillet 2013, la présidente de l'association "Autisme Gers" interpellait l'ARS 32 sur des faits préoccupants portés à sa connaissance, puis le 9 septembre 2013 Mme Boussie adressait à Mme Trierweiler, compagne du Président de la République, un courrier dénonçant des dysfonctionnements au sein de l'IME.

Le 16 septembre 2013 la CPAM a refusé de prendre en charge au titre de la législation sur les risques professionnels l'accident déclaré par Mme Boussie. La procédure engagée devant le tribunal des affaires de sécurité sociale de Lot-et-Garonne par Mme Boussie pour contester cette décision a été radiée le 21 décembre 2015. Ce refus est aujourd'hui définitif.

Le 15 novembre 2013, Mme Boussie a saisi le conseil de prud'hommes d'Auch pour solliciter la condamnation de la société Moussaron à lui payer un rappel de salaire et une indemnité de 5 000 euros.

À la suite de l'établissement du rapport définitif de l'inspection réalisée les 9 et 10 juillet 2013, faisant état de multiples et graves dysfonctionnements au sein de l'institution, la Ministre déléguée aux personnes handicapées plaçait par décision du 27 novembre 2013, l'IME sous administration provisoire pour une période de 6 mois, en désignant le 6 décembre 2013 M. Dewerdts en qualité d'administrateur provisoire.

Le 8 décembre 2013, Mme Boussie a déposé une plainte pour harcèlement moral à l'encontre de son employeur et de certains membres de la direction.

Alors que le procès-verbal de synthèse établi après l'enquête par les gendarmes de la brigade de Condom mentionnait qu'il existait des raisons plausibles de présumer que diverses infractions, notamment de harcèlement moral, avaient été commises ou pouvaient être retenues contre certains dirigeants de la société, le procureur de la République d'Auch procédait le 20 mars 2015 à un classement sans suite de cette plainte en considérant que l'infraction ne lui paraissait pas suffisamment caractérisée, l'enquête n'ayant selon lui pas

permis de rassembler des preuves suffisantes, aucun détournement de fonds n'étant établi et l'ARS 32 ne l'ayant pas saisi pour une quelconque maltraitance institutionnelle. Mme Boussie déposait alors auprès du juge d'instruction du TGI d'Auch, une plainte avec constitution de partie civile pour harcèlement moral.

Le 10 mars 2014, Mme Boussie, qui se trouvait toujours en arrêt de travail, a effectué une visite médicale de pré-reprise aux termes de laquelle le médecin du travail indiquait que l'entretien médical laissait présager une inaptitude à tous postes. Le 25 mars 2014 le médecin du travail a émis un avis d'inaptitude de Mme Boussie dans les termes suivants :

*"Inaptitude à la reprise à son poste d'AMP au sein de la structure.  
Inaptitude à tout poste au sein de la structure.  
Inaptitude en un seul examen dans les suites d'une pré-visite réalisée le 11 mars 2014 avec contact téléphonique et courrier à l'employeur."*

Par courrier du 6 mai 2014, la société Moussaron a informé Mme Boussie de l'impossibilité de tout reclassement au sein de l'entreprise et dès le lendemain elle l'a convoquée à un entretien préalable à un licenciement, fixé au 21 mai 2014.

Par lettre recommandée du 26 mai 2014, la société Moussaron a licencié Mme Boussie dans les termes suivants :

*"Par lettre du 7 mai 2014 nous vous avons convoqué à un entretien préalable auquel vous ne vous êtes pas présentée et nous sommes au regret de vous notifier par la présente votre licenciement."*

*Ce licenciement est motivé pour les raisons suivantes :*

- votre inaptitude définitive à votre poste de travail constatée par le médecin du travail,*
- l'impossibilité de procéder à votre reclassement au sein de notre entreprise.*

*En effet, à l'issue de la visite de reprise au travail du 25 mars 2014, le médecin du travail vous a déclarée inapte à votre poste ainsi qu'à tous postes dans l'entreprise, en une seule visite, dans la mesure où une visite médicale de pré-reprise était intervenue le 10 mars 2014 (article R.4621-1 du code du travail).*

*Conformément à nos obligations, nous avons examiné les possibilités de vous proposer une solution de reclassement au sein de notre structure.*

*Aux termes de ces recherches, il s'est avéré que les seuls postes disponibles étaient un poste de psychologue et d'assistant social, postes qui nécessitent respectivement les diplômes de psychologue et d'assistant de service social, dont vous nous avez confirmé ne pas être titulaire. (...)"*

Après de multiples renvois et modifications des prétentions des parties, l'affaire a été retenue et plaidée à l'audience du 31 janvier 2019.

Par jugement en date du 18 avril 2019, auquel le présent arrêt se réfère expressément pour plus ample exposé des faits, de la procédure, des moyens et des prétentions des parties en première instance et des motifs énoncés par le premier juge, le conseil de prud'hommes d'Auch a :

- sursis à statuer sur les demandes relatives au harcèlement moral, à l'indemnité d'éviction (sic) et aux congés-payés afférents dans l'attente de la décision dans la procédure pénale engagée à la suite de la plainte avec constitution de partie civile pour harcèlement moral déposée par Mme Boussie ;*

- fixé la rémunération mensuelle de Mme Boussie à 1 839,47 euros bruts ;
- débouté Mme Boussie de sa demande de dommages et intérêts au titre de la violation d'une liberté fondamentale ;
- débouté Mme Boussie de sa demande d'annulation de l'avertissement et de dommages et intérêts ;
- dit que la société Moussaron a manqué à son obligation de formation et d'adaptation à l'emploi et condamné la dite société à payer à Mme Boussie une indemnité de 1 839,47 euros ;
- dit que la société Moussaron a manqué à son obligation de protection de la santé et de la sécurité vis à vis de ses salariés et condamné la dite société à payer à Mme Boussie une indemnité de 3 678,94 euros ;
- débouté Mme Boussie de ses demandes tendant à faire juger son licenciement nul ou dépourvu de cause réelle et sérieuse et à obtenir paiement de dommages et intérêts, indemnité de licenciement et de préavis ;
- condamné la société Moussaron à payer à Mme Boussie une indemnité de 3 678,94 euros pour atteinte à son honneur et à sa réputation ;
- ordonné la capitalisation des intérêts conformément à l'article 1343-2 du code civil ;
- débouté Mme Boussie de ses demandes de remise de bulletins de salaire rectifiés et de régularisation auprès des organismes sociaux ;
- débouté la société Moussaron de sa demande tendant à faire juger que Mme Boussie n'est pas légitime à bénéficier du statut de lanceur d'alerte ;
- dit que la société Moussaron a rempli de bonne foi ses obligations contractuelles ;
- débouté la société Moussaron de sa demande de dire et juger que l'inaptitude de Mme Boussie à son poste de travail est sans lien avec les circonstances professionnelles ;
- dit que l'employeur a satisfait à son obligation de reclassement ;
- condamné la société Moussaron à payer à Mme Boussie la somme de 1 500 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;
- débouté la société Moussaron de sa demande fondée sur l'article 700 du code de procédure civile ;
- laissé à chacune des parties la charge de ses propres dépens.

