

DROIT PÉNAL DU TRAVAIL

(Extraits de décisions commentés par Marc RICHEVAUX,
Magistrat, Maître de conférences - Université du Littoral Côte d'Opale)

CONTRAT DE TRAVAIL – Abus de situation de dépendance – Conditions de travail incompatibles avec la dignité humaine – Nationalité française et régularité du contrat de travail – Circonstances exonératoires de l'infraction pénale (non).

EXTRAITS

« Contre l'arrêt de ladite Cour d'appel, Chambre correctionnelle, en date du 10 décembre 2001, qui a relaxé Elizabeth X..., du chef de soumission de personnes vulnérables ou dépendantes à des conditions de travail incompatibles avec la dignité humaine ; attendu qu'il résulte de l'arrêt infirmatif attaqué qu'Elizabeth X..., directrice d'un magasin à grande surface, a été poursuivie sur le fondement de l'article 225-14 du Code pénal, pour avoir, en abusant de leur situation de dépendance, soumis plusieurs salariés à des conditions de travail incompatibles avec la dignité humaine ; attendu que, pour relaxer la prévenue, les juges, après avoir énoncé que plusieurs salariés s'étaient plaints d'avoir subi de sa part, au cours de leur travail, et notamment en présence de clients, des actes de violence, brimades, injures et autres vexations,

retiennent que les plaignants, étant de nationalité française et titulaires d'un contrat de travail, ne sauraient se trouver en situation de dépendance ou de vulnérabilité vis-à-vis de leur employeur, même si la conjoncture économique rendait leur choix de rompre leur contrat plus difficile et même si certains étaient plus fragiles ; qu'ils ajoutent que les violences physiques et morales, si elles témoignent d'un comportement critiquable à l'égard des salariés, ne caractérisent pas une atteinte à la dignité humaine, mais relèvent plutôt d'un mode paternaliste de gestion non pénalement punissable ; mais attendu qu'en prononçant ainsi, par des motifs inopérants s'agissant de la situation de vulnérabilité et de dépendance des victimes, et contradictoires s'agissant de la compatibilité des conditions de travail avec la dignité humaine, la Cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ; casse et annule »
(Cass. Crim. 23 avril 2003 pourvoi n° 02-82971).

OBSERVATIONS

Une décision que les adeptes du management par le stress devraient méditer avant de mettre en œuvre dans leur entreprise ces techniques révolutionnaires qui permettent d'augmenter à peu de frais la productivité des salariés.

En effet, des salariés d'un magasin à grande surface qui, au cours de leur travail et même en présence de clients, avaient été victimes de la part de la directrice d'actes de violences, brimades, injures et autres vexation avaient – à juste titre – estimé qu'il s'agissait là de conditions de travail incompatibles avec la dignité humaine et porté plainte contre la directrice.

Même si jusqu'à présent ce texte connaît fort peu d'applications en droit du travail (1), le fait d'imposer des personnes personne vulnérable ou dépendantes des conditions de travail contraires à la dignité humaine constitue une infraction pénale punissable de peines pouvant aller jusqu'à cinq ans d'emprisonnement et/ou 150 000 € ou d'amendes (2).

Etonnement !!! La Cour d'appel a relaxé le prévenu en justifiant sa décision par le fait que les plaignants étant français et titulaires d'un contrat de travail ne rentraient pas dans la catégorie des personnes vulnérables protégées par ce texte et que le comportement de la directrice du magasin relevait d'un mode de gestion paternaliste. Est-il celui en usage dans la Cour d'appel en question et les conseillers s'en accommodent-ils sans problèmes ?

La Cour de cassation censure cette décision. En effet elle estime, fort justement, qu'il s'agit là d'un comportement critiquable. De telles conditions de travail, incompatibles avec la dignité humaine imposées à des personnes qui même titulaires d'un contrat de travail sont vulnérables est sanctionné pénalement par un texte qui vise non pas les personnes particulièrement vulnérable mais seulement les personnes vulnérables or on sait bien qu'en ces temps de précarité et de chômage massif le simple fait d'être bénéficiaire d'un contrat de travail n'est pas toujours à lui seul suffisant pour mettre les salariés à l'abri du comportement de certains employeurs.

(1) Voir cependant par ex. Cass. Crim. 3 décembre 2002, Dr. Ouv. 2003 p. 256 et Cass. Crim. 4 mars 2003 RPDS 2003 p. 179 n. C. Ahumada.

