

**GREVE – Contraintes de sécurité – Respect – Ediction d'un service minimum par l'employeur (non) – A défaut d'accord, renvoi à la réquisition par l'Administration.**

TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE D'AIX-EN-PROVENCE (1<sup>re</sup> sect. A) 5 juillet 2007  
**CGT Lyondell Chimie et a. contre Lyondell Chimie France**

FAITS MOYENS ET PRÉTENTIONS DES PARTIES :

Le 5 avril 2005 à 10h45 un conflit collectif a débuté à l'initiative des syndicats CGT-CFDT-CFTC et FO au sein de la société Lyondell Chimie France, filiale française d'un groupe d'origine nord américaine spécialisé dans le domaine de la pétrochimie.

Le mouvement a été suivi par 90 % de l'effectif de production.

Divers protocoles de réquisition du personnel ont été conclus entre la direction et les syndicats afin d'assurer le maintien en sécurité des installations par roulement du personnel, du 5 au 9 avril 2005.

Mais à compter du samedi 9 avril 2005, pour la durée du week-end et ultérieurement, plusieurs salariés se sont vus signifier par huissier des ordres de réquisition émanant du directeur des ressources humaines de la société, et ce jusqu'au 13 avril 2005.

Par exploit d'huissier en date du 10 août 2005 le syndicat CGT Lyondell Chimie France a fait délivrer assignation à la société en nom collectif Lyondell Chimie France aux fins de faire juger par le Tribunal de grande instance d'Aix-en-Provence que les réquisitions émises unilatéralement à l'initiative de l'employeur à compter du 9 avril sont intervenues en totale illégalité.

## MOTIFS DE LA DÉCISION

Sur la recevabilité de l'action :

Vu les articles L.411-10 et suivants du Code du travail ;

Vu l'article 11 des statuts du syndicat CGT Lyondell Chimie France ;

Attendu que le syndicat verse aux débats la délibération de la commission exécutive du 10 juin 2005 décidant de l'action en justice du syndicat à la suite du mouvement de grève d'avril 2005, ainsi que le mandat donné à M. T. pour représenter le syndicat en justice ;

Qu'au vu de ces pièces l'action engagée par le syndicat CGT apparaît recevable ;

Sur le fond :

Attendu qu'aux termes du préambule de la Constitution de 1946, le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent ;

Que les articles L.521-1 et suivants du Code du travail et la jurisprudence de la Cour de cassation assurent pleinement le respect du droit de grève en prohibant toute entrave portée par l'employeur à ce droit constitutionnellement garanti ;

Que le libre exercice du droit de grève ne trouve sa limite que dans les éventuels abus imputables aux salariés grévistes ou aux organisations syndicales et qui autorisent l'employeur à agir en justice pour les voir sanctionner ;

Attendu d'autre part que le pouvoir de réquisitionner appartient à l'autorité administrative ou militaire exclusivement, en ce qu'il permet d'imposer à une personne physique ou morale l'accomplissement de certaines prestations dans un but d'intérêt général ;

Que l'article L. 2215-1 4° du Code général des collectivités territoriales tel que modifié par la loi du 18 mars 2003 dite de sécurité intérieure donne au préfet le pouvoir de procéder à des réquisitions lorsque l'atteinte au bon ordre, à la salubrité, à la tranquillité ou à la sécurité publique l'exige ; qu'il peut alors par arrêté motivé requérir tout personnel nécessaire au fonctionnement d'un service ;

Que cependant même dans ce cadre le préfet ne peut prescrire de mesure générale qui ne serait pas justifiée par l'urgence et proportionnée aux nécessités de l'ordre public et qui risquerait ainsi de porter illégalement atteinte à la liberté fondamentale que constitue l'exercice du droit de grève ;

Qu'il résulte en tout état de cause de ce qui précède que l'employeur n'a pas le pouvoir de réquisitionner les salariés grévistes, fût-ce lorsque la sécurité des installations et des personnels non grévistes lui paraît devoir le justifier ;

Que les textes invoqués par la société Lyondell Chimie France n'instaurent aucune exception à ce principe, qu'il s'agisse de la loi du 30 juillet 2003 relative à la prévention des risques technologiques et naturels, de l'arrêté préfectoral du 14 avril 2004 imposant des prescriptions complémentaires à la société Lyondell, ou encore de l'article L. 230-2 du Code du travail ;

