

“La forme sœur jumelle des libertés” dans l’entreprise et devant le Conseil de prud’hommes ⁽¹⁾

par *Marianne Keller*,

Maître de conférences à l'Université de Paris I Panthéon-Sorbonne

Pour l'ami Francis

PLAN

I. Action en justice

A. Conditions de l'action en justice

B. Nature juridique des actions du salarié, du délégué, du syndicat

II. Office du bureau de jugement statuant en la forme des référés

A. Les pouvoirs du bureau de jugement statuant en la forme des référés

B. Unité ou pluralité du contentieux

Un arrêt de la Cour d'appel de Grenoble (2) est l'occasion d'attirer l'attention une fois encore (3) sur la procédure dérogatoire du droit commun prud'homal destinée à assurer un meilleur règlement des différends relatifs à l'atteinte aux droits des personnes et libertés des salariés dans l'entreprise. Cette procédure a été introduite à l'art. L 422-1-1 CT par la loi du 31 décembre 1992 (issue du rapport Gérard Lyon-Caen sur *Les libertés publiques et l'emploi* (4)). La loi de 1992 n'avait pas seulement affirmé la primauté des droits des personnes dans l'entreprise, mais s'était dans le même temps préoccupée de la mise en œuvre d'un principe "*portant en lui le litige*", puisqu'il se trouve nécessairement en conflit avec cet autre principe qu'est le pouvoir du chef d'entreprise. Ainsi l'article L 120-2 CT – texte fondateur d'un moderne lien juridique de subordination – selon lequel "*Nul ne peut porter atteinte de façon injustifiée ou disproportionnée aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives*", était-il d'emblée étayé sur l'instrument procédural de sa garantie défini par l'art. L 422-1-1 CT. Ce dernier consacre en effet une procédure préalable interne à l'entreprise de règlement non juridictionnel du différend ("*droit d'alerte*" du délégué du personnel) et, au cas d'échec de ce dernier la possibilité pour le salarié victime – ou – pour le délégué, de saisir directement, sans conciliation préalable, le Bureau de jugement du Conseil de prud'hommes. Le Bureau de jugement, investi du pouvoir d'ordonner sous astreinte "*toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte*", statuera alors selon les formes applicables au référé.

La procédure de "*référé au fond*" comme la nomment les processualistes (5), est caractéristique de l'essor des procédures d'urgence dans toutes les matières et tout particulièrement dans les rapports de travail (elle avait été introduite pour la première fois en droit du travail par la loi d'amnistie du 4 août 1981 (6)). Et c'est à juste titre que Patrice Adam dans ses observations sous le jugement du Conseil de prud'hommes précédemment rendu en l'espèce (7), note l'égal importance des articles L 120-2 et L 422-1-1 CT. Le droit substantiel et

(1) "Ennemie jurée de l'arbitraire, la forme est la sœur jumelle de la liberté", R. von Jhering, *L'esprit du droit romain dans les diverses phases de son développement*, 2^{ème} éd., traduit par O. de Meulenaere, t. III, Paris, Marescq, 1877, p. 158 ; Bologne, Forni, 1969, p. 164.

(2) CA Grenoble (Ch. Soc.) 7 mars 2007 ci-dessous reproduit.

(3) V. not. "Harcèlement moral : une affaire remarquable (ou l'occasion trop rare de mettre en lumière et en discussion l'art. L 422-1-1 C. trav.", Patrice Adam, *Dr. Ouv.* 2006.321.

(4) Doc. française 1992.

(5) V. S. Guinchard et F. Ferrand, *Procédure civile (droit interne et communautaire)*, Précis Dalloz 2006 nos 254 et 280.

(6) Loi n° 81-736.

(7) in *Dr. Ouv.* 2006.321. préc.

l'instrument procédural de sa garantie sont évidemment interdépendants. Or si l'article L 120-2 CT est de plus en plus sollicité, l'article L 422-1-1 instaurant un cas nouveau de référé au fond dans le contentieux particulièrement sensible des libertés dans l'entreprise, reste quinze ans après sa consécration largement méconnu par les salariés, les délégués du personnel, les syndicats, les avocats, les défenseurs et les conseillers prud'homaux.

C'est d'autant plus regrettable qu'un certain nombre de décisions de juges du fond (dont l'arrêt d'appel ci-dessous reproduit) et d'arrêts de la Cour de cassation permettent aujourd'hui de mieux cerner les conditions et la nature de l'action en justice dérogatoire du droit commun prud'homal (I), comme l'étendue de l'office du Bureau de jugement en la forme du référé (II), dès lors que les droits et libertés des personnes sont en danger dans l'entreprise.

I. Action en justice

A la double condition d'une atteinte aux droits des personnes, et d'échec de la procédure d'alerte de l'employeur initiée par le délégué du personnel dans l'entreprise (A), une action devant le Bureau de jugement – qui statue en la forme du référé – est ouverte par l'art. L 422-1-1 CT au salarié ou au délégué (à laquelle se joint souvent le syndicat). Si les conditions d'ouverture de l'action sont les mêmes, la nature juridique de l'action de ces différents titulaires diffère (B).

A. Conditions de l'action en justice

1. Une atteinte aux "droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles".

Encore trop rares, les contentieux initiés sur le fondement de l'article L 422-1-1 CT viennent heureusement compléter la jurisprudence de l'art. L 120-2 CT pour préciser le contenu des droits des personnes : discrimination syndicale (8), humiliations, injures racistes (9), vexations (10), harcèlement moral, contrôles patronaux illicites (11), mutation mise en œuvre dans des conditions exclusives de la bonne foi contractuelle (12)... Au fil des espèces les droits des personnes, distingués – bien que parfois les qualifications se

recourent – de la discrimination, du harcèlement et plus récemment de la liberté publique fondamentale (13), prennent corps.

Ce faisant le champ du "référé au fond" s'étend à tout litige mettant en cause les droits et libertés dans l'entreprise, précédemment soumis à la seule procédure de droit commun. Deux procédures alternatives sont ainsi ouvertes au salarié ou au délégué. La procédure de droit commun se caractérise on le sait par la saisine du juge après la rupture du contrat de travail (14) et la réparation financière *a posteriori*. Alors que la procédure dérogatoire du "référé au fond" autorise (comme tout référé) l'intervention du juge "à chaud" dans le conflit, mais ici d'un juge doté des pouvoirs les plus larges pour ordonner notamment l'exécution de l'obligation de faire – avant la rupture du contrat de travail – par un jugement ayant autorité de la chose jugée au principal. L'on ne peut donc que regretter l'ignorance de l'article L 422-1-1 dans toutes sortes de contentieux ayant pour objet la réparation de l'atteinte aux droits et libertés des salariés. Ainsi des conditions de travail attentatoires à leur santé physique ou mentale, du licenciement de rétorsion à l'action en justice dont le législateur ne consacre pas expressément la nullité (15) (rétorsion à la demande de requalification d'un contrat à durée déterminée irrégulier par exemple... (16)).