(2) Art. 225-14 Code pénal résultant de la loi du 18 mars 2003 ; 2 ans et 75 000 € antérieurement.

DURÉE DU TRAVAIL – Travail dominical – Bénévolat invoqué (non) – Travail dissimulé.

EXTRAITS

« ...contre l'arrêt CA Paris 12^e Ch. 17 mars 2003 qui, pour exécution d'un travail dissimulé et emploi de salarié le dimanche, l'a condamné à 2 000 € pour le délit et 1 500 € pour la contravention... au motif que " sur l'imprécision de la citation que celle-ci est sans ambiguïté dès lors que l'appelante

Monique J. est poursuivie pour avoir employé une salariée Caroline S. sans avoir effectué de déclaration préalable à l'embauche de cette dernière ; qu'il y a lieu comme l'ont fait les premiers juges de rejeter le moyen, tiré de la nullité de la citation, le jugement déféré devant être confirme sur ce point... alors que visant à la fois le critère de la dissimulation d'emploi

salarié et celui de la dissimulation d'activité la citation était ambiguë sur ce point et ne permettait pas à la prévenue d'organiser efficacement sa défense que la cour de cassation est en mesure de s'assurer que contrairement à ce qu'allègue le moyen la citation ne visait que le délit de travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié...

Au motif qu'il est établi par les constatations matérielles de deux fonctionnaires de l'Inspection du travail que Caroline S. travaillait le dimanche 30 avril 2003 au magasin Monique Bijoux appartenant à Monique Jaques, PDG, n'a pu justifier d'une déclaration préalable à l'embauche ayant d'ailleurs confirmé elle-même qu'elle n'avait pas effectué de démarches auprès de l'URSAFF à ce sujet que Monique Jaques a précisé à l'inspecteur du travail... que Caroline S. venait aider le dimanche bénévolement de temps en temps à

la boutique ; qu'ainsi Caroline S. a bien effectué un travail le dimanche à plusieurs reprises au bénéfice de la SA Monique Bijoux... Que les services de l'Inspection du travail avaient déjà constaté une situation identique dans la société dirigée par l'appelante ; que cette activité a été exercée avec une certaine fréquence dans un but lucratif au service de la société qui en a tiré avantage en l'absence de déclaration préalable à l'embauche... et de défaut de mention de l'emploi au registre unique du personnel. Qu'ainsi les faits sont établis et les deux infractions constituées en tous leurs éléments... Que pour déclarer la prévenue coupable d'exécution de travail dissimulé, l'arrêt prononce par les motifs repris au moyen... Que la Cour d'appel a justifiée sa décision... Rejette le pourvoi... » (**Cass. Crim. 28 oct. 2003, J. Monique, pourvoi n° K 03-83.511 F-D**).

OBSERVATIONS

La durée du travail est réglementée (1), de même que les repos. Sauf exceptions, strictement encadrées, permettant d'obtenir des dérogations à cette règle (2) le principe reste celui du repos hebdomadaire (3) dominical (4), dont le non respect est sanctionné par une contravention de 5^e classe (5) punie d'une peine de 1 500 € par infraction, le double en cas de récidive(6). Dès lors qu'il s'agit d'essayer d'échapper à ces règles l'imagination est au pouvoir (7) mais elle ne résiste pas toujours à la vigilance des inspecteurs du travail ; on rappellera au passage que le comportement consistant en la fourniture d'éléments dépourvus de sincérité est constitutif du délit d'obstacle aux fonctions d'inspecteur du travail et peut être sanctionné à ce titre (8), et à la sagacité des juges.

Les juges utilisant les pouvoirs que leur reconnaît la Cour de cassation rappellent régulièrement que l'existence ou l'absence d'un contrat de travail ne dépend pas de la seule volonté des parties (9) et que le juge doit restituer au contrat sa véritable qualification (10). La réalité prime la qualification juridique donnée par les parties, ce qui permet au juge de requalifier en contrat de travail la situation de prétendus indépendants (11) et de sanctionner l'employeur pour travail dissimulé en raison de l'inexistence de déclaration préalable à l'embauche (12). Les mêmes règles sont applicables lorsque le rapport de travail est qualifié d'entraide familiale (13) ou de travail gratuit qui peut être requalifié en contrat de travail justifiant une condamnation pour travail dissimulé (14) de même pour du bénévolat qui, comme dans la présente espèce était invoqué (15).