Selon déclaration enregistrée au greffe le 24 mai 2019, Mme Boussie a relevé appel de toutes les dispositions du jugement rejetant ses demandes ou réduisant les indemnités qu'elle avait réclamées.



L'ordonnance de clôture est intervenue le 5 mars 2020 et l'affaire a été fixée à l'audience de plaidoiries du 24 mars 2020.

L'audience du 24 mars 2020 n'ayant pu se tenir compte tenu du confinement général édicté par le gouvernement, l'affaire a été renvoyée sine die.

Par message RPVA du 11 mai 2020, les conseils des parties au présent litige ont été informés que leur affaire serait examinée à l'audience du 19 mai 2020.

**- MOYENS ET PRÉTENTIONS DES PARTIES :**

Selon dernières écritures enregistrées au greffe de la Cour le 18 décembre 2019, expressément visées pour plus ample exposé des moyens et prétentions de l'appelante, **Mme Boussie** demande à la Cour :

1°) réformant le jugement, d'annuler l'avertissement notifié le 5 avril 2013 et de condamner la société Moussaron à lui payer une indemnité de 1 892, 60 euros en exposant que cette sanction disciplinaire avait pour seul but de la punir d'avoir dénoncé la négligence subie par les résidents de l'IME et que l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles interdit toutes mesures défavorables à l'encontre d'un salarié ayant témoigné de mauvais traitements ou de privations infligés à une personne accueillie en IME ;

2°) réformant le jugement, de condamner la société Moussaron à lui payer la somme de 45 422,40 euros à titre de dommages et intérêts, en faisant valoir :

- que la société Moussaron a violé une liberté fondamentale en portant atteinte à la liberté d'expression dont bénéficie tout lanceur d'alerte en application de l'article 11 de la Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen de 1789 et de l'article 10 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme ;

- qu'en effet elle a légitimement et de bonne foi dénoncé publiquement les traitements dégradants et inhumains subis par les résidents polyhandicapés de l'IME ;

- que pour avoir signalé aux membres de la direction les privations alimentaires subis par les résidents, le manque de soins médicaux et d'hygiène, elle a reçu un avertissement et deux rappels à l'ordre, dans des conditions d'une grande agressivité verbale et une promiscuité physique créant chez elle un sentiment d'insécurité ;

- que face à l'inertie de son employeur elle a saisi les organisations syndicales représentatives, qui ont alerté l'Agence Régionale de Santé du Gers le 30 mai 2013 ;

- que par ailleurs le même jour l'inspection du travail a été informée des conditions de travail difficiles des salariés ;

- que la mise sous administration provisoire de l'IME en décembre 2013 a confirmé l'utilité de sa démarche, mais que cette tutelle provisoire n'a pas permis de faire cesser les mauvais traitements infligés aux pensionnaires, de sorte qu'à compter du dernier trimestre 2013 et courant 2014 elle a alerté, par le biais de son association, les pouvoirs publics sur la situation de l'IME ;

- qu'elle a été poursuivie du chef de diffamation pour avoir dénoncé ces faits, mais qu'elle a été relaxée par le tribunal correctionnel de Toulouse, par une motivation confirmant ses déclarations ;

- que la société Moussaron a voulu l'empêcher de s'exprimer librement à propos de ses conditions de travail et des conditions de vie des résidents au sein de l'IME ;

- que sa bonne foi ne peut sérieusement être mise en doute et qu'elle a agi de manière désintéressée ;

- que le préjudice découlant de cette violation de sa liberté d'expression doit être sanctionnée par l'allocation d'une indemnité de 45 422,40 euros, correspondant à l'équivalent de 24 mois de salaire ;

3°) de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a dit que la société Moussaron a manqué à son obligation de formation et d'adaptation à l'évolution de son emploi, mais de porter l'indemnité réparant le préjudice subi à la somme de 11 355,60 euros en exposant qu'après sa formation qualifiante, elle n'a bénéficié d'aucune formation de la part de son employeur, ni d'aucun entretien annuel pour évaluation et mise au point sur son orientation professionnelle ;

4°) de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a dit que la société Moussaron a manqué à son obligation en matière de protection de la santé et de la sécurité des salariés, mais de porter l'indemnité réparant le préjudice subi à la somme de 7 540,40 euros en invoquant l'inertie de l'employeur lorsqu'il a été averti des agissements malveillants et répétés de certains salariés de l'IME Moussaron à son égard et la création par l'employeur d'un climat délétère pour la santé physique et mentale de la salariée ;

5°) réformant le jugement, de dire et juger que la société Moussaron a commis des manquements graves dans le cadre de la relation de travail et de condamner la société Moussaron à lui payer une indemnité de 22 711,20 euros pour défaut d'exécution de bonne foi du contrat de travail, en exposant que les manquements de l'employeur résultent de sanctions disciplinaires réitérées, de convocations injustifiées sur une période très courte, d'une ambiance anxieuse et de conditions de travail délétères en raison de la maltraitance institutionnelle organisée par la direction de l'IME, de la déclaration tardive de son accident du travail, des retards de paiement de son salaire complémentaire, de l'instauration de conditions de travail anxieuses qui ont dégradé son état de santé ;

6°) réformant le jugement, de prononcer la nullité du licenciement, subsidiairement de dire qu'il est dépourvu de cause réelle et sérieuse, et de condamner la société Moussaron à lui payer les sommes de 45 422,40 euros à titre de dommages et intérêts pour rupture du contrat de travail, de 803,20 euros à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement, de 3 785,20 euros à titre d'indemnité de préavis et de 378,52 euros à titre de congés payés afférents en soutenant :