(8) Refus discriminatoire de verser une prime de salissure à un délégué du personnel par exemple : Soc. 26 mai 1999 Dr. Soc. 1999.777.

(9) Injures racistes à l'égard d'une femme de ménage maghrébine : CA Grenoble 7 mars 2007 ci-dessous reproduit.

(10) Vexations et humiliations telles que privation des outils de travail obligeant la salariée à acheter elle-même les produits d'entretien ou à récupérer dans la benne à ordures des sacs poubelle usagés : v. CA Grenoble préc.

(11) Mise en place par la Sté Euromarché Carrefour à l'insu des salariés, d'un dispositif d'enregistrement vidéo cinématographique dans la cabine où se trouvait la caisse du poste à essence, et les montrant en train de manipuler de l'argent : Soc. 10 déc. 1997 Dr. Soc. 1998.202 obs. G. Couturier, Dr. Ouv. 1998 p. 224 n. F. Saramito.

(12) Nouvelle mutation d'une salariée qui venait de déménager avec sa famille pour répondre à une précédente mutation. Soc. 28 mars 2006, p. n° 04-41016, RDT 2006 I 116, Dr. Ouv. 2006 p. 489 n. P. Moussy.

(13) Soc. 28 mars 2006 préc. : en l'espèce la Cour de cassation considère que la liberté publique fondamentale du choix de son domicile par le salarié n'est pas violée.

(14) Rapport B. Munoz-Perez et E. Serverin : "Le droit du travail en perspective contentieuse, 1993-2003", DACS 2005-02 juin 2005.

(15) Seul le licenciement rétorsion à une action en justice pour faire valoir le principe d'égalité hommes/femmes (L 123-5 CT) ou faire cesser une mesure discriminatoire (L 122-45-2) est expressément frappé de nullité.

(16) Bien que la Cour de cassation ait affirmé le principe de la nullité même sans texte du licenciement portant atteinte à la liberté publique fondamentale d'agir en justice (Soc. 13 mars 2001 Bull. V n° 87 et Dr. Ouv. 2001.302), elle n'a pas en l'espèce admis la nullité du licenciement de rétorsion à l'action en requalification d'un CDD irrégulier. Le pouvoir du juge expressément énoncé d'ordonner "toute mesure" pour "faire cesser" l'atteinte aux droits et libertés devrait faire évoluer la jurisprudence.

2. L'alerte préalable de l'employeur par le délégué du personnel

C'est la deuxième condition de la procédure dérogatoire. Aux termes de l'article L 422-1-1 CT le délégué ayant constaté une atteinte aux droits des personnes en saisit immédiatement l'employeur, lequel est tenu de procéder sans délai à une enquête avec le délégué et de prendre les mesures nécessaires au rétablissement de la légalité violée (al. 2). En cas de carence de l'employeur, la procédure dérogatoire peut alors être initiée soit par le salarié victime d'une atteinte à ses droits et libertés, soit par le délégué – si le salarié averti par écrit ne s'y oppose pas – (al. 3). C'est donc si le délégué a exercé son droit d'alerte et que l'employeur n'y a pas répondu, que l'action est ouverte. Et cette condition s'impose à l'action du délégué comme à celle du salarié (17). A défaut de cette intervention préalable du délégué, la procédure d'exception n'existe ni pour l'un ni pour l'autre (18). Cependant dès lors que l'alerte a été donnée par le délégué à l'employeur, l'action est ensuite largement ouverte non seulement en réponse à la "carence de l'employeur" mais aussi en cas "de divergence sur la réalité de l'atteinte aux droits des personnes" (19).

Cette deuxième condition de l'action L 422-1-1 CT qu'est l'intervention préalable du délégué du personnel appelle deux remarques. Elle confirme une fois encore le caractère arbitraire et incertain de la distinction entre litiges individuel et collectif : le litige "individuel" ayant pour objet la sanction de l'atteinte aux droits et libertés de tel ou tel salarié, tend aussi au respect du principe de la protection de la collectivité toute entière ; il est en réalité (comme la plupart des litiges du travail) pluriel ou mixte (20). Certains contentieux l'expriment clairement lorsque le Bureau de jugement ordonne par exemple (21) la mise à l'écart du supérieur hiérarchique raciste ou harceleur (22).

Par ailleurs, cette procédure d'alerte dans l'entreprise est un aspect méconnu de la procéduralisation du droit

du travail (23) et de sa préférence pour le règlement non juridictionnel du différend que la procédure préalable devrait autoriser.

B. Nature juridique des actions du salarié, du délégué, du syndicat

Dès lors que les conditions de l'action L 422-1-1 CT (atteinte aux droits et libertés et échec du droit d'alerte) sont réunies, sa titularité est affirmée au bénéfice du salarié comme du délégué. Mais la conception restrictive de l'objet de la demande du délégué retenue par la Cour de cassation en 1997 (24) a amené les pionniers du texte nouveau à privilégier l'action du salarié au détriment de celle du délégué ; ou encore – par prudence – à joindre l'action du délégué, voire du syndicat, à celle du salarié (25). Or, bien que la procédure d'exception qui est ouverte à ces différents acteurs soit la même, leurs actions en justice respectives sont de nature juridique différente. La jurisprudence peu à peu dessine leurs contours respectifs.

1. L'action du salarié

Lentement les salariés découvrent l'action leur permettant d'obtenir en la forme des référés un jugement au fond. A cet égard l'arrêt (précité) de la Chambre Sociale Cour de cassation du 28 mars 2006 (26) donne des précisions qui méritent d'être soulignées.

Dans cette espèce, une salariée demandait (arguant de la nullité du licenciement prononcé à la suite de son refus d'une mutation proposée alors qu'elle venait de déménager pour répondre à une précédente mutation), sa réintégration. Les juges du fond l'avaient ordonnée. A tort énonce l'arrêt de cassation. Une telle demande n'est pas fondée en droit bien que l'action dérogatoire du droit commun soit recevable. Sur la recevabilité de l'action la Cour de cassation fait valoir que le délégué du personnel avait exercé son droit d'alerte dans des circonstances

(17) Selon la formule de P. Adam : "L'initiative du délégué du personnel conditionne pour le salarié victime ou le délégué lui-même l'utilisation de la procédure d'urgence", Dr. Ouv. 2006.321 préc.

(18) Soc. 28 mars 2006 préc.

(19) Ainsi de la réalité du comportement raciste reproché par une femme de ménage à sa supérieure et contesté par l'employeur : CA Grenoble Ch. Soc. 7 mars 2007 ci-après reproduit.

(20) V. M. Keller "La compétence du Tribunal de grande instance dans les rapports de travail", RGP 1999.444 et s. not. 461.