Qu'en outre la note de service établie unilatéralement par l'employeur le 7 avril 2005 et par laquelle il annonçait qu'à défaut de reconduction de l'accord avec les syndicats, il serait de la responsabilité et du ressort de l'entreprise de requérir par huissier, ne dispensait nullement l'employeur de respecter la procédure de réquisition administrative, seule solution qui s'offrait à lui en l'absence d'accord avec les organisations syndicales sur l'instauration d'un service minimum ;

Qu'en effet le recours au service minimum est parfaitement envisageable dans les entreprises privées où l'interruption totale de l'activité est impossible ou serait de nature à compromettre les besoins du pays ou l'ordre public ;

Qu'il doit cependant résulter d'un accord avec les organisations syndicales, l'employeur n'ayant là encore pas le pouvoir d'imposer l'organisation d'un service de sécurité, ni même d'ailleurs celui de contraindre les salariés grévistes à exécuter leur travail durant le service minimum négocié ;

Que la circulaire du 21 février 1989 dont la défenderesse prétend qu'elle permet à l'employeur de prendre seul les mesures nécessaires en cas d'échec de la négociation avec les organisations syndicales sur l'instauration d'un service minimum, ne concerne en réalité que les établissements privés de soins, de cure et de réadaptation, catégorie à laquelle la société Lyondell Chimie France n'appartient pas ;

Que par conséquent en l'espèce, même en l'absence d'accord collectif prévoyant l'organisation d'un service minimum en cas de grève du personnel, l'employeur n'était pas fondé à mettre en œuvre unilatéralement les mesures qui lui apparaissaient nécessaires pour éviter l'arrêt de l'usine ;

Qu'en réquisitionnant par huissier le personnel gréviste "sous peine de poursuites pour faute lourde" l'employeur a commis une faute ;

Que ces agissements ont porté atteinte à l'exercice de la liberté fondamentale qu'est le droit de grève ;

Qu'ils justifient la condamnation de la société Lyondell Chimie France au paiement d'un euro symbolique à titre de dommages et intérêts à chacun des requérants, soit au syndicat CGT Lyondell Chimie France d'une part et à la fédération nationale des industries chimiques CGT d'autre part ;

Que le préjudice subi sera en outre justement réparé par l'affichage de la présente décision dans les locaux de l'entreprise ;

Qu'il convient par conséquent d'enjoindre à la société Lyondell Chimie France de procéder à l'affichage du présent jugement dans les locaux de l'entreprise, sous astreinte de 100 euros par jour de retard à compter du quinzième jour suivant la signification du jugement, l'astreinte étant toutefois limitée à une période de deux mois ;

Que le syndicat CGT sera également autorisé à afficher la présente décision sur les panneaux réservés aux informations syndicales conformément à l'article L. 412-8 du Code du travail ;

Sur l'article 700 et les dépens :

Attendu qu'il serait inéquitable de laisser à la charge des demandeurs l'intégralité des frais irrépétibles qu'ils ont dû engager ;

Qu'il leur sera alloué une somme globale de 1 500 euros sur le fondement de l'article 700 du NCPC ;

Que les dépens seront laissés à la charge de la société Lyondell Chimie France conformément à l'article 696 du NCPC ;

Sur l'exécution provisoire :

Attendu que l'exécution provisoire est compatible avec la nature du litige et nécessaire pour assurer une exécution efficace de la décision ;

Qu'il y a lieu de l'ordonner ;

PAR CES MOTIFS :

Déclare recevable l'action engagée par le syndicat CGT Lyondell Chimie France ;

Condamne la SNC Lyondell Chimie France à payer 1 euro à la CGT Lyondell Chimie France et 1 euro à la fédération nationale des industries chimiques CGT à titre de dommages et intérêts pour les réquisitions illégales pratiquées lors de la grève du 9 au 13 avril 2005 ;

Enjoint à la SNC Lyondell Chimie France de procéder à l'affichage du présent jugement dans les locaux de l'entreprise, sous astreinte de 100 euros par jour de retard à compter du

quinzième jour suivant la signification du jugement, l'astreinte étant toutefois limitée à une période de deux mois ;

Autorise le syndicat CGT Lyondell Chimie France à afficher la présente décision sur les panneaux réservés aux informations syndicales conformément à l'article L. 412-8 du Code du travail ;

Condamne la SNC Lyondell Chimie France à payer une somme de 1 500 euros à la CGT Lyondell Chimie France et à la fédération nationale des industries chimiques CGT en application de l'article 700 du NCP.