- que le licenciement d'un lanceur d'alerte est frappé de nullité sur la base de l'article 10 § 1 de la CEDH, même en l'absence de législation nationale applicable ;

- subsidiairement, que son licenciement pour inaptitude est dépourvu de cause réelle et sérieuse tant en raison du fait que le comportement de l'employeur, l'exécution déloyale du contrat et la violation de l'obligation de sécurité sont à l'origine de son inaptitude, que parce que la société Moussaron n'a pas procédé à une recherche loyale et sérieuse d'un poste de reclassement à la suite de la déclaration d'inaptitude du médecin du travail ;

- qu'en application de la convention collective la durée du préavis était de deux mois ;

- qu'elle a perçu une indemnité de licenciement de 4 874,60 euros alors qu'en application des dispositions conventionnelles, elle aurait dû percevoir 5 677,80 euros ;

- que le préjudice résultant de son licenciement est considérable, puisqu'elle n'a pas retrouvé de travail depuis plus de 5 ans et qu'elle fait toujours l'objet d'un suivi médical ;

7°) rejetant l'appel incident, de confirmer le jugement en ce qu'il a condamné la société Moussaron à lui verser une indemnité de 3 678,94 euros pour atteinte à son honneur et à sa réputation, en indiquant qu'elle a été insultée, humiliée et avilie sur les réseaux sociaux et a fait l'objet d'une poursuite pénale totalement injustifiée ;

8°) de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il lui a alloué une indemnité de procédure, mais de porter celle-ci à 2 000 euros et de lui allouer une indemnité de même montant pour les frais non répétables exposés à hauteur d'appel ;

9°) de condamner la société Moussaron à lui payer les intérêts capitalisés, à lui délivrer des bulletins de paie rectifiés, de régulariser sa situation auprès des organismes sociaux, sous astreinte de 250 euros, de constater l'exécution provisoire de droit (sic) ;

10°) de condamner la société Moussaron aux entiers dépens et aux éventuels frais d'exécution.



Selon dernières écritures enregistrées au greffe de la Cour le 17 février 2020, expressément visées pour plus ample exposé des moyens et prétentions de l'appelante, **la société SESSAD TERRE D'ENVOL**, nouvelle dénomination de la société Maison d'Enfants de Moussaron demande à la Cour :

1°) de confirmer le jugement en ses dispositions déboutant Mme Boussie de sa demande en dommages et intérêts au titre de la violation d'une liberté fondamentale en soutenant :

- que Mme Boussie ne peut bénéficier du statut de lanceur d'alerte, qui n'a été créé que par la loi 2016-1691 qui n'est entrée en vigueur que le 11 décembre 2016 ;

- que c'est vainement que pour contourner l'interdiction de se prévaloir d'une loi qui n'existait pas au moment des faits qu'elle invoque une décision de la Cour européenne des droit de l'homme dans un litige où l'Etat français n'était pas partie ;

- qu'au surplus Mme Boussie n'a pas fait usage de l'ensemble des procédures applicables en interne pour signaler un éventuel dysfonctionnement, ni alerté les membres de la Délégation Unique ou du CHSCT ;

- que Mme Boussie produit de nombreux courriers envoyés à de multiples destinataires et qu'elle est donc particulièrement mal venue de prétendre que sa liberté d'expression aurait été violée ;

- qu'il résulte des écritures de Mme Boussie que son employeur aurait violé sa liberté d'expression en l'assignant en diffamation, grief qui se heurte d'une part au fait qu'à la date des propos diffamatoires qui lui sont reprochés, elle n'était plus salariée de la société Moussaron, d'autre part, au fait que l'employeur n'a fait qu'user de son droit de porter plainte et de soumettre la situation à l'examen d'une juridiction ;

2°) de confirmer le jugement en ses dispositions déboutant Mme Boussie de sa demande d'annulation de l'avertissement et de dommages et intérêts subséquents, en faisant valoir :

- que les faits reprochés à Mme Boussie et à ses collègues ne sont pas contestés ;

- que ses collègues n'ont pas remis en cause la sanction prononcée à leur rencontre ;

- que l'attitude de Mme Boussie a fragilisé les rapports de l'institution avec le centre équestre, qui avait aménagé une séance spécifique, qui a du tout de même pu être réglée ;

- que la pose sans aucune autorisation d'une contention sur l'enfant Aymen Mansrit justifiait le rappel à l'ordre du 6 mai 2013, qui n'était pas une sanction, et que le courrier du 27 mai 2013 ne peut être considéré comme la manifestation d'un acharnement injustifié, le Dr Dalomis ayant de surcroît outrepassé les règles déontologiques en délivrant à Mme Boussie des certificats affirmant l'existence d'un lien entre les arrêts de travail de la salariée et les circonstances professionnelles ;

3°) de confirmer le jugement en ses dispositions énonçant qu'elle a rempli de bonne foi toutes ses obligations contractuelles en soutenant :

- que Mme Boussie dénature les faits qui se sont déroulés en avril et mai 2013, qu'elle met en avant des éléments dans lesquels sa situation personnelle n'a jamais été évoquée, à savoir le rapport de l'ARS et l'émission télévisée "zone interdite" ;

- que l'IME a été totalement blanchie des accusations portées contre elle et qu'aucun amalgame ne peut être effectué entre les dysfonctionnements pointés par un organisme de tutelle et la situation individuelle d'une collaboratrice ;

- que le dossier pénal qui a conduit le procureur de la République d'Auch à classer sans suite la plainte de Mme Boussie permet de comprendre comment la direction de l'IME a mis en oeuvre son pouvoir de direction à l'égard des employés pour assurer la meilleure prise en charge possible au bénéfice des résidents ;

- que les témoignages produits par Mme Boussie doivent être écartés, notamment celui de M. Broussolle qui avait fait l'objet en janvier 2005 d'un licenciement pour faute grave autorisé par l'inspection du travail et n'a délivré qu'un témoignage de pure complaisance ;

- que la diffusion en janvier 2014 d'un reportage - filmé en caméra cachée - sur la chaîne de télévision M6 a perturbé le personnel de l'établissement, qu'une page intitulée "Vérité Moussaron" a été créée sur Facebook, que l'enquête de gendarmerie a démontré que l'employeur n'était pas à l'origine de cette création et qu'il ne peut être tenu pour responsable d'échanges sur un réseau social sur lequel il n'a aucune maîtrise ;