(21) V. *infra* II "Les pouvoirs du juge".

(22) La seule saisine du juge suffisant parfois à déterminer l'employeur à procéder de lui-même à cette mise à l'écart pour le bienfait de tous. V. CA Grenoble 7 mars 2007 ci-après reproduit : mutation du supérieur hiérarchique avant l'issue de la procédure.

(23) Mouvement de transformation du droit, des règles prescriptives vers des règles procédurales permettant un arbitrage dans l'entreprise et devant le juge, entre des droits fondamentaux ou des intérêts contradictoires. E. Lafuma, *Des procédures internes. Contribution à l'étude de la décision de l'employeur en Droit du travail*, Thèse Paris X 2003 ; "Démocratie et procéduralisation du droit" (dir. Ph. Coppens et J. Lenoble) Bruylant 2000. Antoine Lyon-Caen, "La procédure au cœur du droit du licenciement pour motif économique", Dr. Ouv. 2002.162.

(24) Obtention du retrait des modes de preuve illicites oui – réintégration des salariés – non. V. *infra* Soc. 10 déc. 1997 préc.

(25) CPH Créteil (départage) 28 nov. 2003 Dr. Ouv. 2004 p. 292 note M. Keller ; CA Grenoble 7 mars 2007 ci-dessous reproduit.

(26) RDT 2006 I 116 obs. O. Leclerc, Dr. Ouv. 2006 p. 489 note P. Moussy

exceptionnelles et qu'aucune suite n'y avait été donnée. Mais sur le bien-fondé de la prétention de la salariée, poursuit la Cour de cassation, "*une mutation géographique ne constituant pas en elle-même une atteinte à la liberté fondamentale quant au libre choix de son domicile, elle ne justifie pas la nullité du licenciement de la salariée qui la refuse*" ; elle prive seulement le licenciement de cause réelle et sérieuse lorsque l'employeur met en œuvre la mutation "*dans des conditions exclusives de la bonne foi contractuelle*" (27).

Ainsi aux termes de cet arrêt la saisine directe du Bureau de jugement régulièrement mise en œuvre, peut aboutir à la "sanction de droit commun" du licenciement injustifié (allocation de dommages-intérêts sur le fondement des art. L. 122-14-4 et 5 CT). Ce sont donc les prétentions (du salarié et/ou du délégué) invoquant l'atteinte aux droits et libertés, qui vont déterminer le recours à la procédure dérogatoire et non leur bien-fondé reconnu ou non par la suite par le juge. Cette espèce est l'application pure et simple du texte ouvrant la procédure non seulement en cas d'atteinte avérée aux droits et libertés des personnes mais encore en cas de "*divergence sur la réalité de cette atteinte*", dès lors que la procédure d'alerte est régulière. La solution va de soi mais son énoncé clair par la Cour de cassation ouvre la procédure d'exception à un certain nombre d'hypothèses traditionnellement soumises à la procédure prud'homale de droit commun, même si finalement le juge dit mal fondée la prétention d'atteinte aux libertés. Aux différents titulaires de l'action de se saisir de la procédure d'urgence ainsi ouverte (28).

2. L'action du délégué

Si l'objet de l'action du délégué est désormais clairement identifié, la nature juridique de cette dernière demeure controversée.

2.1. Le délégué du personnel peut-il saisir le Bureau de jugement (après l'échec de la procédure d'alerte qu'il aura précédemment mise en œuvre) lorsqu'il est lui-même victime de l'atteinte aux droits de sa personne ? La question est désormais tranchée et ce conformément à la distinction traditionnelle du contrat et du statut (29).

L'inexécution par l'employeur de ses obligations contractuelles à l'égard du délégué du personnel ne constitue pas en elle-même l'atteinte aux droits des personnes. Si ses droits de salarié sont lésés, le délégué du personnel devra suivre la procédure normale (avec tentative préalable de conciliation) pour demander le paiement d'un rappel de salaire par exemple (30). Mais dès lors que le manquement de l'employeur, dans l'hypothèse voisine de non-paiement d'une prime, est discriminatoire et porte atteinte à sa fonction de représentant du personnel, la procédure d'exception lui est ouverte. Il pourra ainsi saisir directement le Bureau de jugement d'une demande de rappel de paiement d'une prime de salissure dont il est le seul dans son atelier à ne pas bénéficier. Et le temps qu'il consacre à faire valoir en justice ses droits de délégué doit alors être imputé sur ses heures de délégation (31).

2.2. La question de la nature juridique de l'action du délégué posée dès le premier arrêt rendu par la Chambre Sociale de la Cour de cassation en 1997 (32) à son propos demeure à ce jour encore non élucidée. Il est vrai que la vision minimaliste de l'action du délégué du personnel retenue par la Cour de cassation (33) a dissuadé les délégués de se saisir de l'instrument nouveau de la loi de 1992. Depuis, quand il est utilisé, c'est à l'initiative de salariés (34), ce qui n'a pas permis à la Cour de cassation de trancher la controverse sur la nature de l'action du délégué du personnel suscitée par son arrêt de 1997 à l'époque avait été diversement apprécié (35). Elle avait alors affirmé que l'art. L 422-1-1 CT ne donne pas au délégué le droit d'agir en nullité de licenciements prononcés sur le fondement de preuves illicites, mais seulement "*le pouvoir de réclamer au juge le retrait des éléments de preuve obtenus frauduleusement par l'employeur*" (à savoir des enregistrements vidéos réalisés à l'insu des salariés dans la cabine où se trouvait la caisse du poste à essence, et les présentant en train de manipuler de l'argent). Ce faisant la Cour de cassation refusait – même si elle ne le dit pas expressément – la qualification d'action de substitution à l'action du délégué du personnel, qualification que la loi reconnaît au syndicat dans un

(27) Résultant de la coïncidence des deux mutations et du refus de l'accès à l'entreprise opposé à la salariée not.

(28) Salariés, délégués, mais aussi syndicats exerçant leur droit de substitution : v. *infra* L'action des syndicats.

(29) Ch. mixte 21 juin 1974 D.1974.593, concl. A. Touffait.

(30) Soc. 3 février 1998 n° 96 -42062.

(31) Soc. 26 mai 1999 Dr. Soc. 99.777 "Rémunération et droit syndical : le droit du délégué du personnel à la légitime défense" note C. Radé.

(32) V. B. Bossu, Dr. Soc. 1998.127 et G. Couturier, Dr. Soc. 1998.202.

(33) V. *infra*, II, Office du Bureau de jugement en la forme des référés.

(34) V. CPH Créteil, 28 novembre 2003 Dr. Ouv. 2004.292 préc., et CPH Grenoble, 7 nov. 2005 *in chron.* P. Adam préc., Dr. Ouv. 2006.321.

