

**Contrat à durée déterminée – Requalification – Licencierement – Rupture du CDI en raison de l'action judiciaire en requalification – Atteinte à une liberté publique – Violation manifeste de L. 120-2 du Code du travail – Réintégration.**

1) CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE THONON  
(Sect. Activ. div.)  
21 juin 2001  
**P. contre SAEME**

**FAITS ET PROCEDURE :**

M. P. a été engagé par des CDD successifs irréguliers depuis juin 1996 par la SAEME pour travailler en qualité de kinésithérapeute aux Thermes d'Evian.

Le 26 juin 2000, M. P. a saisi le Conseil de prud'hommes de Thonon d'une demande de requalification de ses CDD en CDI et d'une demande de rappel de salaire en application du principe « à travail égal, salaire égal ».

A la suite de l'audience des plaidoiries du 2 novembre 2000 devant le bureau de jugement présidé par le juge départiteur, le 30 novembre 2000, une décision est prononcée requalifiant les CDD en CDI et accordant un rappel de salaire.

Le 1<sup>er</sup> décembre 2000, M. P. demande à reprendre son poste, l'employeur lui remet alors une télécopie ainsi libellée. « Nous vous confirmons que vous ne pouvez pas fournir la moindre prestation... signé V. Dugelay responsable ressources humaines.

Par lettre recommandée avec accusé de réception datée du 4 décembre 2000, M. P. met en demeure la SAEME d'exécuter sous 48 heures la décision du Conseil de prud'hommes de Thonon.

Par lettre recommandée avec accusé de réception en date du 5 décembre 2000, la SAEME confirme « la rupture de nos relations contractuelles même dans l'hypothèse fermement contestée d'un contrat à durée indéterminée ».

Après avoir relevé appel du 6 décembre 2000 de la décision prononcée le 30 novembre 2000, la SAEME va se désister de cet appel par une lettre datée du 23 janvier 2001.

Le 8 décembre 2000, M. P. va saisir notre juridiction des chefs de demande tels qu'énoncés ci-dessous.

A l'audience de conciliation en date du 25 janvier 2001, la non-conciliation est constatée et l'affaire est envoyée en bureau de jugement le 26 avril 2001.

A cette audience les chefs de demande de M. P. sont les suivants :

Ordonner la réintégration de M. P. sous une astreinte de 50 000 F par heure de retard à compter du huitième jour suivant le prononcé de la présente décision.

Condamner la SAEME à payer les salaires dus pour la période du 13 novembre 2000 au 30 avril 2001 soit une somme brute de 83 387,24 F, puis tous les mois la somme brute de 14 974,51 F, jusqu'au jour de la réintégration effective de M. P.

Condamner la SAEME à verser la somme de 5 000 F au titre de l'article 700 du NCPC.

Les prétentions respectives des deux parties peuvent se résumer comme suit :

*Pour M. P.*

Sur l'unicité de l'instance, il estime que sa demande est recevable puisque la rupture de son contrat qui lui a été notifiée 1<sup>er</sup> décembre 2000 est postérieure à la date du prononcé de la décision de requalification du 30 novembre 2000 et que dès lors qu'il a obtenu cette requalification on ne pouvait lui opposer l'arrivée du terme du dernier CCD soit le 11 avril 2000 puisque par définition un CDI n'a pas de terme et qu'un tel contrat ne peut être rompu que par la démission ou le licenciement.

Sur la demande de réintégration, M. P. estime que la rupture de son contrat le 1<sup>er</sup> décembre 2000 est nulle car elle n'est que la

conséquence de son action en justice qui est une liberté publique. Or toute violation d'une liberté est frappée de nullité.

En second lieu, il soutient que la SAEME qui l'a licencié consécutivement à son action en justice qui est un droit pour toute personne de saisir un tribunal a violé l'article L. 120-2 du Code du travail entraînant la nullité de son licenciement.

Enfin il estime qu'étant licencié suite à la décision du Conseil de prud'hommes de lui accorder un rappel de salaire en vertu « à travail égal, salaire égal », la rupture de son contrat est nulle et de nul effet, sa réintégration étant de droit par l'application de l'article L. 123-5 du Code du travail.