La présente décision en est un nouvel exemple. Poursuivi pour infraction à la règle du repos dominical (16) et travail dissimulé (17), infraction punie de deux ans d'emprisonnement et/ou 30 000 € d'amende (18) l'employeur mettait en avant l'imprécision de la citation qui, visant à la fois la dissimulation d'activité et la dissimulation d'emploi salarié ne le mettait pas en état d'assurer correctement sa défense, et pour cette raison invoquait sa nullité (19) ; en effet la citation doit indiquer les faits pour lesquels le prévenu est poursuivi (20), argument vite balayé par la Cour de cassation qui n'a vu dans la citation que des poursuites pour dissimulation d'emploi salarié ainsi que le caractère bénévole de l'activité qui n'avait pas fait l'objet de déclaration préalable à l'embauche (21) dont l'absence est un des éléments constitutifs du délit de travail dissimulé (22). Il n'a pas convaincu les juridictions qui ont eu à statuer, la Cour de cassation dans le présent arrêt confirme l'arrêt la condamnation initialement prononcée par la Cour d'appel.

(1) C. trav., art. L. 212-1 et s. ; M. Miné "Le droit de la durée du travail", LGDJ 2004.

(2) A propos du champ d'application professionnel des arrêtés de fermeture hebdomadaire de commerce : l'exemple de la boulangerie Cass. Crim. 27 janv. 1998, Dr. Ouv. 1998.276.

(3) C. trav., art L 221-1.

(4) C. trav., art L 221-5.

(5) C. trav., art R 262-1.

(6) C. pén., art 131-13.

(7) *Le droit du travail face à la dérégulation de l'emploi privé dans les mutations du travail en Europe*, sous la direction de B. Lestrade et S. Boutillier, L'Harmattan, fév. 2000.

(8) Cass. Crim. 30 mars 1999 Dr. Ouv. 1999.343.

(9) Cass. Soc. 23 janv. 1997 RJS 1997 n° 245.

(10) Cass. Ass. plén. 11 juill. 1994 Dentz *c/* Assedic Languedoc-Roussillon.

(11) "Des maux des mots ou le contrat de travail franchisé" Dr. Ouv. 1998.462.

(12) Voir par ex Cass. Crim. 21 nov. 2000, Dr. Ouv. 2001.315.

(13) Cass. Crim. 21 mars 2000 Dr. Ouv. 2000.265.

(14) Cass. Crim. 19 sept 1995 Dr. Ouv. 1996.308, Cass. Crim. 18 juill. 1996, Dr. Ouv. 1997.155.

(15) Déjà en ce sens Cass. Crim. 23 juill. 1996 Dr. Ouv. 1997.154. V. également en matière d'infraction aux règles de sécurité Cass. Crim. 14 janv. 2003, Dr. Ouv. 2003 p. 498.

(16) F. Favennec-Héry et B. Grassy "Rigueur et incertitudes du principe du repos dominical" Dr. Soc. 1993.336 ; S. Hennion-Moreau "La règle du repos dominical" Dr. Soc. 1990.434 ; J. Savatier "L'assouplissement des règles du repos hebdomadaire", Dr. Soc. 1994.180.

(17) C. trav., art. L 324-9.

(18) C. trav., art. L 362-3.

(19) C. proc. pén. art. 50.

(20) L'obligation en droit pénal du travail de préciser dans la citation le détail des faits poursuivis, Trib. corr. Tarascon 4 fév. 1981, Dr. Ouv. sept. 1985.

(21) C. trav., art L 620-1.

(22) C. trav., art. L 324-10, sur les éléments constitutifs du délit de travail dissimulé voir, Dr. Ouv. 1996.139 et la bibliographie citée. Sur les conditions de la sanction civile de cette infraction v. Cass. Soc. 15 oct. 2002 et 4 mars 2003, Dr. Ouv. 2003.62 n. A. Pomagrzak.

SYNDICATS PROFESSIONNELS – Action civile des syndicats – Entreprise en difficulté - Plan de cession – Non-respect – Irrecevabilité de la constitution de partie civile des syndicats – Absence de préjudice à l'intérêt collectif de la profession – Distinction du préjudice à l'intérêt général.

