

**CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE** Rupture anticipée – Action en justice engagée par le salarié antérieurement à la rupture – Non-respect des motifs légaux de rupture – Présomption de causalité entre la rupture et l'action en justice – Preuve contraire.

**CONSEIL DE PRUD'HOMMES** Référé – Trouble manifestement illicite – Violation d'une liberté fondamentale – Poursuite du contrat de travail.

**LIBERTÉS ET DROITS FONDAMENTAUX** Accès à un tribunal – Article 6 § 1 CEDH – Action en justice engagée par le salarié contre son employeur pendant l'exécution de son contrat de travail.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 6 février 2013

Karim, CGT FAPT Vaucluse et a. contre France Télécom (p. n° 11-11.740 s.)

Sur le moyen unique :

**Vu les articles L. 1121-1, L. 1243-1, R. 1455-6 du code du travail, ensemble les articles 1315 du code civil et 6 §1 de la Convention de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales ;**

**Attendu qu'il résulte de l'article R. 1455-6 du code du travail que le juge des référés peut, même en l'absence de disposition l'y autorisant, ordonner la poursuite des relations contractuelles en cas de violation d'une liberté fondamentale par l'employeur ; que lorsque la rupture illicite d'un contrat à durée déterminée avant l'échéance du terme comme intervenue en dehors des cas prévus par l'article L.1243-1 du code du travail, fait suite à l'action en justice engagée par le salarié contre**

**son employeur, il appartient à ce dernier d'établir que sa décision est justifiée par des éléments étrangers à toute volonté de sanctionner l'exercice, par le salarié, de son droit d'agir en justice ;**

**Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. Karim et sept autres salariés de la société France télécom, engagés depuis plusieurs années dans le cadre d'une succession de contrats à durée déterminée, ont saisi, le 18 juin 2009, la juridiction prud'homale pour voir prononcer la requalification de la relation de travail en contrat à durée indéterminée ; que le 26 juin 2009, sur leur lieu de travail, un huissier a signifié à ces salariés la rupture anticipée de leur contrat pour le motif suivant : "surestimation de l'augmentation**

**des flux d'appels clients due à une baisse plus importante que prévue du taux de réitération clients" ; qu'estimant que cette rupture intervenait en réaction à leur action en justice, les salariés ont saisi en référé la juridiction prud'homale pour faire cesser le trouble manifestement illicite et voir ordonner leur réintégration ; que le syndicat CGT FAPT Vaucluse est intervenu à l'instance ;**

**Attendu que pour rejeter leur demande, l'arrêt énonce que si une atteinte à la liberté fondamentale d'agir en justice peut être alléguée, c'est à la condition pour les salariés de rapporter concrètement la preuve que la rupture du contrat de travail était en réalité une mesure de rétorsion de la part de l'employeur découlant de la seule saisine de la juridiction ; que la preuve du lien de causalité entre la rupture et l'action en requalification ne peut résulter des seules modalités des démarches mises en oeuvre par l'employeur ou d'une décision de rupture anticipée du contrat à durée déterminée et qu'au stade du référé, la prétention du caractère manifestement illicite de la mesure prise par l'employeur doit être indubitable, ce qui n'était pas le cas en l'espèce ;**

**Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que la rupture anticipée des contrats à durée déterminée qui ne reposait sur aucun des motifs prévus par l'article L. 1243-1 du code du travail, faisait suite à l'action en justice de chacun des salariés pour obtenir la requalification de la relation de travail en contrat à durée indéterminée, ce dont il résultait qu'il appartenait à l'employeur d'établir que sa décision était justifiée par des éléments étrangers à toute volonté de sanctionner l'exercice, par les salariés, de leur droit d'agir en justice, la cour d'appel qui a inversé la charge de la preuve a violé les textes susvisés ;**

**Par ces motifs :**

**Casse et annule, dans toutes leurs dispositions, les arrêts rendus le 7 décembre 2010, entre les parties, par la cour d'appel de Nîmes ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant lesdits arrêts et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Montpellier ;**

**(M. Lacabrats, prés. - Mme Mariette, rapp. - M. Finielz, av. gén. - SCP Boré et Salve de Bruneton, SCP Delvolvé, av.)**

## Note.

1. Enfin ! La solution de l'arrêt ci-dessus (PBR) avait tout pour s'imposer, mais il a fallu un temps long pour

(1) Cass. Soc. 13 mars 2001, Bull. n° 87, et du même jour n° 99-45.945, Dr. Ouv. 2001, p. 300, n. MF. Bied-Charreton.