*Pour la SAEME :*

Elle estime qu'en application de l'article R. 516-1 du Code du travail, les demandes présentées par M. P. sont irrecevables car elles dérivent du même contrat de travail et qu'elles étaient connues de M. P. avant l'extinction de la première instance, laquelle n'est intervenue que le 7 janvier 2001, date de l'expiration du délai d'appel du premier jugement.

Qu'au surplus le droit à réintégration de M. P. a pris naissance le 11 novembre 2000, date du terme de son dernier CDD et qu'il aurait pu solliciter la réouverture des débats.

La SAEME soutient que le critère de recevabilité des demandes nouvelles émanant du même contrat est l'extinction de l'instance, c'est à dire la date du prononcé, et non la date de la clôture des débats, c'est-à-dire la date des plaidoiries.

Enfin la SAEME refuse de conclure et plaider au fond car dès lors qu'elle a invoqué l'irrecevabilité des demandes de M. P. pour cause d'unicité de l'instance qui constitue une fin de non recevoir ayant pour finalité le rejet des demandes adverses sans examen au fond en application de l'article L. 122 du NCPC. Il appartient à notre juridiction, si elle rejetait cette fin de non recevoir, d'inviter la SAEME conclure au fond à une prochaine date d'audience.

*La SAEME demande au Conseil de :*

- dire les demandes de M. P. irrecevables
- de le condamner à 10 000 F au titre de l'article 700 du NCPC
- de le condamner aux dépens.

Après s'être retiré pour délibérer, notre juridiction inopie à la SAEME de plaider au fond, ce que refuse la SAEME. Cette demande et le refus opposé sont notés sur la feuille d'audience par le greffier.

L'affaire est alors mise en délibéré au 21 juin 2001.

**JUGEMENT :**

Sur l'unicité de l'instance :

**Attendu qu'il est constant au débat qu'à la suite du prononcé le 30 novembre 2000 du jugement requalifiant des CDD en CDI, M. P. s'est présenté à son travail le lendemain pour reprendre son poste ;**

**Que titulaire d'un CDI non rompu à cette date, l'arrivée du terme du dernier CDD étant sans effet juridique, M. P. était en droit de demander l'exécution de son CDI ;**

**Que face à cette situation la SAEME a immédiatement notifié à 11 h 52 à M. P., la rupture de son contrat « dans l'intérêt de l'entreprise » ;**

**Que c'est donc la notification de cette rupture qui a fait naître la nouvelle demande en réintégration présentée par M. P. ;**

**Que cette demande étant née postérieurement au prononcé de la décision du 30 novembre 2000 qui dessaisit le juge de la contestation qu'il tranche par l'application de l'article 481 du NCPC ;**

**M. P. ne peut se voir opposer l'unicité de l'instance et qu'ainsi sa demande de réintégration est recevable ;**

**Que la circonstance que la SAEME ait relevé appel du jugement puis s'en soit désistée, est sans effet sur le dessaisissement du 1<sup>er</sup> jugement opéré par l'effet du prononcé intervenu le 30 novembre 2000 et que c'est donc à tort que la société a considéré que l'extinction de l'instance n'est**

intervenue que le 7 janvier 2001, date de l'expiration des délais d'appel du premier jugement ;

Que c'est tout aussi à tort que la SAEME a considéré qu'elle ne devait pas s'expliquer sur le fond malgré l'injonction qui lui a été faite par notre juridiction ;

Qu'en effet, la SAEME qui a estimé que l'article 122 du NCPC qui définit la fin de non recevoir comme un moyen qui tend à faire déclarer l'adversaire irrecevable en sa demande, « sans examen au fond », l'autorisant à refuser d'évoquer le fond alors que cette expression qui s'adresse au juge signifie simplement que si celui-ci retient la fin de non recevoir, il ne doit pas examiner le fond de l'affaire ;

Que c'est donc le juge qui est invité à ne pas examiner le fond, ce qui ne dispense nullement les parties de s'expliquer sur le fond lorsque le juge leur demande de le faire dans une procédure orale ;