EXTRAITS

« ...contre l'arrêt de la Chambre d'instruction de la Cour d'appel de Versailles en date du 18 juin 2002 qui, dans la procédure... du chef d'escroquerie aggravée, a déclaré recevables les constitutions de partie civile du syndicat démocratique Chausson, de M^e Chavirer en sa qualité de commissaire à l'exécution du plan... Que par jugement du 9 novembre 1995, le Tribunal de commerce a ordonné la cession des actifs de la Sté Affinal dirigée par Michel Coencas à une société dirigée par Auguste M... que la Sté Affinal Industrie, créée pour procéder à cette reprise, s'engageait à ne céder aucun actif autres que ceux désignés par le plan de cession pendant deux ans; que le 19 janvier 1997, le secrétaire du syndicat informait le Procureur de la République que les titres de la Sté Affinal avaient été rétrocédés à une compagnie financière par l'intermédiaire d'une filiale... Que les faits reprochés ayant abouti à... l'adoption d'un plan de cession frauduleux... Que si les syndicats professionnels peuvent devant toutes les juridictions exercer tous les droits réservés à la partie civile, c'est à la condition que les faits déferés au juge

portent eux-mêmes un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent; que pour déclarer la constitution de partie civile recevable, la Chambre de l'instruction prononce par les motifs repris au moyen (NDA - *Elle a estimé que les faits portaient un préjudice à l'intérêt collectif de la profession*) mais attendu qu'en statuant ainsi alors que le préjudice indirect qui serait porté à l'intérêt collectif des salariés d'une entreprise en règlement judiciaire par l'escroquerie commise par son dirigeant en vue de l'obtention d'un plan de cession frauduleux de la société ne se distingue pas lui-même du préjudice indirect qu'aurait pu subir individuellement les salariés. La Chambre d'instruction a méconnu le sens et la portée des textes susvisés... d'où il suit que la cassation est encourue...

Casse et annule. Dit irrecevable la constitution de partie civile du Syndicat démocratique Chausson. Dit n'y avoir lieu à renvoi... » (**Cass. Crim., 8 oct. 2003, Coencas, pourvoi n° K 02- 86.428 F-D**).

OBSERVATIONS

Il est admis que les syndicats professionnels de salariés mais aussi les syndicats patronaux, par exemple en cas d'infraction à la règle du repos hebdomadaire dominical (1) peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile pour les faits qui portent un préjudice direct ou indirect (2) à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent (3). Le préjudice invoqué par le syndicat à l'appui de son action peut être indifféremment matériel ou moral (4). Les faits déferés au juge doivent en eux-même porter un préjudice à l'intérêt collectif de la profession que le syndicat concerné représente (5). Cette notion fait souvent l'objet d'une interprétation restrictive par les tribunaux (6). Les juges estiment souvent que l'intérêt collectif invoqué par les syndicats se confond avec l'intérêt général (7) dont la défense est un monopole du ministère public (8). Ce qui par exemple rend irrecevable la constitution de partie civile d'un syndicat de magistrats dans une affaire où une personne est poursuivie pour discrédit porte à la justice (9).

Cependant les syndicats voient assez souvent la recevabilité de leur action civile admise. Il en est ainsi notamment en matière d'infraction à la législation du travail (10) par exemple dans le cas de licenciement motivé par l'activité syndicale du salarié même s'il n'a pas de mandat électif ou syndical (11) ou en cas d'homicide ou blessures involontaires au travail (12) mais aussi dans une situation dans laquelle le dirigeant d'une société commerciale était mis en examen pour tromperie sur les qualités substantielle de la marchandise car il commercialisait sous le label "Porcelaine de Limoges" de la porcelaine fabriquée en Allemagne; les juges ont alors admis comme étant recevable l'action civile du syndicat car ils ont estimé que l'atteinte à la renommée du produit dans l'opinion publique constituait un préjudice à la profession (13).

Les tribunaux jugent régulièrement que l'action du syndicat doit être déclarée irrecevable lorsque le préjudice qu'il invoque ne se distingue pas du préjudice subi par les salariés individuellement (14). Ils font régulièrement une application, que nous estimons

(1) Cass. Crim. 29 oct. 1996 Dr. Ouv. 1997.228.

(2) Cass. Ch. Réun. 5 avr. 1913 S 1920 I 49 note A. Mestre.

(3) C. trav., art L. 411-11.

(4) Cass. Civ. 12 avr. 1927 DH 1927.369, Cass. Soc. 25 nov. 1982 juri social 1983 F 11.

(5) Cass. Crim. 16 fév. 1999, TPS 1999 comm. 204; Cass. Crim 23 janv. 2002 RJS 5/02 n° 592 1^{ère} esp.