- que c'est vainement que Mme Boussie lui reproche d'avoir contester l'accident du travail, alors qu'en l'absence d'incident ou d'accident, elle n'a fait qu'user de son droit de formuler des réserves quant au prétendu accident ;

- qu'elle a été particulièrement diligente auprès de la Cie Allianz et que Mme Boussie a été remplie de l'intégralité de ses droits au regard des indemnités complémentaires aux indemnités journalières, que si des retards de paiement sont intervenus, c'est en raison du retard de la salariée à transmettre les attestations de paiement des indemnités journalières ;

- que l'affirmation selon laquelle la situation précitée serait la source des arrêts de travail de Mme Boussie pour dépression liée aux circonstances professionnelles n'est corroborée par aucun élément probant, les certificats du Dr Dalomis produits pour le soutenir ayant été établis en violation des règles déontologiques et le médecin du travail n'ayant jamais affirmé l'existence d'un tel lien ;

4°) d'infirmer le jugement en ces dispositions la condamnant au versement d'une indemnité pour violation de l'obligation d'adaptation et de formation à l'emploi et de débouter Mme Boussie de cette prétention en exposant :

- qu'en permettant à Mme Boussie, au moyen d'un contrat de professionnalisation, d'obtenir le diplôme d'aide-médico-psychologique, elle a assuré l'adaptation de la salariée au poste qu'elle a accepté d'occuper à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010 ;

- qu'elle était parfaitement adaptée à son poste de travail et n'a jamais fait état dans le cadre de la relation de travail d'un souhait d'évolution sur un autre poste, qu'aucune formation diplômante ne devait donc être effectuée ;

- que la lecture des procès-verbaux du CHSCT de 2011 et 2012 permet de constater qu'elle a mis en place des formations PRAP (sic) dont Mme Boussie n'a pas manqué de profiter ;

- qu'enfin Mme Boussie ne justifie strictement d'aucun préjudice ;

5°) de confirmer le jugement en ses dispositions déboutant Mme Boussie de sa demande tendant à faire juger nul ou dépourvu de cause réelle et sérieuse son licenciement et de ses demandes en payement d'indemnité de rupture en exposant :

- que le comportement de l'employeur n'est pas à l'origine de l'inaptitude de Mme Boussie et que la Cour ne saurait se substituer au médecin du travail en considérant le contraire ;

- qu'elle a parfaitement respecté son obligation de reclassement, en consultant le médecin du travail le 8 avril sur les deux postes vacants dans l'entreprise ;

- que le médecin du travail lui a répondu le 17 avril qu'aucun poste de reclassement ou d'aménagement du poste de travail n'était envisageable dans l'entreprise ;

- que compte tenu de cette réponse et de l'absence de diplômes utiles pour les deux postes vacants, le reclassement de Mme Boussie était impossible ;

6°) de confirmer le jugement en ses dispositions déboutant Mme Boussie de ses demandes de condamnation de l'employeur à lui délivrer des bulletins de paye rectifiés et à régulariser sa situation auprès des organismes sociaux et des complémentaires retraite ;

7°) de condamner Mme Boussie aux entiers dépens et au payement d'une indemnité de procédure de 3 000 euros à la Maison d'Enfants de Moussaron.

**- MOTIFS DE L'ARRÊT :**

**I. - SUR L'EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL :**

**A. - Sur l'obligation de formation et d'adaptation à l'emploi :**

Tirée de l'obligation d'exécution loyale du contrat de travail, l'obligation de formation et d'adaptation des salariés à l'évolution de leur emploi a fait l'objet d'une réglementation spécifique, codifiée aux articles L. 6111-1 et L. 6321-1 du code du travail.

L'employeur doit assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard de l'évolution des technologies, des emplois et des organisations.

L'absence de toute formation pendant une longue période caractérise, sauf circonstance particulière qu'il appartient à l'employeur d'établir, un manquement de celui-ci à son obligation, et ce même si le salarié n'a pas demandé à en bénéficier.

En l'espèce, pour confirmer les dispositions du jugement condamnant l'employeur à verser à Mme Boussie une indemnité de 1 839,47 euros en réparation du préjudice subi par celle-ci du fait de la violation par l'employeur de son obligation de formation et d'adaptation à l'emploi, il suffira de relever :

- que le contrat de professionnalisation conclu entre les parties en 2008 n'avait pas pour objet d'assurer l'adaptation de Mme Boussie à son poste de travail, mais sa formation initiale afin de lui permettre par son travail d'obtenir le diplôme d'aide-méxico-psychologique ; que la formation dispensée à cette occasion ne s'inscrivait pas dans le cadre des dispositions des articles précités ;

- que si l'employeur justifie par la production de comptes-rendus de réunion du CHSCT que certains salariés ont bénéficié en janvier 2011 et janvier 2013 de formations relatives à la prévention des risques liées aux activités physiques, destinées à leur permettre de devenir acteur dans la prévention des risques, les documents produits n'établissent pas que Mme Boussie a bénéficié de l'une ou de l'autre de ces actions de formation, alors que celle-ci le conteste formellement ;

- que l'employeur ne justifie pas davantage avoir fait bénéficier Mme Boussie d'une quelconque formation entre son embauche en contrat de travail à durée indéterminée le 1<sup>er</sup> janvier 2010 et son licenciement ;

- que par ailleurs les inspecteurs de l'ARS 32 ont mentionné dans leur note du 12 juillet 2013 "*l'absence de formation spécifique du personnel notamment dans la gestion des troubles du comportement*", puis relevé dans leur rapport définitif l'absence de plans de formations construits et le fait "*que les personnels ne sont pas formés aux spécificités des publics accueillis (troubles du comportement, TED et autisme)*" ;

- que le non-respect par l'employeur de l'obligation mise à sa charge par les articles L. 6111-1 et L. 6321-1 du code du travail est parfaitement caractérisé par l'absence de toute formation pendant plusieurs années et que sa carence ne porte pas sur la formation initiale de Mme Boussie, mais sur la formation nécessaire pour permettre son adaptation aux particularités de l'établissement dans lequel elle travaillait et des résidents qui y étaient hébergés ;

- que le non-respect de cette obligation a causé à la salariée un dommage, dans la mesure où elle était en contact avec des résidents difficiles en raison de leur pathologie et n'était pas suffisamment formée pour faire face à certaines difficultés comportementales créées par ceux-ci ;

- que l'indemnité réparant le préjudice ainsi subi a été justement chiffré par les premiers juges, dont la décision mérite confirmation de ce chef.