(Mme Gérard-Mescle, prés. - M<sup>e</sup> Ferraro, SELARL Mimran et a., av.)

## Note.

1. Une grève, massivement suivie par le personnel de production et portant notamment sur des questions de rémunération, est survenue dans une filiale française d'un groupe du secteur pétrochimique. Trois cent soixante-dix personnes environ y sont employées dans une usine soumise à la classification dite *Seveso II*. Au moment où a débuté l'arrêt de travail, l'usine était déjà arrêtée depuis plusieurs jours, en raison de travaux d'entretien.

Compte tenu des contraintes particulières du site, des accords collectifs, intitulés « *protocoles de réquisition du personnel* » et valables pendant 24 heures, ont été quotidiennement signés entre les organisations syndicales et l'entreprise afin d'assurer le maintien en sécurité des installations, par roulement de personnel gréviste.

A ce processus, l'employeur a finalement substitué une injonction unilatérale par huissier envoyée au domicile de chacun des salariés concernés (1). Le courrier de l'entreprise intitulé « *ordres de réquisition* » était libellé de la sorte : « ...*Vous êtes titulaire du poste et certifiés dans cette fonction, en conséquence, nous faisons appel à votre conscience professionnelle pour venir prendre votre poste aux dates et heures mentionnées ci-dessus. Ces heures de réquisition vous seront rémunérées comme du temps de travail. Vous pourrez continuer à vous déclarer gréviste, mais devez exécuter la présente réquisition, sous peine de vous exposer à des poursuites pour faute lourde. Il est rappelé que la faute lourde est applicable, même en cas de suspension du contrat de travail.* ». Une demande syndicale de médiation, suivant le régime des articles L 524-1 s. C. tr., a été rejetée par la direction de l'entreprise. Le syndicat CGT et la fédération ont finalement saisi au fond le Tribunal de grande instance afin de faire constater l'illicéité de la pratique qui a concerné, semble-t-il, une soixantaine de salariés (2).

2. La réquisition par tribunal interposé, sur injonction de l'employeur, a clairement été écartée par le juge judiciaire lui-même : "*les pouvoirs attribués au juge des référés en matière de dommage imminent consécutif à l'exercice du droit de grève ne comportent pas celui de décider la réquisition de salariés grévistes*" (3). Mais en l'espèce c'est l'entreprise qui avait procédé unilatéralement aux réquisitions, à l'instar d'une pratique qui transparaissait dans différentes décisions (4) et a même été reconnue *a contrario* dans un arrêt resté isolé : "*il incombait aux juges du fond de vérifier si l'employeur n'avait pas limité abusivement l'exercice du droit de grève en imposant un service de sécurité d'une importance excessive*" (5). Mais la positivité de cette appréciation peut et doit être discutée notamment depuis l'arrêt de la chambre sociale du 25 février 2003 : on ne voit pas comment des pouvoirs de remise en cause de l'exercice d'un droit constitutionnel pourraient être reconnus à l'employeur et refusés au juge.

3. En outre le fondement d'une telle mesure est difficile à trouver avec certitude. Au présent cas, l'entreprise tentait de faire valoir l'obligation de sécurité dont est débiteur l'employeur à l'égard des salariés (6). Le tribunal fait peu de cas, à juste titre, de ce fondement par trop indirect. Étonnamment l'entreprise n'a pas cherché à s'appuyer sur l'article L 122-34 qui dispose "*le règlement intérieur est un document écrit par lequel l'employeur fixe exclusivement : (...) les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement de conditions de travail protectrices de la sécurité et de la santé des salariés dès lors qu'elles apparaîtraient compromises*". C'est pourtant dans ce texte qu'est le plus souvent vu le fondement d'un pouvoir de réquisition de l'employeur (7), dans la limite du contrôle de proportionnalité édicté à l'article L 122-35.

(1) Les préoccupations de la Chambre nationale des huissiers de justice concernant les agressions dont les huissiers sont victimes (A.-C. de Langhe "*Les huissiers de justice, cibles d'une violence en forte augmentation*", Le Figaro, 31 octobre 2007, p. 8) prendraient d'autant plus de poids si, dans le même temps, la profession se refusait à prêter son concours à des manœuvres d'intimidation parfaitement illégales.