Que dès lors que les parties ont été invitées par le juge de s'expliquer et qu'elles refusent de le faire, aucune violation de l'article 16 du NCPC ne peut être retenue et qu'il n'appartient pas aux parties de faire injonction au juge de renvoyer l'affaire à une prochaine audience, la possibilité de renvoi étant laissée à l'appréciation souveraine du juge dès lors que celui-ci a mis les parties en mesure d'exercer leur droit à un débat oral, ce qu'a refusé la SAEME ;

Qu'il convient donc d'examiner le bien fondé de la demande de réintégration sous astreinte de M. P. ;

Sur la réintégration :

Attendu qu'il est constant qu'à la suite de la requalification des CDD en CDI de M. P. intervenue par un jugement définitif en date du 30 novembre 2000, celui-ci était lié à la SAEME pour une relation de travail à durée indéterminée ;

Que la rupture d'un CDI à l'initiative de l'employeur est soumise à la procédure de licenciement prévue par les articles L. 122-14 et suivants du Code du travail et n'ouvrent droit pour le salarié, dès lors qu'aucun texte n'interdit, ou ne restreint la faculté de l'employeur de le licencier, qu'à des réparations indemnitaires ;

Qu'en revanche, lorsqu'une disposition légale réglementaire ou contractuelle le prévoit ou lorsqu'une liberté fondamentale est violée, le salarié peut demander l'annulation de son licenciement (Cass. social 13 mars 2001, Bull. civ. V n° 87 p. 66) ;

Qu'en l'espèce, et en premier lieu, la SAEME ne peut utilement invoquer l'arrivée à terme du dernier CDD du 11 novembre 2000, celui-ci se trouvant absorbée par la requalification du contrat ;

Qu'en second lieu, alors que M. P. s'est présenté pour reprendre son emploi le 1<sup>er</sup> décembre 2000, la SAEME lui a remis une télécopie à 11 h 52 qui lui notifiât la rupture de son CDI « dans l'intérêt de l'entreprise » ;

Que cette télécopie s'analyse juridiquement en une lettre de licenciement sans aucun respect de la procédure de l'entretien préalable prévu par l'article L. 122-14 du Code du travail ;

Que cette rupture a été notifiée en violation d'une liberté fondamentale qui est celle de tout individu du droit d'agir en justice pour que le juge se prononce sur le bien fondé des prétentions qui lui sont soumises ;

Que le fait que la SAEME ait apporté au droit de la personne de M. P. une restriction qui n'est nullement justifiée et qui n'avait pour but que de faire échec aux effets juridiques d'une précédente action en justice du salarié, ce qui constitue une violation manifeste de l'article L. 120-2 du Code du travail ;

Que toute violation manifeste de l'article L. 120.2 qui protège des droits et libertés fondamentales entraîne la nullité de l'acte constitutif d'une telle violation, en l'espèce la lettre de rupture datée du 1<sup>er</sup> décembre 2000 portant le droit à la réintégration de M. P. dans son emploi ;

Qu'au surplus, le jugement du 30 novembre 2000 qui a requalifié les CDD de M. P. en CDI a également condamné la SAEME à verser un rappel de salaire en application du principe

« travail égal, salaire égal », la société SAEME n'ayant pas assuré l'égalité entre M. P. et M. Burille, tous deux placés dans une situation identique ;

Que le principe « à travail égal, salaire égal » est la règle générale dont l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes n'est qu'une application ;

Que l'article L. 123-5 du Code du travail qui découle de cette dernière règle stipule expressément que « est nul et nul d'effet le licenciement d'un salarié faisant suite à une action en justice engagée par ce salarié... En ce cas la réintégration est de droit et le salarié est regardé comme n'ayant jamais cessé d'occuper son poste de travail » ;

Que notre juridiction ayant appliqué la règle « travail égal, salaire égal » à M. P. qui a été licencié immédiatement après le jugement rendu, il s'ensuit que les dispositions de l'article L. 123-5 du Code du travail lui sont applicables ;