#### B. - Sur l'annulation de l'avertissement :

Le 5 avril 2013, Mme Boussie, conjointement avec quatre autres salariés de la société Moussaron, s'est vue notifier par son employeur un avertissement pour avoir de sa propre initiative décidé de ne pas amener certains enfants à la séance de poney hebdomadaire prévue dans leur emploi du temps et ne pas en avoir averti sa hiérarchie.

Pour confirmer les dispositions du jugement ayant débouté Mme Boussie de sa demande d'annulation de l'avertissement et d'allocation d'une indemnité de 1 892,60 euros, il suffira de relever :

- que les faits reprochés par l'employeur à la salariée ne sont pas contestés dans leur matérialité par celle-ci ;

- que le non-respect des instructions données, sans même en informer l'employeur, constitue un manquement de la salariée à ses obligations contractuelles et que la sanction prononcée par l'employeur n'apparaît pas disproportionnée, dans la mesure où le comportement de la salariée était de nature à perturber les relations de la société Moussaron avec le centre équestre, qui lui réservait des créneaux particuliers destinés aux seuls jeunes accueillis à l'IME, et qu'il a été source de frais inutiles, la séance prévue ayant dû être réglée par l'employeur ;

- que c'est vainement que Mme Boussie invoque une violation de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles, qui interdit toutes mesures défavorables à l'encontre d'un salarié ayant témoigné de mauvais traitements ou de privations infligés à une personne accueillie en IME et soutient que l'avertissement avait pour seul but de la punir d'avoir dénoncé des négligences dès lors que 4 autres salariés ont fait l'objet eux aussi d'avertissements pour le même motif, ce qui suffit à démontrer que l'avertissement avait bien pour objet de sanctionner le non respect des instructions et le manquement de ceux-ci à leurs obligations contractuelles.

C. - Sur la violation de la liberté d'expression :

La liberté d'expression, qui recouvre la liberté d'opinion et la liberté de recevoir ou de communiquer des informations ou des idées, est applicable quel que soit le support d'expression. Elle constitue un droit fondamental, consacrée par l'article 11 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 et est reconnue comme telle par l'article 10 de la Convention européenne des droits de l'homme et des libertés fondamentales selon lequel «toute personne a droit à la liberté d'expression». Elle est également protégée par le code du travail dans ses articles L. 1121-1, qui dispose que nul ne peut porter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché, et L. 2281-3, qui prévoit que les opinions que les salariés émettent dans l'exercice du droit d'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail ne peuvent motiver une sanction.

Par ailleurs, il convient de rappeler que, sauf abus, le salarié jouit dans l'entreprise et en dehors de celle-ci de sa liberté d'expression et il ne peut être apporté à celle-ci que des restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché.

Pour confirmer les dispositions du jugement entrepris déboutant Mme Boussie de sa demande en paiement d'une indemnité de 45 422,40 euros à titre d'indemnité réparant le préjudice résultant de la violation de sa liberté d'expression, il suffira de relever :

- que Mme Boussie ne revendique pas la protection assurée par l'article L. 1132-3-3 alinéa 2 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi du 9 décembre 2016 portant statut du lanceur d'alerte, au salarié ayant signalé une alerte dans le respect des articles 6 à 8 de la dite loi, qui n'est entrée en vigueur que le 11 décembre 2016, et que la demande de l'intimée tendant à faire juger qu'elle n'était pas légitime à bénéficier du statut de lanceur d'alerte prévu par ces dispositions était donc sans objet ;

- qu'elle fonde exclusivement sa demande sur l'article 11 de la Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen de 1789 et l'article 10 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ;

- qu'elle s'attache à démontrer que les dysfonctionnements et les traitements inhumains et dégradants qu'elle déclare avoir porté à la connaissance de son employeur, de M. Broussole, de Mme Mokkadem, de diverses personnalités politiques, puis du public au travers d'un reportage télévisé diffusé le 14 janvier 2014 et de son intervention téléphonique sur une station radiophonique le 19 février 2014, sont établis, ce qui n'est pas sérieusement contestable au vu du rapport d'inspection de l'ARS 32, qui a mis en évidence de multiples et graves dysfonctionnements s'apparentant selon les termes du rapport à une maltraitance institutionnelle à l'égard de certains des jeunes handicapés accueillis à l'IME et justifiant la désignation par les autorités de tutelle d'un administrateur provisoire, M. Dewerd ;

- que ces éléments mettent en évidence que Mme Boussie a pu s'exprimer à de multiples occasions et qu'aucun abus de sa liberté d'expression n'est établi, étant rappelé par ailleurs que la procédure pour diffamation engagée contre elle a abouti à un jugement de relaxe ;

- que toutefois, la caractérisation de la violation de sa liberté d'expression suppose que soit établie par le salarié qui s'en prétend victime la preuve que son employeur a pris des mesures pour l'empêcher de s'exprimer ou l'a sanctionné pour s'être exprimé ;

- qu'en l'espèce, Mme Boussie soutient vainement, pour les motifs précédemment énoncés sous I-B, qu'elle aurait été sanctionnée d'un avertissement pour avoir signalé aux membres de la direction les privations alimentaires subies par les résidents, le manque de soins médicaux et d'hygiène ;

- que par ailleurs, ainsi qu'il sera analysé plus loin, elle a été licenciée en mai 2014, soit plus d'un an après le début de son arrêt de travail pour maladie, pour inaptitude médicalement constatée et impossibilité de reclassement et non à titre de sanction de ses déclarations et de l'expression de ses informations et appréciations sur le fonctionnement de l'IME ;

- que les plaintes avec constitution de partie civile du chef de diffamation publique n'ont été déposées que le 8 mars 2015 et le 4 mai 2015, qu'elles visaient des déclarations faites le 19 février 2015 sur une chaîne radiophonique et le 4 mars 2015 sur une chaîne télévisée, que le contrat de travail liant les parties était rompu depuis le 24 mai 2014 et que dès lors le dépôt de ces plaintes ne peut constituer une violation par l'employeur de la liberté d'expression du salarié, peu important à cet égard la décision pénale intervenue, étant observé que par suite, n'étant pas lié aux relations contractuelles des parties, ce litige échappe à la compétence de la juridiction prud'homale ;

- que Mme Boussie ne justifiant pas que son employeur a pris des mesures particulières pour l'empêcher de s'exprimer ou la sanctionner pour s'être exprimée, la confirmation des dispositions du jugement entrepris la déboutant de sa demande en dommages et intérêts pour violation de sa liberté d'expression s'impose.