(35) Pour une appréciation critique, v. B. Bossu "L'action du délégué du personnel pour la défense des droits fondamentaux des salariés", Dr. Soc. 1998.127. Pour une appréciation favorable, v. G. Couturier, obs. sous l'arrêt de 1997 au Dr. Soc. 1998.202.

nombre de cas important (36). En effet même si le doute était permis sur la nullité des licenciements (car l'illicéité de la preuve de la faute du salarié n'est pas l'illicéité de son licenciement), l'illicéité de la preuve privait les licenciements de cause réelle et sérieuse, et dans le cadre d'une véritable action de substitution – laquelle donne aux syndicats le droit d'agir à la place du salarié – le délégué du personnel eût pu demander, au bénéfice du salarié, des dommages intérêts pour licenciement injustifié. La solution en l'espèce retenue montre clairement que pour la Cour de cassation les limites de l'action devant le Bureau de jugement en la forme des référés sont procédurales. Dès lors que l'art. L. 422-1-1 CT ne consacre pas expressément le droit de substitution du délégué, ce dernier ne peut pas demander au juge la sanction de droits subjectifs dont il n'est pas le titulaire.

L'action de l'art. L. 422-1-1 n'est pas une action de substitution, mais qu'est-elle alors ? Le texte diffère de la formulation des articles la consacrant au bénéfice des syndicats qui leur donnent clairement le droit d'exercer en justice les actions des salariés (37), mais comme les textes relatifs à la substitution syndicale, l'art. L. 422-1-1 exige que le salarié averti par écrit ne s'oppose pas à l'action du délégué. Pourquoi une telle exigence si l'action n'est pas sinon une action de substitution (au sens où le Code du travail la reconnaît au syndicat), une action – pour autrui – *sui generis* ? Ne pas l'admettre aboutit à vider de son contenu le texte – particulièrement clair – de l'art. L. 422-1-1 affirmant le droit pour le délégué de demander au juge d'ordonner "*toutes mesures propres à faire cesser l'atteinte aux droits des personnes*" (y compris – surtout ! – des mesures garantissant l'exécution de l'obligation de faire et de remise en état). L'atteinte aux droits des personnes et libertés constitue une violation de la légalité particulièrement grave, que précisément le

salarié ne peut pas faire sanctionner seul sans risquer de perdre son emploi (38). L'action du délégué a une fonction d'écran de celle du salarié. Dès lors exclure pour le délégué le droit de demander la réparation en nature de la violation des droits subjectifs des salariés, réduit l'art. L. 120-2 à un "coup de chapeau" au principe des libertés des salariés dans l'entreprise. C'est en effet en cours d'exécution du contrat que ces libertés doivent être effectives.

3. L'action de syndicat

Le syndicat se joint souvent au salarié pour saisir directement le Bureau de jugement. C'est le cas dans l'espèce ayant donné lieu à l'arrêt de la Cour d'appel de Grenoble du 7 mars 2007 (ci-après reproduit). Sur quel fondement le syndicat peut-il intervenir dans l'action dont l'art. L. 422-1-1 donne la titularité aux seuls salarié et délégué du personnel ?

- L'intervention du syndicat devant le Bureau de jugement

Le syndicat peut (conformément à la jurisprudence, limitant son action sur le fondement de l'art. L. 411-11 à une intervention (39)), intervenir dans l'intérêt collectif de la profession aux côtés du salarié et/ou du délégué devant le Bureau de jugement. L'atteinte aux droits des personnes lèse à l'évidence l'intérêt collectif de la profession que le syndicat a pour mission de défendre devant toutes les juridictions énonce l'article L. 411-11 du Code du travail. Mais le syndicat personne morale peut encore intervenir devant le Bureau de jugement pour demander réparation du préjudice personnel que l'atteinte aux droits des personnes des salariés lui fait subir. Il a en effet pour objet la défense de leurs droits et intérêts matériels et moraux, collectifs et individuels (art. L. 411-1 CT). La demande de réparation du préjudice moral résultant pour lui de la décision de gestion illicite

(36) Historiquement, l'action de substitution est d'abord reconnue par une loi du 25.3.1919 en matière de convention collective (art. 31 t devenu l'art. L. 135-4 al. 1 du Code du travail). D'abord limitée à la demande d'application de la convention collective aux membres des syndicats signataires, elle permet désormais d'en obtenir le bénéfice pour tous les membres liés par la convention collective. La première fonction de la substitution est donc le respect de la norme conventionnelle. Par la suite, la substitution va être autorisée au bénéfice d'un certain nombre de salariés en situation de faiblesse.

- Travailleurs à domicile (loi 1957, art. L. 721-19 du Code du travail).

- Travailleurs étrangers (loi du 17.10.1981, article L. 341-6-2 du Code du travail).

- Travailleurs intérimaires (ordonnance du 5.2.1982, article L. 124-20 du Code du travail).

- Travailleurs et surtout travailleuses victimes d'une violation de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (loi du 13.7.1983, article L. 123-6 du Code du travail).

- Travailleurs salariés d'un groupement d'employeurs (loi du 25.7.1985, article L. 127-6 du Code du travail).

- Travailleurs dans les liens d'un contrat de travail à durée déterminée (loi du 12.7.1990, article L. 122-3-16 du Code du travail).

- Travailleurs employés dans le cadre d'un prêt de main-d'œuvre illicite (loi du 12.7.1990, L. 125-3-1 du Code du Travail).

Puis la substitution bénéficiera à tous les salariés victimes d'un licenciement économique (loi du 2.8.1989, article L. 321-15 du Code du Travail).

Et enfin, c'est le degré supérieur d'évolution du droit auquel nous sommes parvenus, la substitution est autorisée pour garantir aux travailleurs le respect du principe d'égalité. En effet la loi du 16.11.2001 (article L. 122-45-1 du Code du Travail) étend la substitution à tous les cas de discrimination dans l'emploi. Le syndicat peut également agir à la place du salarié en cas de harcèlement moral ou sexuel (loi du 17.1.2002, article L. 122-53 du Code du Travail), mais on retrouve ici le mécanisme de la représentation avec l'exigence d'un mandat.

(37) Cf. L. 122-45-1 par exemple.

(38) V. rapport B. Munoz-Perez et E. Serverin préc.

(39) Limitation critiquable (et critiquée notamment par Jean-Maurice Verdier dans son traité consacré au droit syndical, v. Traité Dalloz sous la direction de G. H. Camerlynck), l'article L. 411-11 C. Trav. affirmant clairement le droit pour le syndicat d'agir devant toutes les juridictions.

entre dans son objet social. Elle est donc recevable. Ainsi la Cour d'appel de Grenoble doit-elle être approuvée de reconnaître l'UD-CGT, intervenante, bien fondée à solliciter à titre de réparation la publication aux frais de la Société du jugement la condamnant.