Que c'est donc à bon droit que M. P. sollicite sa réintégration sous astreinte ainsi que le paiement des salaires pendant la période d'éviction de l'entreprise en application de l'article L. 123-5 qui précise : « le salarié est regardé comme n'ayant jamais cessé d'occuper son emploi » ;

Que notre juridiction fixe à 10 000 F par jour l'astreinte accompagnant la réintégration de M. P. ;

Qu'enfin en ce qui concerne le montant du rappel de salaire, il y a lieu de faire droit aux sommes indiquées par M. P., le tableau contenu dans ses conclusions en page 9 étant exact et son salaire brut mensuel étant bien de 14 794,51 F ;

Attendu qu'il serait inéquitable de laisser à la charge de M. P. les frais qu'il a dus engager pour se défendre ;

Qu'une somme de 5 000 F lui sera accordée au titre de l'article 700 du NCPC ;

En conséquence,

**PAR CES MOTIFS :**

Le Conseil de prud'hommes de Thonon, statuant publiquement contradictoirement et en premier ressort après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Dit que les demandes de M. P. sont recevables conformément aux articles 516-1 et 516-2 du Code du travail ;

Ordonne la réintégration de M. P. sous une astreinte de 10 000 F par jour de retard à compter du huitième jour suivant le prononcé de la présente décision ;

Condamne la SAEME à payer les salaires dus pour la période du 13 novembre 2000 au 30 avril 2001 soit une somme brute de quatre vingt trois mille trois cent quatre vingt sept francs vingt quatre centimes (83 387,24 F) puis tous les mois la somme brute de quatorze mille sept cent quatre vingt quatorze francs cinquante et un centimes (14 794,51 F) jusqu'au jour de la réintégration effective de M. P. ;

Condamne la SAEME à une somme de cinq mille francs (5 000 F) au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile.

(M. Allantaz, prés. - M. Piovesan, mandat. synd. - M<sup>e</sup> Favre, av.)

2) COUR D'APPEL DE CHAMBÉRY (Ch. Soc.)  
11 décembre 2001  
**SAEME contre P.**

FAITS ET PROCÉDURE :

A compter de 1996, la SAEME a employé M. P., en qualité de masseur-kinésithérapeute, par contrats de travail à durée déterminée. Ces contrats successifs étaient justifiés soit par un surcroît d'activité cyclique inhérent au thermalisme soit par le remplacement pendant ses congés du masseur-kinésithérapeute employé à titre permanent et à plein temps.

Le 28 avril 2000, M. P. a demandé à son employeur l'établissement d'un contrat de travail à durée indéterminée. A la

suite du refus opposé par la SAEME, il a saisi le Conseil de prud'hommes de Thonon-les-Bains. L'affaire a été plaidée le 2 novembre 2000 et le jugement rendu le 30 novembre suivant. Dans l'intervalle, le 11 novembre, le contrat à durée déterminée du 7 février 2000 est arrivé à son terme.

(...)

La SAEME demande à la Cour de :

- annuler et réformer le jugement du Conseil de prud'hommes de Thonon prononcé le 21 juin 2001 et notifié le 12 juillet 2001 en toutes ses dispositions,
- dire les demandes de M. P. irrecevables en raison de la règle de l'unicité de l'instance prud'homale édictée par l'article R. 516-1 du Code du travail,
- subsidiairement, annuler le jugement pour excès de pouvoir,
- très subsidiairement, dire la demande en réintégration de M. P. mal fondée,
- infiniment subsidiairement, qualifier le contrat de travail à durée indéterminée de M. P. en contrat de travail à durée indéterminée de type saisonnier, en conséquence, condamner M. P. à lui restituer, à titre de salaires indus, 44 483,53 F bruts,
- dans tous les cas, dire que les astreintes éventuelles, provisoires, ne pourront commencer à courir que le 8<sup>e</sup> jour suivant la notification de l'arrêt à intervenir,
- condamner M. P. à lui payer 10 000 F au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile.