(6) N. Alvarez-Pujana : "Constitution de partie civile des syndicats" RPDS nov. 1989; M. Cohen : "La notion d'intérêt collectif de la profession et l'action en justice des syndicats", RPDS 1990.177; "Le droit de substitution cadeau empoisonne aux syndicats", Dr. Soc. 1990.790, "L'intervention des syndicats en qualité de partie civile devant les conseils de prud'hommes et les autres juridictions civiles" RPDS 1995.223; P. Lanquetin "Les actions des syndicats devant les juridictions judiciaires" Action juridique 1992 n° 97 p. 3 1993 n° 98; Y. Mayaud : "Le recours au juge répressif" Dr. Soc. 1987.510; M. Scheidt "L'action syndicale devant les tribunaux" RPDS 1995.295; J-M. Verdier : "Sécurité sociale, intérêt collectif de la profession et action syndicale", Dr. Soc. 1963.235, "Accords collectifs et action « syndicale » en justice, le rôle fondateur de l'article L 411-11 du Code du travail", D 2002

chron. 503; E. Wagner : "Le rôle des syndicats et des associations dans la défense des droits et l'accès en justice des salariés", Dr. Ouv. 1990.291

(7) L'action en justice des syndicats et l'intérêt général : l'intérêt général, T II, Travaux et Recherches de l'Université de Picardie Amiens 1980.

(8) C. proc pén. art 1^{er}.

(9) Cass. crim. 9 déc. 1993, Dr. Ouv. 1994.294.

(10) Pour des exemples d'applications, voir la Chronique de droit pénal du travail, par ex. CA Versailles Ch. Corr. 1^{er} fév. 1990, Dr. Ouv. 1992.160.

(11) Cass. Crim. 29 oct. 1996 Dr. Ouv. 1997.227.

(12) N. Alvarez-Pujana : "La responsabilité pénale pour homicide ou blessures involontaires en cas d'accident au travail" Dr. Ouv. 1995.197; Marc Richevaux : "Nouvelle définition des délits non intentionnels responsabilité pénale aggravée pour les employeurs en cas de décès et blessures au travail?", Dr. Ouv. 2001.451.

(13) Cass. Crim. 15 nov. 1994, Dr. Ouv. 1995.230.

(14) Cass. Crim. 11 mai 1999, TPS 1999.276.

contestable, de ce principe pour refuser la constitution de partie civile des syndicats en matière de réglementation relative aux entreprises en difficulté (15).

La Cour de cassation confirme de telles décisions et estime aussi qu'en matière de délit d'abus de biens sociaux le préjudice indirect qui serait porté à l'intérêt collectif de la profession ne se distingue pas de l'intérêt général ce qui rend irrecevable la constitution de partie civile des syndicats professionnels (16). Elle applique régulièrement cette thèse aux actions civiles des syndicats dans les procédures d'entreprises en difficultés. Comme si le préjudice cause à l'emploi des salariés ne concernait que l'intérêt général.

La présente décision casse un arrêt de Cour d'appel qui avait estimé le contraire et admis la recevabilité de la constitution du syndicat en estimant que le non respect par un employeur des engagements qu'il avait pris dans un plan de cession d'actifs cause certes un préjudice à l'intérêt général qu'il appartient au Procureur de la République de défendre mais aussi à l'intérêt collectif de la profession.

Espérons que cette décision de la Chambre d'instruction soit le point de départ d'une résistance des juges du fond à cette appréciation irréaliste des préjudices causés à l'intérêt collectif de la profession dans les procédures relatives aux entreprises en difficulté.

En attendant nous ne saurions trop conseiller aux responsables syndicaux qui ont connaissance de tels faits, comme dans la situation présente, de les porter à la connaissance du procureur de la République en espérant qu'il accepte de les poursuivre.

(15) Voir Cass. Crim., Dr. Ouv. mai-juin 1985 n° spéc. Entreprises en difficultés et droit des travailleurs.

(16) Cass. Crim., 27 nov. 1991, Dr. Ouv. 1992.274, Cass. Crim. 4 sept 1995 Dr. Ouv. 1997.473.

SYNDICATS PROFESSIONNELS – Discrimination dans l'avancement – Période probatoire supérieure à celle de ses collègues à la suite de l'obtention d'un diplôme.