- L'action du syndicat devant le Bureau de jugement

Mais surtout le syndicat titulaire du droit de substitution au salarié sur le fondement notamment des articles

L 122-45-1 CT (discrimination) et L. 123-5 CT (violation du principe égalité hommes-femmes), pourrait saisir directement le Bureau de jugement de toute demande de rétablissement des droits violés des salariés. Son action de substitution, à la différence de celle du délégué du personnel, n'est pas discutable. Or, à notre connaissance, cette action de substitution du syndicat devant le Bureau de jugement n'a jamais encore été utilisée. C'est regrettable.

II. Office du Bureau de jugement statuant en la forme des référés

Dans de nombreux domaines, le législateur donne en certaines circonstances au président du Tribunal de grande instance le pouvoir de statuer en la forme des référés (40). Cette procédure de "référé au fond" s'est également développée dans le contentieux du travail marqué plus que tout autre par l'essor des procédures d'urgence. Devant le président du Tribunal de grande instance, statuant "en urgence" c'est-à-dire "en la forme des référés", pour trancher le litige sur la mission ou le choix de l'expert comptable auquel le comité d'entreprise peut avoir recours (41) ; ou statuant "en la forme des référés" pour décider de la révocation des administrateurs élus par les salariés (42). Plus récemment devant le Président du Tribunal d'Instance statuant "en la forme des référés" en cas de désaccord sur les modalités retenues par l'employeur, d'organisation de la consultation des travailleurs sur un accord collectif (43). Et lorsque la loi de 1992 donne au Bureau de jugement le pouvoir de statuer "en la forme des référés" au cas d'atteinte aux droits des personnes et libertés publiques, le référé au fond n'est pas inconnu devant le Conseil de prud'hommes. Le premier résultait en effet de la loi d'amnistie du 4 août 1981 (44) disposant : "Le contentieux de la réintégration est soumis à la juridiction prud'homale qui statue comme en matière de référés". D'autres avaient suivi introduits : par les lois des 3 et 4 janvier 1983 donnant au Bureau de jugement "statuant en dernier ressort selon les formes applicables

au référé" le pouvoir de trancher le litige relatif au refus de l'employeur d'octroyer un congé parental d'éducation (45) (cette possibilité est aujourd'hui supprimée), un congé pour la création d'entreprise ou un congé sabbatique (46) ; par la loi du 30 décembre 1985, le créant pour la contestation du refus de congé formation économique, sociale et syndicale (47) ; par l'ordonnance enfin du 21 octobre 1986 (modifiant la loi du 24 juillet 1966 sur les sociétés commerciales) prévoyant la représentation au conseil d'administration ou de surveillance des sociétés anonymes de deux membres du comité d'entreprise délégués par celui-ci. Elle précise en effet "que la rupture du contrat de travail d'un administrateur élu par les salariés ne peut être prononcée que par le Bureau de jugement statuant en la forme des référés" (48).

Dans les matières où la compétence du président du Tribunal de grande instance de statuer en la forme des référés, ou comme en matière de référé est affirmée (ou encore lorsque la formule ambiguë selon laquelle "il en sera référé au juge" est utilisée), la nature définitive ou provisoire de la juridiction exercée a été l'objet de vives controverses. Le débat est aujourd'hui tranché, l'ordonnance prise par le président statuant en la forme des référés l'est au principal (49). En droit prud'homal, la formule très vite retenue par les textes (dès les lois des 3 et 4 janvier 1983) de la compétence "du Bureau de jugement statuant en la forme des référés" est tout à fait

(40) V. notamment l'article 540 du NCPC pour relever un défendeur de la forclusion qui dans certaines circonstances, l'empêche de former une opposition ou un appel ; l'article 1843-4 du Code civil pour demander au président de désigner un expert pour procéder à une évaluation des droits sociaux ; l'article 815-6 du Code civil donnant la faculté de prescrire des mesures urgentes dans l'intérêt commun de l'indivision ; l'article 19-2 de la loi 65-557 du 10 juil. 1965, rééd. L 13 déc. 2000 pour le recouvrement rapide des charges de copropriété votées par l'assemblée générale ; l'article 25 de la loi Quillot du 22 juin 1982 en matière de loyer ; l'article 1457 du NCPC en matière d'arbitrage...

(41) Art. L 434-6 C. Trav. précisé par l'article R 434-2 C. Trav. (décret 83-470 du 8 juin 1983 art. 5).

(42) Art. L 225-32 C. Com. (loi du 24 juil. 1966).

(43) Art. D 132-1 C. Trav., décret 2005 du 28 janv. 2005.

(44) Art. 14 § 2 al. 4. Et pour un premier contentieux v. Conseil de prud'hommes Le Mans, 29 mars 1982, D. 1983.97 note Moranaçais Demester.

(45) Loi du 4.1.1984 art. L 122-28-4 C. Trav. abrogé par la loi du 25 juil. 1994.

(46) Loi du 3.1.1984 art. L 122-32-23 C. Trav.

(47) Art. L 451-3 C. Trav.

(48) Art. L 225-33 C. com.

(49) V. Solus et Perrot, *Droit judiciaire privé*, tome 3, Procédure de première instance n° 1270.

claire à cet égard (50). La décision tranchant le litige est un jugement au fond. Seuls l'introduction de la demande devant le Bureau de jugement, l'instruction de l'affaire, les débats et la décision sont régis par les règles de procédure applicables au référé (51). Le référé au fond (52) de l'article L 422-1-1 CT ne laisse aucun doute sur la possibilité donnée au salarié d'obtenir selon la procédure du référé (53) un véritable jugement au fond bénéficiant de l'autorité de la chose jugée au principal et soumis aux seules voies de recours ouvertes à son encontre. Demeurent cependant des incertitudes quant à l'étendue des pouvoirs du juge lorsqu'il est saisi par le délégué et non par le salarié (A), de même que sur le point de savoir si toutes les demandes relatives au contrat de travail peuvent être portées devant le Bureau de jugement : c'est la question de l'unité ou de la dualité du contentieux (B).

A. Les pouvoirs du Bureau de jugement statuant en la forme des référés

Le Bureau de jugement peut ordonner sous astreinte toute mesure propre à faire cesser l'atteinte aux droits des personnes (art. L 422-1-1 CT). Le texte très clair devrait permettre la mise en œuvre de toute la panoplie des sanctions judiciaires ouvertes au juge civil (54) : mesures préventives d'instruction comme de remise en état ; mesures visant à obtenir l'exécution d'une obligation de donner, de faire, ou de ne pas faire ; mesures réparatrices (allocations de dommages-intérêts, publication du jugement...). En affirmant que ces mesures sont ordonnées sous astreinte, le texte consacre la plénitude de la *jurisdictio* comme de l'*imperium* du juge (55). L'article L 422-1-1 CT devrait aussi permettre le plein exercice du pouvoir de qualification et de requalification reconnu au juge par l'article 12 du nouveau Code de procédure civile (par exemple la

requalification d'un licenciement injustifié en licenciement nul, dès lors qu'il porte atteinte à une liberté publique fondamentale même non protégée par un texte spécial (56)). Sans méconnaître pour autant la mission de conciliation que lui donne l'article 21 du nouveau Code de procédure civile malgré la dispense de conciliation prud'homale. La formulation très complète de l'article L 422-1-1 CT constitue ainsi un précieux rappel de l'étendue de l'office du juge (57) pour les conseillers prud'hommes qui trop souvent sous-utilisent leurs pouvoirs (58). Ils ne devraient donc plus hésiter à se départager sur le principe même de l'office du Bureau de jugement en la forme des référés, jusqu'à ce que les solutions novatrices des juges du fond affirmant clairement la mesure de leurs pouvoirs soient consacrées par la Cour de cassation (59).