Elle soutient, à titre principal, qu'en application de l'article R. 516-1 du Code du travail, toutes les demandes dérivant du contrat de travail entre les mêmes parties doivent faire l'objet d'une seule instance à moins que le fondement des prétentions ne soit né ou ne se soit révélé que postérieurement à la saisine du Conseil de prud'hommes, qu'en l'espèce, les demandes présentées successivement au Conseil de prud'hommes de Thonon-les-Bains, les 26 juin 2000 et 8 décembre 2000, découlent du même contrat de travail entre les mêmes parties, qu'elles auraient dû faire l'objet d'une unique instance dès lors que les trois causes du second litige étaient connues avant l'extinction de la première instance, que, faute d'avoir formulé de nouveaux chefs de demande, soit avant le prononcé du jugement, le 30 novembre 2000, soit après avoir fait appel, avant la notification du désistement d'appel sans réserve de la SAEME, M. P. est irrecevable en ses demandes présentées tardivement le 8 décembre 2000 devant le Conseil de prud'hommes de Thonon.

A titre subsidiaire, l'appelant conclut à la nullité du jugement pour excès de pouvoir dès lors que la requalification de contrat de travail à durée déterminée en un ensemble constituant un contrat de travail à durée indéterminée ne peut impliquer la réintégration du salarié et que les conditions de la nullité de la rupture du contrat de travail, indépendamment de la requalification et de la réintégration ne sont pas réunies.

A titre infiniment subsidiaire, la SAEME fait valoir que le contrat de travail à durée indéterminée de M. P. ne pourrait qu'être qualifié de contrat de travail à durée indéterminée de type saisonnier, que dès lors M. P. devra lui rembourser les salaires versés pour la période non saisonnière de novembre 2000 à février 2001.

M. P. a conclu à la confirmation du jugement déféré et à la condamnation de l'appelant à lui payer la somme de 5 000 F en application des dispositions de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile.

Il argue à cet effet que l'article R.516-1 du Code du travail invoqué par la SAEME énonce une dérogation importante au principe posé en ce que seules peuvent faire l'objet d'une instance ultérieure les prétentions dont le fondement est né ou s'est révélé postérieurement à la saisine du Conseil de prud'hommes, qu'en l'espèce, sa demande de réintégration est née postérieurement à la clôture des débats qui se sont déroulés à l'audience du 2 novembre 2000, qu'il ne pouvait alors solliciter sa réintégration alors que son

contrat, requalifié postérieurement par la juridiction saisie en contrat à durée indéterminée, n'était pas rompu, qu'ainsi la demande d'irrecevabilité doit être rejetée.

Il fait valoir par ailleurs que la nullité du licenciement doit être prononcée et son droit à réintégration reconnu dès lors que ce licenciement est intervenu, d'une part, en violation d'une liberté publique en l'espèce celle d'agir en justice, d'autre part, en violation des dispositions de l'article L. 123-5 du Code du travail.

MOTIFS DE DÉCISION :

**Attendu que pour solliciter la réformation du jugement entrepris et voir déclarées irrecevables les prétentions de M. P., la SAEME invoque les dispositions de l'article R. 516-1 du Code du travail qui énonce que toutes les demandes dérivant du contrat de travail entre les mêmes parties doivent, qu'elles émanent du demandeur ou du défendeur, faire l'objet d'une seule instance, à moins que le fondement des prétentions ne soit né ou ne se soit révélé que postérieurement à la saisine du Conseil de prud'hommes ;**

**Attendu que M. P. a attrait, le 26 juin 2000, la SAEME devant la juridiction prud'homale aux fins, d'une part, de voir requalifier son contrat de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée, d'autre part, d'obtenir une indemnité de requalification et un rappel de salaire en raison de la discrimination faite en sa défaveur par rapport à la situation salariale de l'autre employé exerçant les mêmes fonctions ;**

**Attendu que par jugement du 30 novembre 2000, le Conseil de prud'hommes de Thonon-les-Bains a fait droit à toutes les réclamations de M. P. ;**

**Qu'appel de cette décision a été interjeté par la SAEME laquelle s'est ensuite désistée de son recours ;**

**Attendu que par lettres des 1<sup>er</sup> et 5 décembre 2000, la SAEME a fait connaître à M. P. qu'elle considérait que son contrat de travail était échu depuis le 11 novembre 2000 et, qu'en admettant même l'existence d'un contrat de travail à durée indéterminée ce qu'elle contestait formellement, la rupture de celui-ci était prononcée dans l'intérêt de l'entreprise ;**