(2) L'ensemble des données de fait sont issues des conclusions en demande.

(3) Soc. 25 fév. 2003 Dr. Ouv. 2003 p.533 n. F. Saramito, RDSS 2004, p. 298, note D. Boulmier, Dr. Soc. 2003 p. 621 n. C. Radé ; antérieurement v. par ex. CA Chambéry 26 fév. 2002 Dr. Ouv. 2002 p. 456 n. A. de S.

(4) CA Lyon 9 juin 2000 Dr. Ouv. 2001 p. 170 n. P. Moussy ; Soc. 19 juin 1952, Dr. Ouv. 1952 p. 352

(5) Soc. 1<sup>er</sup> juil. 1985 Bull. civ. V n°376, Dr. Ouv. 1986 p. 311.

(6) L 230-2.

(7) G. Couturier, Le Monde Initiatives, avr. 2003 p. 25 ; B. Bossu D. 2003 jur. 1925.

Une telle interprétation n'emporte pourtant guère la conviction. La rédaction de l'article ne fait place à aucune notion se rapprochant de la réquisition : "*être appelés à participer; à la demande de l'employeur*" n'implique pas nécessairement une telle latitude mais peut renvoyer à une réorganisation, profonde mais temporaire, des attributions des uns et des autres. C'est déjà la possible recherche de mesures alternatives par l'employeur qui inspirait un commentateur de l'arrêt du 25 février 2003 : l'employeur "*dispose d'autres ressources pour faire face à la situation : recrutement de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée, glissement de salariés non-grévistes sur des postes laissés vacants par les grévistes, délocalisation de l'activité, recours à la sous-traitance, utilisation des services de salariés mis à disposition ou encore recours exceptionnel à des bénévoles*" (8). L'intention peu claire du législateur (9) ne permet pas plus de trouver le fondement incontestable à une atteinte d'une telle ampleur à l'exercice d'un droit constitutionnel. Comme le notait Daniel Boulmier, "*Ce texte laisse donc ouvertes toutes les solutions possibles pour ce rétablissement, quelle que soit l'origine de la difficulté. Il n'a donc pas une vocation particulière à promouvoir la réquisition en cas de grève. Cependant, force est de constater que les employeurs l'ont bien détourné pour précisément justifier la réquisition de salariés grévistes, alors que même en cas de grève, d'autres mesures moins attentatoires aux libertés doivent être privilégiées*" (10).

**4.** La présente ordonnance, bien motivée, est extrêmement ferme : "*l'employeur n'a pas le pouvoir de réquisitionner les salariés grévistes, fût-ce lorsque la sécurité des installations et des personnels non grévistes lui paraît le devoir le justifier*". Elle rejoint, en le précisant, un précédent énoncé selon lequel dans une usine fonctionnant en continu pour des raisons techniques "*l'exigence de la société de voir maintenir les fours en veilleuse équivalait à poser le principe du maintien d'un service minimum d'activités et, en définitive à remettre en cause le droit de grève lui-même des salariés des fours*" (11). Surtout, cette position peut s'autoriser d'une ferme assise constitutionnelle, puisque le Conseil a délivré un brevet de compatibilité à des "*dispositions qui n'ont ni pour objet, ni pour effet, de remettre aux autorités gouvernementales ou administratives et aux exploitants le soin de déterminer les faits pouvant entraîner au détriment de leurs auteurs la suspension ou la rupture des liens contractuels ou statutaires et, de ce fait, limiter l'exercice du droit de grève*" (11 bis).

Cette solution est pleinement adaptée à ce type de situation.

- Soit, comme l'espèce rapportée l'illustre, les préoccupations de sécurité sont intégrées par les différents acteurs dont les salariés et leur représentants mais également par l'employeur qui ne cherchera pas à obtenir sous couvert de service minimum un service normal (12). En ce cas un accord collectif unanime reflètera le consensus existant dans l'entreprise (13) ; on notera que c'est bien souvent d'eux-mêmes que les travailleurs accomplissent un service minimum (14).

- Soit un différend se révèle sur l'existence ou, plus probablement, l'intensité du service minimum nécessaire. En ce cas chacun prendra ses responsabilités (14 bis).