#### D. - Sur l'exécution loyale du contrat de travail :

À titre liminaire, il convient de rappeler que l'article L. 1222-1 du code du travail dispose que le contrat de travail est exécuté de bonne foi.

Au soutien de sa demande en paiement d'une indemnité de 22 711,20 euros pour défaut d'exécution de bonne foi du contrat de travail par l'employeur, Mme Boussie invoque divers manquements de celui-ci.

S'agissant des "sanctions disciplinaires réitérées" et des convocations inondées, force est de constater que la seule sanction établie est l'avertissement du 5 avril 2013, dont la demande d'annulation a été précédemment rejetée. De même s'agissant de la "maltraitance institutionnelle organisée par la direction de l'IME" invoquée par Mme Boussie, il résulte de l'ensemble des éléments produits et notamment du rapport d'inspection de l'ARS 32 et des écrits de M. Dewerd, l'administrateur provisoire, que celle évoquée par ceux-ci ne concernait pas les salariés, mais les personnes accueillies à l'IME, M. Dewerd ayant d'ailleurs estimé "que les salariés présents ont leur part de responsabilité" dans cette situation, étant observé par ailleurs que le management anxigène et les conditions de travail difficiles décrites par M. Broussole, concernent la période 2003 à 2007 pendant laquelle celui-ci a travaillé à l'IME, c'est à dire une période largement antérieure à l'embauche de Mme Boussie, dont il n'a donc pu décrire les conditions réelles et personnelles de travail, qui seront évoquées ultérieurement dès lors qu'elles apparaissent être la cause de son inaptitude médicale à l'emploi exercé.

C'est également vainement que Mme Boussie invoque une déclaration tardive de son accident du travail par l'employeur et des retards de paiement de son salaire complémentaire.

En effet, il résulte des documents produits que la déclaration d'accident du travail reçue le 21 mai par l'employeur a été transmise sans retard, dès le lendemain, par celui-ci à la CPAM, qui l'a réceptionnée le 27 mai 2013 et qu'il ne peut être fait grief à l'employeur de l'avoir accompagnée d'une lettre contestant la réalité d'un accident de travail, ce d'autant moins qu'in fine la décision de la CPAM de ne pas prendre en charge l'arrêt de travail sous le régime de la législation professionnelle est devenue définitive, Mme Boussie n'ayant pas persisté dans son recours. Par ailleurs, s'agissant du paiement des indemnités complémentaires s'ajoutant aux indemnités complémentaires versées par la sécurité sociale, force est de constater que Mme Boussie ne conteste pas qu'elle a été intégralement remplie

de ses droits à ce titre et n'établit pas davantage que son employeur aurait transmis avec retard à l'assureur gérant le régime complémentaire les attestations de paiement des indemnités journalières dont la production était nécessaire pour calculer ses droits, a fortiori un quelconque préjudice résultant d'une transmission tardive de ces documents à l'assureur.

Dès lors, il y a lieu de débouter Mme Boussie de cette demande.

E. - Sur l'obligation de protection de la santé et de la sécurité des salariés :

Selon les dispositions de l'article L. 4121-1 du code du travail, «*L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.*

*Ces mesures comprennent :*

*1° Des actions de prévention des risques professionnels ;*

*2° Des actions d'information et de formation ;*

*3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.*

*L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes».*

Mme Boussie sollicite l'allocation d'une indemnité de 7 540,40 euros pour violation de cette obligation en soutenant que l'employeur a créé les conditions d'un climat délétère au travail et n'a mis en place aucune action de prévention des faits de harcèlement moral dont elle a été victime, en invoquant l'inertie de l'employeur lorsqu'il a été averti des agissements malveillants et répétés de certains salariés de l'IME Moussaron à son égard et en exposant que ce manquement de l'employeur est à l'origine de la dégradation de son état de santé.

En l'espèce, c'est par des motifs pertinents que les premiers juges ont caractérisé le manquement de la société Moussaron à son obligation de protection de la santé et de la sécurité des salariés, et notamment de Mme Boussie, en se fondant notamment sur les conclusions du rapport définitif de l'ARS 32, mettant en évidence non seulement l'absence de mise en oeuvre des mesures correctives préconisées à l'occasion des inspections antérieures et l'absence totale de soutien apporté aux salariés dans leur mise à distance nécessaire au regard des lourdes problématiques posées par la population accueillie, mise à distance indispensable pour protéger la santé physique et surtout psychique des salariés. Il suffira d'ajouter que la seule réponse de l'employeur aux demandes de soutien et au mal-être que traduisaient les mentions portées par Mme Boussie dans le cahier de transmission et ses interrogations auprès de ses collègues et de son employeur sur les méthodes mises en oeuvre dans l'établissement, a été, dans une lettre du 27 mai 2013, de l'alerter(sic) sur de prétendues dérives professionnelles et de lui reprocher de prendre en charge des problématiques ne la concernant pas, alors qu'il lui incombait au regard de cette situation d'en rechercher les causes réelles et d'y porter remède.

Ce manquement de l'employeur à son obligation légale a participé à la dégradation de l'état de santé de Mme Boussie et lui a causé un préjudice distinct de celui résultant de la rupture du contrat de travail, qui apparaît avoir été sous-évalué par les premiers juges et qui sera réparé par l'allocation d'une indemnité de 7 500 euros, que l'intimée sera condamnée à lui verser.