En effet, les bureaux de jugement – lorsqu'ils sont saisis par les salariés – s'approprient peu à peu les larges pouvoirs du juge affirmés par le législateur. Ainsi du jugement rendu par le Conseil de prud'hommes de Créteil (sous la présidence du juge départiteur, remarquons-le) le 28 novembre 2003 (60), ayant ordonné sous astreinte à un employeur d'écarter de ses fonctions un "petit chef" harceleur. Ou encore de la décision de la Cour d'appel de Grenoble le 7 mars 2007 (61) confirmant une décision prud'homale (62) qui condamne un employeur à payer des dommages intérêts à sa salariée (femme de ménage maghrébine victime de harcèlement raciste pendant des années de la part de sa supérieure hiérarchique) pour avoir tardé à muter disciplinairement cette dernière. Ou encore de la décision de la Cour d'appel d'Aix-en-Provence ordonnant le 10 décembre 2003 la réintégration d'une salariée licenciée pour avoir refusé une mutation abusive. Si la décision est cassée par la Chambre sociale le 28 mars 2006 (63) (au motif que la mutation ne portant pas

(50) La question avait cependant été discutée après la loi de 1981, de la compétence de la formation de référé (créée par la loi du 18 janv. 1979) ou de celle du Bureau de jugement.

(51) Pour une étude déjà ancienne mais très fouillée, des difficultés de la procédure nouvelle, v. V. Cottureau "Le Conseil de prud'hommes statue en la forme des référés", Semaine Sociale Lamy n° 373 du 31.8.1987 D. 65 et s.

(52) Ou plutôt le juge du fond transformé en juge des référés ? (v. V. Cottureau préc. D. 76), mais la nature de la décision qu'il rend est la même.

(53) Avec l'avantage d'échapper aux conditions de l'urgence et de la contestation sérieuse. En remarquant toutefois que désormais le référé de l'article R. 516-31 du Code du travail (formulation du décret du 17 juin 1988) donne le même avantage.

(54) V. M. Grévy : "Réflexions autour de la sanction des droits fondamentaux en droit du travail", Dr. Ouv. 2006 114.

(55) La Cour d'appel de Grenoble (v. décision ci-dessous reproduite) condamne l'employeur sous astreinte.

(56) V. Soc. 13 mars 2001 (France Télécom) Dr. Ouv. 2001.302 à propos de la liberté d'agir en justice.

(57) V. "L'office du juge du travail en matière de droit" J. Normand, Séminaire "Procès du travail, travail du procès" du 19 juin 2006 à l'Université de Paris I, à paraître à la Bibliothèque André Tunc 2007.

(58) Sous-utilisation des pouvoirs du juge (par méconnaissance ou en raison du paritarisme qui les paralyserait ?) déjà soulignée par A. Supiot dans son Traité *Les juridictions du travail*, Dalloz, 1987. V. encore J. Grinsnir "Les dispositions nouvelles relatives au recrutement et aux libertés individuelles" Dr. Ouv. 1993.237. L'auteur souligne "à quel point la possibilité de mettre à la charge d'une partie, notamment l'employeur une obligation de faire est faiblement intégrée dans le champ de la réflexion des conseillers".

(59) Sur les vertus pédagogiques du départage v. M. Keller : "Le départage devant les Conseils de prud'hommes" Dr. Soc. 1993.165

(60) Dr. Ouv. 2004.292 note M. Keller

(61) Ci-dessous reproduite.

(62) Rendue là encore sous la présidence du juge départiteur. V. chronique P. Adam préc. Dr. Ouv. 2006.321.

(63) v. *supra* I.

atteinte à la liberté publique fondamentale du libre choix du domicile, la sanction du licenciement injustifié doit être substituée à celle du licenciement interdit), le pouvoir du Bureau de jugement d'ordonner la réintégration dès lors qu'elle est juridiquement fondée, n'en est pas moins *a contrario* affirmé.

Par contre l'incertitude quant aux limites des pouvoirs du Bureau de jugement imposées par l'arrêt de la Cour de cassation de 1997 (64) – lorsque l'action en justice est celle du délégué – perdure. En effet, lorsque les délégués sont dans l'action, ils interviennent alors aux côtés des salariés pour ne pas risquer d'être déboutés de leurs demandes relatives à la rupture du contrat de travail de ces derniers. C'est un frein à l'efficacité de l'instrument nouveau, la loi de 1992 ayant voulu au contraire faire du délégué l'acteur principal du procès en garantie des libertés des salariés (65).

Demeure aussi l'incertitude sur le pouvoir du Bureau de jugement d'ordonner des mesures sanctionnant les droits d'un candidat à un emploi (discriminé par exemple) ou les droits collectifs des salariés (obligation pour l'employeur de saisir le comité d'entreprise de la licéité des mesures de recrutement dans l'entreprise, énoncée par l'article L 432-2-1 CT issu lui aussi de la loi de 1992). Elles risquent en effet de se heurter aux limites de la compétence d'attribution du Conseil de prud'hommes que l'article L 511-1 CT circonscrit aux litiges nés à l'occasion du contrat de travail. Sauf à plaider leur prud'homisation acquise dans biens d'autres domaines (66).