**Attendu qu'il résulte de ces éléments, d'une part, que le fondement de la demande de réintégration, objet du présent litige, s'est nécessairement révélé postérieurement à la clôture des débats et, en tout cas, au prononcé du jugement du 30 novembre 2000 lequel a reconnu l'existence d'un contrat de travail à durée indéterminée ce qui autorise M. P. à présenter de nouvelles demandes devant le Conseil de prud'hommes, d'autre part, que l'employeur ayant fondé la rupture sur l'arrivée du terme d'un contrat de travail à durée déterminée alors qu'on se trouvait en réalité devant un contrat de travail à durée indéterminée, la cause de rupture invoquée se trouve obligatoirement écartée par la requalification du contrat ;**

**Attendu, sur la réintégration, qu'il y a lieu de relever que le licenciement de M. P. est intervenu dès le lendemain du prononcé du jugement du Conseil de prud'hommes de Thonon-les-Bains en méconnaissance totale de la procédure de licenciement et donc en l'absence de toute invocation d'une cause réelle et sérieuse pouvant justifier une telle mesure ;**

**Attendu qu'il s'évince nécessairement de ces circonstances que le licenciement litigieux est intervenu en raison de l'action en justice diligentée par M. P. à l'encontre de son employeur laquelle a abouti à la condamnation de ce dernier ;**

**Attendu que le droit d'agir en justice constitue une liberté publique à laquelle il ne saurait être dérogé ;**

**Attendu, dès lors, qu'en licenciant M. P. suite à la reconnaissance par la juridiction prud'homale du bien fondé de sa demande de requalification de son contrat de travail, la SAEME a apporté une atteinte, injustifiée aux droits et aux libertés de celui-ci ce qui constitue, en l'espèce, une violation**

manifeste des dispositions de l'article L. 120-2 du Code du travail et qui entraîne la nullité du licenciement de M. P. et la reconnaissance de son droit à réintégration ;

Attendu par ailleurs que rien ne justifie que le contrat de travail de M. P. soit qualifié de contrat de travail à durée indéterminée de type saisonnier ;

Que le jugement déferé qui a parfaitement analysé les circonstances de la cause et qui a exactement calculé les sommes revenant au salarié mérite confirmation sauf à dire que la réintégration de M. P. devra intervenir à compter du 8<sup>e</sup> jour suivant le prononcé de la présente décision à peine d'une astreinte de 10 000 F par jour de retard ;

Attendu que l'équité commande de faire application de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile au profit de l'intimé ;

**PAR CES MOTIFS :**

La Cour statuant publiquement et contradictoirement ;

Confirme le jugement déferé en toutes ses dispositions sauf à dire que la réintégration de M. P. devra intervenir à compter du huitième jour suivant le prononcé de la présente décision à peine d'une astreinte de 10 000 F par jour de retard ;

Y ajoutant ;

Condanne la SAEME à payer à M. P. la somme de 5 000 F en application des dispositions de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile.

(M. Bessy, prés. - M. Piovesan, mand. synd. - Me Favre, av.)

NOTE. – Le jugement et l'arrêt reproduits ci-dessus, d'un intérêt remarquable, apportent une réponse fondamentale à l'irritante question de la forme que doit prendre l'exécution d'une décision de requalification d'un CDD en CDI lorsque l'employeur, comme c'est bien souvent le cas, réplique par une mesure brutale de licenciement. On sait que la Cour de cassation, refusant de faire de la réintégration le prolongement naturel de la requalification, avait ménagé une ouverture en cas de violation d'une liberté fondamentale (Cass. Soc. 13 mars 2001, deux espèces, Dr. Ouv. 2001 p. 300 avec le comm. détaillé de M.-F. Bied-Charreton ; pour une solution opérant une réintégration sans restriction, cf. CA PARIS 28 janvier 1997, Dr. Ouv. 97 p. 219, n. R. Blindauer). C'est cette "fenêtre" qu'ont explicitement employé les juges du fond dans l'affaire ci-dessus.