**5.** Il n'est nul besoin d'inventer de toute pièce un pouvoir de réquisition civile au profit de l'employeur. Cette création – le terme est inconnu du Code du travail – n'a pas tant pour effet d'assurer un service minimum que d'enrichir l'arsenal répressif en sanctionnant (lourdement) celui qui ne se soumettrait pas à cet ordre, même en l'absence d'une quelconque atteinte prouvée à la sécurité. Il est en effet quelque peu irréaliste de prétendre distinguer les dispositions disciplinaires des mesures de sécurité édictées par l'employeur en prévision d'un conflit collectif tant les secondes sont étroitement imbriquées avec les premières. Il n'est pas nécessaire de renforcer l'unilatéralisme dans la relation de travail lorsque le contrat est suspendu par l'exercice – peu fréquent – d'un droit constitutionnel (15). Enfin, l'employeur dispose dans une telle configuration d'atteinte à la sécurité d'une situation contraignante justifiant la fermeture momentanée de l'entreprise (16).

(8) C. Radé prec. point 6.

(9) F. Kessler et F. Meyer "Les mesures d'hygiène et de sécurité à l'épreuve du droit communautaire, à propos de la transcription de la Directive CEE 89-391 relative à l'amélioration de la santé et de la sécurité des travailleurs" Dr. Ouv. 1992.161 spec. p. 168.

(10) "Courriers individuels, restriction au droit de grève et règlement intérieur (à propos d'un arrêt du Conseil d'État du 27 juillet 2005)" Dr. Ouv. 2006 p.11

(11) CA Pau 9 août 1984 Dr. Ouv. 1985 p. 31.

(11 bis) Dec. n° 80-117 du 22 juil. 1980, Dr. Soc. 1980 p. 441 n. D. Turpin.

(12) TGI Lyon 29 janv. 1999 Dr. Ouv. 1999 p. 256 n. P. Moussy

(13) Ce qu'exprime d'ailleurs bien la motivation d'un arrêt : "*les salariés qui, sur la demande de l'employeur ou en vertu d'un accord d'entreprise, assurent un service minimum...*" Soc. 20 fév. 1991 Bull. civ. V n° 81 ; également Soc. 16 nov. 1993 Dr. soc. 1994 p. 54.

(14) Concl. F. Donat ss CE 27 juil. 2005 RJS 2005 p. 761.

(14 bis) v. infra.

(15) Pour une réflexion sur la limitation des pouvoirs, de fait et de droit, v. E. Dockès, *Valeurs de la démocratie. Essai sur huit notions fondamentales*, Dalloz, coll. Méthodes du droit, 2005, spec. chap. 3 ; à propos de cet ouvrage v. E. Gayat Dr. Ouv. 2005 p. 47.

(16) Soc. 30 sept. 2005 Dr. Ouv. 2006 p. 19 Avis J. Duplat.

**6.** En définitive la présente ordonnance offre une articulation convaincante de la suspension du pouvoir de l'employeur avec la mise à l'écart du juge judiciaire dans le processus de "réquisition". Cette dernière éviction n'est pas destinée à laisser le champ libre à l'employeur, elle fait place à l'autorité administrative ; comme le soulignait Francis Saramito en commentant la décision de la Cour de cassation du 25 février 2003 : "*dans les entreprises, l'organisation d'un service de sécurité obligatoire en cas de grève n'appartient ni à l'employeur, ni au juge des référés mais à l'autorité préfectorale sous le contrôle du juge administratif*". C'est pourquoi la prohibition par le jugement rapporté d'un retrait du droit de grève par l'employeur (« *Attendu d'autre part que le pouvoir de réquisitionner appartient à l'autorité administrative ou militaire exclusivement, en ce qu'il permet d'imposer à une personne physique ou morale l'accomplissement de certaines prestations dans un but d'intérêt général* ») est immédiatement suivie de l'énoncé selon lequel : "*la note de service établie unilatéralement (...) ne dispensait nullement l'employeur de respecter la procédure de réquisition administrative, seule solution qui s'offrait à lui en l'absence d'accord avec les organisations syndicales sur l'instauration d'un service minimum*". L'employeur peut donc invoquer des mesures de sécurité mais pour les soumettre à un tiers qui en examinera la validité et le sérieux. Cela devrait impliquer une évolution de la jurisprudence administrative qui, à l'occasion des contrôles de règlement intérieur, aborde cet aspect (17). Une telle mutation, dans le sens d'une cohérence renforcée entre les deux ordres de juridiction, sera facilitée par la dévolution naturelle à ce même juge du processus de réquisition administrative.