B. Unité ou pluralité du contentieux

Une question est aussi de savoir si le référé au fond absorbe tout le contentieux de l'exécution et de l'éventuelle rupture du contrat de travail ou, s'il demeure pour une part soumis à la procédure de droit commun. Certains en effet considèrent (et c'est ce que l'employeur plaide dans l'espèce ayant donné lieu à la décision de la Cour d'appel de Grenoble ci-dessous reproduite) que seule la cessation de l'atteinte aux droits des personnes relève de la procédure dérogatoire, ainsi dès lors que l'employeur y a mis fin, la réparation par l'allocation de dommages intérêts du préjudice antérieurement subi, relève de la procédure de droit commun avec le passage obligatoire préalable devant le Bureau de conciliation. A notre avis, toutes sortes de raisons militent au contraire

en faveur de l'unité du contentieux. La difficulté des frontières entre les deux contentieux nécessairement liés. L'exigence de simplicité et de rapidité de procès du travail. Et plus impérativement encore, la règle de l'unicité de l'instance affirmant que toutes les demandes dérivant du contrat de travail doivent faire l'objet d'une seule instance (art. R 516-2 CT). Cette règle constitue en effet une difficulté de la mise en œuvre de l'article L 422-1-1 CT qu'il ne faut pas sous-estimer. L'espèce ayant donné lieu à la décision de la Cour d'appel de Grenoble le montre bien. La salariée victime pendant de nombreux mois de harcèlement raciste de la part de sa supérieure pouvait-elle demander au Bureau de jugement en la forme des référés des dommages intérêts réparant son entier préjudice dès lors que l'employeur avait finalement de lui-même muté sa responsable avant l'issue de la procédure ? Oui, répond la Cour d'appel, sauf à préciser que ces dommages intérêts réparent la carence de l'employeur dans la prise en compte et le traitement de la situation qui lui avait été dénoncée par le délégué du personnel plus d'un an avant la date du jugement. Faut-il comprendre que toute autre demande : rappel de salaires, primes – avec possibilité d'interprétation de la convention collective – calcul de l'ancienneté... relève de la procédure de droit commun ? Si oui, une telle demande ne se heurtera-t-elle pas à la fin de non-recevoir de l'article R 516-1 CT. La question – unité ou pluralité du contentieux – reste ouverte. L'on sait que la jurisprudence relative au contentieux de la requalification du contrat de travail à durée déterminée irrégulier ou illicite (porté lui aussi directement devant le Bureau de jugement - qui ne statue pas alors en la forme des référés - selon une autre procédure dérogatoire, celle de l'article L 122-3-13 CT) s'est prononcée après des hésitations (67) pour l'unité du contentieux au bénéfice de l'une ou l'autre des procédures - dérogatoire (68) ou de droit commun (69). Faut-il l'étendre ? L'on peut craindre évidemment de voir, après une trop grande ignorance, la procédure dérogatoire de l'article L 422-1-1 du Code du Travail supplanter alors la procédure de droit commun. Mais n'est-ce pas le prix d'une sanction judiciaire effective de l'atteinte aux droits fondamentaux et libertés publiques des salariés ?

En effet, malgré les dernières incertitudes à lever, l'apport théorique et pratique de la procédure dérogatoire est incontestable. Les résultats déjà acquis de l'action du salarié obtenant la sanction de son licenciement faisant

(64) préc. *supra* I note 11.

(65) V. *supra* I B2.

(66) V. pour l'affirmation de la compétence du Conseil de prud'hommes à connaître de la rupture d'une promesse d'embauche : Soc. 16 avr. 1969 D. 1969 Somm. 104 par exemple, ou encore des litiges portant sur l'exécution et l'interprétation des conventions collectives : Soc. 10 mars 1965, Bull. IV n° 214 par exemple.

(67) V. sur ce débat les précieuses références données par P. Adam, préc. au Dr. Ouv. 2006.321 et s.

(68) Soc. 4 déc. 2002 Dr. Soc. 2003.529 : saisine directe du Bureau de jugement.

(69) Soc. 4 fév. 2003 Dr. Soc. 2003.530 : saisine préalable du Bureau de conciliation.

suite à une mutation abusive, l'éviction d'un "petit chef" raciste, des dommages intérêts réparant le préjudice résultant d'un harcèlement moral de plusieurs années... le montrent aisément. L'action du délégué lui-même victime d'une discrimination antisyndicale, également. L'action du délégué au bénéfice du salarié – dont l'article L 422-1-1 ne dit pas clairement qu'elle l'autorise à se substituer à lui – reste encore entravée par le flou de sa véritable nature juridique (70). Reste à souhaiter que la Cour de cassation, ou le législateur, lève maintenant le doute. Il est urgent enfin que le syndicat se saisisse d'un texte vieux de quinze ans dont il peine à découvrir les possibilités. Et ce non seulement pour agir en intervention sur le fondement de l'article L 411-11 ou de

(70) V. *supra* I B2.

l'article L 411-1 CT (intervention n'autorisant que l'allocation de dommages-intérêts), mais surtout en substitution au salarié dans tous les cas d'atteinte au droit des personnes où le Code du travail consacre expressément le droit de substitution du syndicat (71), sur le fondement des articles L 122-45-1 et L 123-5 notamment. L'action collective est dans les rapports de travail garante de la liberté des individus. L'action en justice des représentants du personnel – élus et syndicaux – prolonge nécessairement leur action dans l'entreprise dès lors que cette dernière n'a pas permis à elle seule le rétablissement de la légalité violée.

Marianne Keller

(71) V. *supra*, L'action du syndicat.

Annexe

HARCELEMENT – Injures racistes – Dégradation des conditions de travail – Action du délégué du personnel (L. 422-1-1).

COUR D'APPEL DE GRENOBLE (Ch. Soc.) 7 mars 2007

Onet services contre B. et UD GT

EXPOSE DU LITIGE :

Par un contrat à durée indéterminée du 14 mai 2002, B. a été embauchée en qualité d'agent d'entretien par la société Onet et affectée à l'entretien des locaux du Conseil général de l'Isère sous la responsabilité de H.

Invoquant le harcèlement et les insultes à caractère raciste dont elle était victime de la part de Mme H. et l'inertie de l'employeur, B. a, le 22 décembre 2004, saisi le Bureau de jugement du Conseil de prud'hommes de Grenoble sur le fondement de l'article L.422-1-1 du Code du travail.

Par jugement du 7 novembre 2005, le Conseil de prud'hommes statuant après enquête et sous la présidence du juge départiteur a condamné la société Onet à payer à B. la somme de 3 000 euros à titre de dommages intérêts et celle de 300 euros à l'Union départementale CGT ainsi que 500 euros à B. au titre des frais irrépétibles.

Le conseil a constaté que la demande de mutation de Mme H. était devenue sans objet du fait de son affectation sur un autre chantier et a ordonné la publication du jugement dans *Le Dauphiné Libéré* et *Les Affiches de Grenoble*.

La société Onet a relevé appel le 25 novembre 2005.