Un salarié, sous CDD régulièrement reconduits, opère une première saisine du CPH en juin 2000 après un refus de son employeur de reconnaître l'existence d'un CDI. Le bureau de jugement entend les parties et rend un jugement de requalification durant le mois de novembre. Pendant la période de délibéré, la date théorique de fin de CDD est intervenue. L'employeur réagit immédiatement au jugement de requalification en procédant à la rupture du CDI ce qui entraîne une nouvelle saisine du CPH à l'initiative du salarié, cette fois en demande de réintégration.

Les éléments suivants sont relevés par les juges :

- les premiers juges avaient retenu que la première action en justice avait été intentée afin d'obtenir le respect du principe "A travail égal, salaire égal" (CPH ci-dessus ; Soc. 29/10/96 Ponsolle Dr. Ouv. 97 p. 149 n. P. Moussy avec la décision de première instance). Faisant une interprétation dynamique de ce principe, et reprenant la formulation de l'arrêt Ponsolle

("le principe « A travail égal salaire égal » est la règle général dont l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes n'est qu'une application"), le Conseil relève que le licenciement d'un salarié à raison d'une telle action est nul, même si, formellement, l'article en question renvoie "aux dispositions du présent code relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes" (L. 123-5 C. Tr. ; Soc. 28/11/2000 Harba Dr. Ouv. 2001 p. 116 n. M. Miné ; plus généralement voir le n° spéc. "Le principe de non-discrimination en droit social" Dr. Ouv. mai 2001 p. 186 s.). Ce fondement n'est cependant pas retenu en cause d'appel.

- la Cour d'appel a préféré retenir d'autres éléments, également présents au soutien du raisonnement du CPH : "Attendu qu'il s'évince nécessairement de ces circonstances que le licenciement litigieux est intervenu en raison de l'action en justice diligentée par [le salarié] à l'encontre de son employeur laquelle a abouti à la condamnation de ce dernier ; attendu que le droit d'agir en justice constitue une liberté publique à laquelle il ne saurait être dérogé ; attendu dès lors que (...) [l'employeur] a apporté une atteinte injustifiée aux droits et libertés [du salarié] ce qui constitue en l'espèce une violation manifeste des dispositions de l'art. L 120-2 du Code du travail et qui entraîne la nullité du licenciement (...) et la reconnaissance de son droit à réintégration" (Cour d'appel ci-dessus). Ce raisonnement conduit à redonner un peu de sens à l'opération de requalification vidée de sa substance par les arrêts du 13 mars 2001 (préc.) ; la voie est cependant étroite car enserrée entre, d'une part, une action judiciaire préalable à la fin du CDD, et, d'autre part, un examen particulièrement minutieux de la cause réelle et sérieuse de licenciement, en l'absence de laquelle le licenciement ne constitue qu'une mesure de rétorsion (sur la continuation du contrat de travail illégalement rompu ayant pour fondement l'art. L 120-2 cf. les obs. de P. Moussy et J.-M. Verdier au Dr. Ouv. 2002 p. 178 2<sup>e</sup> col.).

Quoiqu'il en soit, on doit saluer ces décisions qui permettent de donner corps au vœu du législateur dont l'intention a été analysée de manière approfondie dans ces colonnes (M.-F. Bied-Charreton, préc.). Or un commentateur autorisé indiquait récemment : "La notion de finalité d'une disposition est fondamentale dans l'appréciation de sa portée par les juridictions et, depuis toujours, la Cour de cassation a consacré ce que l'on pourrait appeler l'interprétation téléologique des lois et décrets." (P. Sargos "Le droit au maintien des prestations et garanties dans l'assurance de prévoyance collective" JCP 2001 I G 363). C'est indiscutablement à une telle vision qu'ont souscrit les magistrats prud'homaux puis d'appel.

Concernant le principe de l'unicité de l'instance évoqué dans cette affaire, voir not. Cass. Soc. 13 mars 2001 Dr. Ouv. mars 2001 couv. n° 3.