« Sur le pourvoi de L. Philippe et de la Banque populaire du Nord... contre l'arrêt CA Douai 6^e Ch. 7 janv. 2003 qui, pour discrimination syndicale a condamné le premier a 2 287 € d'amende avec sursis et a prononcé sur les intérêts civils... Que s'il appartient au salarié syndicaliste qui se prétend lésé par une mesure discriminatoire de soumettre les éléments de faits susceptibles de caractériser une atteinte au principe d'égalité de traitement il incombe à l'employeur s'il conteste le caractère discriminatoire du traitement réservé au syndicaliste d'établir que la disparité de situation constatée est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination fondée sur l'appartenance à un syndicat... Qu'il est constant que Frédéric M., après son obtention du diplôme ITB, s'est vu notifié par sa direction une période probatoire de dix-huit mois alors que deux autres collègues ayant réussi ce même diplôme dans des conditions de grade et d'ancienneté comparable se sont vu notifier des périodes probatoires substantiellement plus courtes (onze mois pour l'un, douze mois pour l'autre)... Que le prévenu qui conteste tout lien entre cette différence de

traitement et les divers mandats et l'activité syndicale de Frédéric M. l'a justifiée... par la considération de ce qu'il n'exerçait plus aucune activité professionnelle productive du fait de l'ampleur de ses obligations électives et syndicales... Que le fait d'avoir exigé d'un salarié exerçant des mandats représentatifs du personnel une période probatoire sensiblement plus longue que celle notifiée à d'autres salariés bénéficiant d'un statut de grade et d'ancienneté similaire en retenant que son inexpérience professionnelle trouvait sa cause dans l'exercice de ses nombreux mandats électifs ou syndicaux caractérise en tous ses éléments constitutifs le délit de discrimination prévu à l'article L 412-2 du Code du travail... Que les énonciations de l'arrêt attaqué mettent la Cour de cassation en mesure de s'assurer que la Cour d'appel... a justifié sa décision... Que le moyen qui se borne à remettre en cause l'appréciation souveraine des juges du fond est irrecevable... rejette le pourvoi... » **(Cass. Crim. 25 nov. 2003 pourvoi n° C 03-80.721-F-D).**

OBSERVATIONS

Il est interdit à l'employeur de prendre en compte l'existence de mandats électifs ou l'appartenance syndicale pour arrêter ses décisions relatives à l'embauche, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle et l'avancement (1). Le non-respect de cette règle est sanctionné pénalement par un emprisonnement d'un an et/ou une amende de 3750 €, le double en cas de récidive (2). Même si, comme dans la présente espèce, les mandats de l'intéressé sont nombreux et réduisent fortement son activité professionnelle productive l'employeur ne peut les invoquer à l'appui d'un manque d'expérience professionnelle pour arrêter ses décisions en ce qui concerne l'avancement(3) ce qui permet de sanctionner le refus d'une augmentation de salaire (4). On notera que l'arrêt fait application des dispositions de la loi destinée à faciliter au syndicaliste concerné la preuve des faits de discrimination dont il est victime(5) puisqu'il n'a plus à prouver la discrimination mais seulement à apporter des éléments de faits, appréciés par le juge, de nature à caractériser une atteinte au principe de l'égalité de traitement l'employeur ayant alors l'obligation de justifier de son absence ou de son existence sur la base d'éléments objectifs autres que la prise en compte de l'activité syndicale. En dehors de l'existence de la sanction pénale on notera aussi que le recours aux procédures de référé est de nature à permettre d'obtenir rapidement une remise en état de la situation de la victime (6).

(1) C. trav., art. L 412-2.

(2) C. trav., art L 481-2 ; A. Coëuret : "Entrave et discrimination" Dr. Ouv. 1987 p. 447 ; M. Cohen : "Les entraves directes et indirectes à l'exercice du droit syndical et droit de grève" Dr. Soc 1978.268.

(3) Cass. Soc. 8 avr 1992, Dr. trav. 1992 n° 6 p. 5 § 289 .

(4) Cass. Crim. 28 avr. 1987, JCP 1987 ed E I 116746 obs. O. Godard.

(5) Loi du 16 nov. 2001. Sur l'ensemble de la question voir Marc Richevaux : "Relations de travail et lutte contre les discriminations" Dr. Ouv. 2002.290.

(6) J.-M. Verdier et P. Moussy "La poursuite du contrat de travail sanction naturelle d'un licenciement attentatoire aux libertés fondamentales" obs. sous CPH Paris réf. dép. 24 janv. 2002, Dr. Ouv. 2002.176.