DISCUSSION :

Attendu que pour un plus ample exposé des faits, de la procédure et des moyens des parties, la Cour se réfère à la décision attaquée et aux conclusions déposées et soutenues à l'audience ;

Attendu que le 3 novembre 2004, la déléguée du personnel de la société Onet, Mme Vi., a officiellement alerté la direction de la société Onet de faits de discrimination et de harcèlement commis depuis plusieurs années par Mme H. envers B. ; qu'elle n'a pas limité son intervention à des faits ponctuels qui se seraient produits aux alentours du 20 octobre 2004 mais a fait état d'une exacerbation

du comportement de Mme H. depuis le 25 octobre 2004 ;

Attendu que le courrier se termine ainsi : "Nous vous rappelons que vous vous êtes engagé à convoquer Mme Mme H. et à faire une enquête" ;

Attendu que la société Onet qui n'a apporté aucune réponse à ce courrier n'est pas fondée à soutenir que c'est le 3 novembre 2004 qu'elle a été informée pour la première fois des accusations portées par B. à l'encontre de Mme H. ;

Attendu que plusieurs personnes extérieures à l'entreprise qui travaillent dans les locaux du conseil général indiquent avoir été témoins du comportement dénoncé par la déléguée du personnel ;

Attendu que Mme Va., adjoint administratif au Conseil général, indique dans une attestation du 24 novembre 2004 qu'elle a entendu les insultes proférées par Mme H. à l'encontre de B. (" *salope, sale arabe, putain de ta race*") et qu'elle a entendu qu'elle refusait de lui fournir des produits d'entretien ; que convoquée devant le Conseil de prud'hommes lors de l'enquête diligentée, Mme Va. a confirmé dans les mêmes termes les propos entendus le 26 octobre 2004 ainsi que la non fourniture des produits d'entretien par Mme H. ; qu'elle a précisé devant la juridiction prud'homale qu'à la suite de son témoignage, le dirigeant de la société Onet avait essayé de l'influencer en l'appelant à son domicile ;

Attendu que la société Onet n'établit pas en quoi cette attestation manque de fiabilité et devrait être écartée ; que son argumentation sur la date du 28 octobre 2004 à laquelle Mme Va. était absente du Conseil général manque de pertinence puisque le témoin situe les faits qu'elle rapporte au 26 octobre 2004 ;

Attendu que Pierre-Didier Tchetché, chargé de mission au Conseil général, indique qu'à la fin du mois d'octobre 2004, il a entendu Mme H. qui traitait B. de "sale arabe" ; qu'il précise que B. s'est régulièrement plainte auprès de lui de la façon dont elle était traitée par son supérieur et qu'il lui a conseillé de faire respecter ses droits, qu'il ajoute qu'il est de son devoir de témoigner, alors de surcroît que B. qui faisait le ménage dans son bureau l'a toujours fait correctement ; qu'il a réitéré ses déclarations devant le Conseil de prud'hommes le 11 avril 2005 ;

Attendu que la société Onet n'établit pas davantage en quoi cette attestation devrait être écartée, peu important que les faits qui remontent à la fin du mois d'octobre 2004 ne soient pas datés avec précision ;

Attendu que deux employées du conseil général, Mmes Aronica et Perelli indiquent dans un courrier du 25 novembre 2004, qu'elles ont établi des relations de confiance avec B., agent d'entretien dans leur service ; qu'elles précisent qu'elles ont recueilli ses confidences depuis de nombreux mois sur les "tracasseries que lui causait sa chef" et qu'elles ont constaté qu'elle était minée et triste ;

Attendu que trois autres agents d'entretien (K., A. ET Ab.) attestent des mauvais traitements infligés à B. caractérisés par des insultes et le refus de lui donner des produits, ce qui la contraignait à récupérer des sacs poubelles pour les réutiliser ; qu'entendue par le Conseil de prud'hommes, K. a confirmé que B. avait fait une crise de nerfs le 27 octobre 2004 ;

Attendu qu'entendue lors de l'audience de la Cour, B. a indiqué qu'elle était parfois contrainte d'acheter des produits d'entretien et de récupérer les sacs poubelles, sa supérieure refusant de lui en fournir ;

Attendu que l'ensemble de ces éléments établit que B. a bien été victime sur une période qui dépasse largement la fin du mois d'octobre 2004, d'un comportement discriminatoire de la part de sa supérieure Mme H. ;

Attendu que les attestations produites par la société Onet sur les qualités de cette salariée et son attitude irréprochable, ne sont pas de nature à remettre en cause la réalité de son comportement à l'égard de B. ;

Attendu qu'officiellement informée d'une atteinte aux droits des personnes au sein de son entreprise, la société Onet n'a pas diligencé l'enquête à laquelle elle doit procéder avec le délégué en vertu de l'article L 422-1-1 du Code du travail ; qu'elle n'a pas apporté de réponse à la relance que lui a adressée Mme Vi. le 11 décembre 2004, ni au courrier de l'union locale CGT en date du 16 décembre 2004 ;

Attendu qu'ainsi que l'ajustement fait remarquer l'inspecteur du travail au directeur de la société Onet, son intime conviction que les faits relatés ne reflètent pas la réalité des événements survenus, est de peu de poids en face du témoignage de personnes extérieures à l'entreprise ;

Attendu que la société Onet a commis un premier manquement en se fondant sur la seule conviction de son dirigeant pour ne pas procéder à l'enquête prescrite par le Code du travail ;

Attendu qu'il ressort en outre des pièces du dossier, qui contredisent formellement les affirmations du conseil de la société Onet lors de l'audience du 14 février 2007, que l'employeur a bien attendu le 9 février 2005 pour affecter disciplinairement Mme H. sur un autre chantier, en l'occurrence celui de la Trésorerie Générale ;

Attendu que l'employeur n'établit par aucune pièce qu'entre le 4 novembre 2004 et le 9 février 2005 il a pris les mesures propres à faire cesser l'atteinte avérée aux droits des personnes dont il est le seul à douter encore ; que la société Onet a en cela commis un second manquement ;

Attendu que la carence de l'employeur dans la prise en compte et le traitement d'une situation qui lui avait été officiellement dénoncée, a causé à B. un préjudice que les premiers juges ont exactement apprécié ; que le préjudice de l'union départementale CGT a été exactement évalué ;

Attendu que l'union départementale CGT dont l'objet est la défense des droits et des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels des personnes visées par ses statuts, est bien fondée à solliciter, à titre de réparation, la publication de la présente décision aux frais de la société Onet.

PAR CES MOTIFS :

- Confirme le jugement rendu le 7 novembre 2005 par le Conseil de prud'hommes de Grenoble en ses dispositions relatives aux dommages-intérêts alloués à B. et à l'union locale CGT sauf à préciser qu'ils réparent la carence de l'employeur dans la prise en compte et le traitement de la situation qui lui avait été dénoncée par courrier du 3 novembre 2004.

- Ordonne la publication des motifs et du dispositif du présent arrêt dans *Le Dauphiné Libéré*, aux frais de la société Onet.

- Dit que cette publication devra intervenir dans le délai de deux mois à compter de la publication du présent arrêt, dans la limite de 1 500 euros et que passé ce délai une astreinte de 100 euros par jour de retard commencera à courir.

- Dit qu'en application de l'article 35 de la loi du 9 juillet 1991, la Cour se réserve le pouvoir de liquider l'astreinte.

(M. Delpeuch, prés. - M. Jacquemet, mand. synd. - M^e Jakubowicz, av.)