F. - Sur l'atteinte à l'honneur et à la réputation :

C'est là encore pour des motifs pertinents que la cour s'approprie que les premiers juges ont condamné la société Moussaron à verser à Mme Boussie une indemnité de 3 678,94 euros pour atteinte à son honneur et à sa réputation. En effet, après avoir énoncé que celle-ci avait été insultée publiquement (conne, salope, garce...) sur les réseaux sociaux

par des salariés de la société Moussaron pour avoir dénoncé publiquement des dysfonctionnements et le traitement humiliant et dégradant subi par certains des jeunes accueillis dans l'IME, ils ont justement retenu la responsabilité de l'employeur en relevant que des documents dont seuls Mme Boussie et l'employeur étaient normalement détenteurs avaient été publiés à cette occasion sur les réseaux sociaux, ce qui suffit à démontrer que non seulement celui-ci n'est pas intervenu pour faire cesser ces agissements, comme Mme Boussie le lui avait demandé, mais qu'il les a favorisés en fournissant les dits documents.

Le jugement mérite donc également confirmation de ce chef.

## II. - SUR LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

### A. - Sur la nullité du licenciement :

Si la nullité d'un licenciement peut être prononcée sur le fondement de l'article 10 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales lorsqu'il intervient à l'encontre d'un salarié à qui il est reproché d'avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, de faits dont il a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions et qui, s'ils étaient établis, seraient de nature à caractériser des infractions pénales, force est de relever, ainsi que déjà précédemment énoncé, qu'en l'espèce rien ne permet de retenir que le motif invoqué dans la lettre de licenciement serait fallacieux et qu'il n'aurait été invoqué que pour masquer la cause véritable, la sanction des déclarations de la salariée relatives au fonctionnement de l'IME.

Dès lors, le licenciement n'étant pas intervenu en violation des dispositions de l'article 10 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, mais aux termes de la lettre de licenciement pour inaptitude médicale et impossibilité de reclassement, la confirmation des dispositions du jugement déboutant Mme Boussie de sa demande en nullité du licenciement s'impose.

Il suffira d'ajouter d'une part, qu'aux termes de la lettre de licenciement, cette mesure a été prononcée à la suite d'une inaptitude médicalement constatée par le médecin du travail plus d'un an après le début de l'arrêt-maladie et alors que la salariée n'avait jamais repris le travail, d'autre part qu'elle est intervenue plusieurs mois après les déclarations et écrits de Mme Boussie dénonçant des dysfonctionnements au sein de l'entreprise, ce qui ne permet pas d'établir un lien entre lesdites déclarations et le licenciement prononcé.

### B. - Sur la cause réelle et sérieuse du licenciement :

Le licenciement pour inaptitude est sans cause réelle et sérieuse lorsque l'inaptitude résulte d'un manquement préalable de l'employeur à son obligation de sécurité.

En l'espèce, il est établi, ainsi que l'a d'ailleurs retenu le tribunal correctionnel de Toulouse dans son jugement du 21 novembre 2017, que Mme Boussie a été le témoin privilégié du mode de fonctionnement de l'IME, caractérisé notamment à l'époque, ainsi que l'a mis en évidence le rapport d'inspection de l'ARS 32, par l'absence de protocoles établis par la direction pour définir l'attitude à adopter par les salariés pour faire face à un certain nombre de difficultés susceptibles de se présenter en raison des troubles comportementaux des jeunes accueillis par l'IME (les protocoles relatifs à la contention, la constipation, l'errance ou la disparition, etc, n'ayant été établis qu'après l'inspection de l'ARS 32, indirectement provoquée par les informations communiquées par Mme Boussie), l'enfermement dans des box vitrés dépourvus de poignée intérieure sans prescription médicale, l'absence totale de respect de l'intimité des personnes les plus gravement handicapées au moment de leur toilette, l'absence de toilettes privatives dans certains locaux, les jeunes étant alors contraint de faire leurs besoins sur un seau, en présence des autres, l'absence de surveillance de certains enfants à certains moments de la soirée ou de la nuit.

Si l'intimée soutient qu'il appartenait à Mme Boussie d'utiliser les procédures internes pour signaler ce qu'elle estimait être des dysfonctionnements ou des difficultés dans l'exercice de ses missions, force est de constater qu'elle ne justifie nullement de telles procédures au sein de l'entreprise.

Mme Boussie soutient qu'après avoir consigné dans le cahier de transmission un certain nombre d'observations relatives au comportement des jeunes accueillis dans son unité, lourdement handicapés, cris continuels de certains perturbants tous les autres, problèmes alimentaires d'un autre, allant jusqu'à grignoter les protections de son lit, elle a informé son employeur des multiples dysfonctionnements relevés.

La réalité de cette information est établie par la réponse même de son employeur, consignée dans le courrier du 26 mai 2013 dans lequel il lui était reproché de "*prendre en charge des problématiques pour lesquelles vous n'êtes nullement concernée*", formule pouvant être assimilée à travaillez et taisez vous.

L'absence de protocoles pour faire face à certaines situations difficiles, l'inertie de l'employeur pour apporter des réponses à ses interrogations sur les dysfonctionnements de l'institution au regard de la prise en charge de certains des poly-handicapés accueillis, puis les reproches formulés en raison de ces critiques, enfin la participation de l'employeur - illustrée par la fourniture de documents confidentiels concernant la salariée - à l'entreprise de dénigrement de la dénonciation par Mme Boussie des multiples dysfonctionnements et aux injures proférées à son encontre constituent des manquements de l'employeur à son obligation de sécurité et de protection de la santé de la salariée, comme déjà mentionnés précédemment, et sont directement à l'origine de l'arrêt de travail du 16 mai 2013, qui a suivi un entretien dont elle est ressortie en larmes, puis de la dégradation de l'état de santé physique et psychique de Mme Boussie, mis en évidence notamment par les certificats médicaux établis par le Dr Dalomis, et notamment celui du 19 novembre 2013 faisant état d'un état dépressif majeur, étant observé d'une part, qu'il s'agit là d'un diagnostic et non de la relation par le praticien d'un élément avancé par le patient, d'autre part que le patient n'est pas tenu par le secret médical et qu'il est en droit de fournir toutes justifications sur son état de santé en produisant toutes pièces qu'il estime utile.

Cette dégradation de l'état de santé psychique de Mme Boussie consécutive est directement à l'origine de son inaptitude à la reprise de son poste et trouve sa cause dans le manquement préalable de l'employeur à son obligation de sécurité.

Dès lors il y a lieu de déclarer dépourvu de cause réelle et sérieuse le licenciement notifié à Mme Boussie.

#### C. - Sur les conséquences financières de la rupture du contrat de travail :

Dépourvu de cause réelle et sérieuse, le licenciement de Mme Boussie ouvre droit à indemnisation du préjudice résultant de la rupture du contrat de travail.