**7.** En matière de réquisition des salariés des sociétés et organismes non investis d'une mission de service public, deux fondements juridiques coexistent (18). D'une part, les textes anciens ont été regroupés dans la partie législative du Code de la défense par l'ordonnance 2004-1374 du 20 décembre 2004 (19), sans que leur contenu n'en soit affecté (20). D'autre part, un texte spécial, l'article 2215-1 4° du Code général des collectivités territoriales prévoit également une réquisition qui peut, à notre sens de manière marginale, s'appliquer aux salariés (21) lorsqu'un rattachement indiscutable aux exigences de la police administrative générale est avéré (22).

**8.** Les questions de santé-sécurité en lien avec les processus productifs ont alimenté de grandes crises récentes, les victimes étant aussi bien des salariés (amiante) que des tiers (transfusion sanguine, ESB). Dans l'ensemble de ces cas de figure, les entreprises se sont distinguées par la recherche d'un moindre coût générateur le plus souvent du plus grand profit, au détriment de conséquences sanitaires incalculables (23). On pourrait également citer, avec des conséquences plus difficiles à évaluer, les prérogatives des CHSCT en matière de désignation d'experts : statistiquement quasi inutilisées (24), elles font l'objet d'une guérilla judiciaire par le biais de recours systématiques (25). Mais en matière de conflits collectifs, on est prié de les croire sur parole : animées d'une soif subite de sécurité et faisant fi d'un quelconque esprit revanchard, ces mêmes entreprises demandent à disposer de pouvoirs exorbitants. Saluons la décision rapportée de ne pas être tombée dans le piège !

**Arnaud de Senga**

(17) CE 12 novembre 1990, *Atochem*, req. 95823-95856 ; CAA Lyon, 25 fév. 2003, Dr. Ouv. 2003 p.439 ; E. Dockès, *Droit du travail*, Dalloz, 2<sup>ème</sup> ed., 2007, § 136.

(18) R. de Bellescize, "Réquisition de personnes et de services", J.-Cl. Administratif fasc. 252 pt 54.

(19) Art. L 2211-1 s. Code de la défense : loi 50-244 du 28 février 1950 reprenant les dispositions de la loi du 11 juillet 1938, complétée par l'ordonnance n° 59.63 du 6 janvier 1959 ; subsiste not. le décret n° 62-367 du 26 mars 1962.

(20) G. Guglielmi, G. Koubi, *Droit du service public*, 2<sup>ème</sup> ed., 2007, Montchrestien, § 797.

(21) v. nos obs. sur cet article au Dr. Ouv. 2003 p. 537.

(22) J.M. Stahl, concl. sous arrêt *Aguillon* du 9 décembre 2003 Dr. Soc. 2004 p. 172, spec. p. 174 : "*le cas des cliniques privées nous paraît toutefois particulier. Est alors en cause la santé publique qui nous paraît pouvoir être regardée comme touchant à la fois à la sécurité des patients et à la salubrité*

*publique. Il nous semble, au prix d'un certain effort, qu'il peut y avoir à cet égard un cas d'urgence avéré, matière pour une intervention du préfet au titre de la police administrative générale*" ; add. D. Turpin préc. p. 446.

(23) "La vérité sur l'amiante n'a pas éclaté toute seule", Le Peuple n° 1657 du 28 novembre 2007 ; Y. Saint-Jours "De la prévention négligée aux conséquences induites", Dr. Ouv. 1999 p. 616.

(24) G. Filoche, *20 ans du CHSCT*, rapport au Conseil économique et social, 2001, disp. sur [www.conseil-economique-et-social.fr](http://www.conseil-economique-et-social.fr) ; R. Charvin, J.J. Sueur, *Droits de l'Homme et libertés de la personne*, 5<sup>e</sup> éd. 2007, Nexis, § 106.

(25) v. obs. Dr. Ouv. 2005 p. 59 ; un article récent d'un avocat patronal constitue une illustration parmi d'autres de cette volonté d'écraser dans l'œuf tout embryon de mobilisation des règles (J.B. Cotin "La contestation du recours par le CHSCT à une mesure d'expertise", RJS 2007 p. 987).