Mme Boussie, licenciée alors qu'elle comptait une ancienneté supérieure à deux ans dans une entreprise employant habituellement plus de 10 salariés, est fondée, par application de l'article L. 1235-3 du code du travail dans sa rédaction en vigueur à la date du licenciement, à obtenir une indemnité qui ne peut être inférieure à 6 mois de salaire.

Compte tenu de son ancienneté, de sa rémunération mensuelle de 1 839,47 euros bruts dans le dernier état de la relation contractuelle et du fait qu'elle n'a pu retrouver - en raison des circonstances de l'espèce et de la circonstance qu'elle avait dénoncé publiquement des dysfonctionnements dans l'entreprise - un emploi dans son secteur d'activité, le préjudice sera chiffré à 25 000 euros, montant que la SAS Terre d'Envol sera condamnée à lui payer à titre de dommages et intérêts.

Par ailleurs, le salarié inapte dont le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse en raison d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité a droit à l'indemnité compensatrice de préavis prévue par l'article L. 1234-5 du code du travail.

La durée légale du préavis étant de deux mois, compte tenu de l'ancienneté de Mme Boussie, la SAS Terre d'Envol sera condamnée à lui verser une indemnité compensatrice de préavis de 3 785,20 euros et une indemnité compensatrice de congés payés sur préavis de 378,52 euros.

Enfin, aux termes de l'article 25 de la convention collective des établissements sociaux, plus favorable que les dispositions légales, l'indemnité de licenciement due à Mme Boussie devait être chiffrée, compte tenu de l'ancienneté dans l'entreprise, à un demi-mois par année d'ancienneté, soit pour une ancienneté de 6 ans, 1 mois et 22 jours ( $1/2 \times 1\ 839,47 \times 6 + 1/24 \times 1\ 839,47 + 1/24 \times 22/30 \times 1\ 839,47 =$ ) 5 651,25 euros.

Mme Boussie n'ayant perçu à ce titre que 4 874,60 euros, il lui reste dû un solde de 776,65 euros que la SAS Terre d'Envol sera condamnée à lui payer, avec intérêts à compter du 31 janvier 2019, date de sa première réclamation en justice qui vaut mise en demeure.

D. - Sur les autres conséquences de la rupture du contrat de travail :

Il y a lieu de condamner la SAS Terre d'Envol à remettre à Mme Boussie un bulletin de salaire rectifié conforme à l'arrêt prononcé et à régulariser sa situation auprès des organismes sociaux et des organismes gérant la retraite complémentaire et le régime de prévoyance.

III. - SUR LES FRAIS NON-REPETIBLES ET LES DÉPENS :

La SAS Terre d'Envol, dont la succombance est dominante, devra supporter les dépens de première instance et d'appel et sera déboutée de sa demande fondée sur l'article 700 du code de procédure civile.

Mme Boussie s'est vue accorder le bénéfice de l'aide juridictionnelle totale pour la procédure d'appel, recouvrant la rémunération de son conseil, et ne justifie pas avoir exposé par ailleurs des frais non répétables dont elle conserverait la charge. Dès lors elle ne peut qu'être déboutée de sa demande en paiement au titre des frais non répétables.

**PAR CES MOTIFS**

LA COUR, après en avoir délibéré conformément à la loi, statuant par arrêt contradictoire prononcé par sa mise à disposition au greffe et en dernier ressort,

Vu l'ordonnance n° 2020-304 du 25 mars 2020 portant adaptation des règles applicables aux juridictions de l'ordre judiciaire statuant en matière non pénale en application de la loi 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de COVID-19,

CONFIRME le jugement entrepris en ses dispositions :

- condamnant la sas Maisons d'Enfants Moussaron, actuellement dénommée SAS Terre d'Envol, à payer à Mme Boussie une indemnité de 1 839,47 euros au titre de la violation de l'obligation de formation et d'adaptation à l'emploi, une indemnité de 3 678,94 euros pour atteinte à son honneur et à sa réputation, une indemnité de procédure de 1 500 euros ;

- déboutant Mme Boussie de sa demande en nullité de l'avertissement et de sa demande en nullité du licenciement ;

- déboutant Mme Boussie de sa demande en dommages et intérêts pour violation de sa liberté d'expression ;

INFIRME pour le surplus le jugement entrepris ;

Statuant de nouveau des chefs infirmés et ajoutant au jugement,

DÉCLARE sans objet la demande de l'intimée tendant à faire juger que Mme Boussie n'était pas légitime à revendiquer le statut de lanceur d'alerte défini et protégé par les dispositions de la loi du 9 décembre 1976 ;

DIT et JUGE que la SAS Terre d'Envol, nouvelle dénomination sociale de la SAS Maison d'Enfants Moussaron est tenue de toutes les condamnations prononcées contre celle-ci en première instance et confirmées par le présent arrêt ;

DÉBOUTE Mme Boussie de sa demande en paiement d'une indemnité pour exécution déloyale du contrat de travail ;

DÉCLARE le licenciement de Mme Boussie dépourvu de cause réelle et sérieuse ;

CONDAMNE la SAS Terre d'Envol à payer à Mme Boussie :

1°) un indemnité de 7 500 euros pour violation de l'obligation de sécurité et de protection de la santé de la salariée ;

2°) une indemnité de 25 000 euros pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

3°) une indemnité compensatrice de préavis de 3 785,20 euros ;

4°) une indemnité compensatrice de congés payés sur préavis de 378,52 euros ;

5°) un rappel d'indemnité de licenciement de 776,65 euros, portant intérêts à compter du 31 janvier 2019 ;

CONDAMNE la SAS Terre d'Envol à remettre à Mme Boussie un bulletin de salaire rectifié conforme à l'arrêt prononcé et à régulariser sa situation auprès des organismes sociaux et des organismes gérant la retraite complémentaire et le régime de prévoyance ;

CONDAMNE la SAS Terre d'Envol aux entiers dépens de première instance et d'appel ;

DIT que les intérêts dus pour une année entière porteront intérêts conformément à l'article 1342-2 du code civil.

Le présent arrêt a été signé par Xavier GADRAT, Conseiller, faisant fonction de Président de Chambre, et par Nicole CUESTA, Greffière.

**LA GREFFIÈRE**

**LE PRÉSIDENT**