(2) M. Grévy, « Réflexions autour de la sanction des droits fondamentaux en droit du travail » Dr. Ouv. 2006, p.114, disp. sur le site de la Revue.

(3) Rendus à propos de la sanction de la violation de l'obligation de reclassement :

- « en l'absence de disposition expresse en ce sens, et la nullité ne se présumant point, la violation de la loi ne pourrait pas être sanctionnée a posteriori devant le juge du contrat de travail par la nullité de la procédure de licenciement et l'obligation de réintégration qui en découlerait », Cons. constit. 12 janv. 2002, Loi de modernisation sociale, § 12 ;

en adopter l'énoncé : « il résulte de l'article R. 1455-6 du Code du travail que le juge des référés peut, même en l'absence de disposition l'y autorisant, ordonner la poursuite des relations contractuelles en cas de violation d'une liberté fondamentale par l'employeur ; lorsque la rupture illicite d'un contrat à durée déterminée avant l'échéance du terme, comme intervenue en dehors des cas prévus par l'article L.1243-1 du Code du travail, fait suite à l'action en justice engagée par le salarié contre son employeur, il appartient à ce dernier d'établir que sa décision est justifiée par des éléments étrangers à toute volonté de sanctionner l'exercice, par le salarié, de son droit d'agir en justice ».

L'affirmation doit être soigneusement rapprochée d'un énoncé précédent : « Mais attendu que la rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur est soumise à la procédure de licenciement prévue par les articles L. 122-14 et suivants du Code du travail et n'ouvre droit pour le salarié, dès lors qu'aucun texte n'interdit, ou ne restreint la faculté de l'employeur, de le licencier, qu'à des réparations de nature indemnitaire ; qu'il en résulte que le juge ne peut, en l'absence de disposition le prévoyant et à défaut de violation d'une liberté fondamentale, annuler un licenciement ; Et attendu que la cour d'appel, ayant constaté que le contrat de travail convenu entre les parties s'était poursuivi, par l'effet de sa requalification en contrat à durée indéterminée, jusqu'à ce que l'employeur prenne l'initiative de le rompre, a exactement jugé que le licenciement décidé par celui-ci ne constituait pas un trouble manifestement illicite et que le juge des référés ne pouvait en prononcer l'annulation, ni ordonner la poursuite des relations contractuelles » (1).

2. Dans les deux cas, continuité d'un point positif, l'affirmation du pouvoir du juge de rétablir la légalité mise à mal par la violation d'une liberté fondamentale (2). Quelques errements (3), liés à une sottise croyance à un adage incertain (« pas de nullité sans texte ») (4), rendaient nécessaire une telle mise au point. À vrai dire, personne n'en doutait sérieusement : aux côtés des nullités textuelles coexiste depuis longtemps, et pas seulement en matière de rupture du

- « en l'absence de disposition expresse en ce sens, et la nullité ne se présumant point, la méconnaissance de l'obligation individuelle de reclassement prévue par l'article L. 321-1 du Code du travail n'est pas sanctionnée par la nullité de la procédure de licenciement et l'obligation de réintégration qui en résulterait », Cass. Soc. 26 fév. 2003, Bull. n° 70.

(4) Sur cette formule : F. Gaudy, « Les nullités du licenciement et le « principe » pas de nullité sans texte », Dr. soc. 2010, p. 151 ; E. Dockès, « Le droit du licenciement perd son sens à l'ombre de l'arrêt Vivéo », Dr. Soc. 2012, p. 606, spéc., p. 611, 2<sup>e</sup> col. ; M. Henry, « À propos de l'arrêt Vivéo : faisons un rêve » Dr. Ouv. 2012, p. 629, spéc., pp. 631-632.

contrat de travail (5), un corps de nullités virtuelles (6). En réalité, l'insistance mise sur l'expression « *pas de nullité sans texte* » traduit une réticence idéologique à l'expansion de la réintégration, et non une formule à véritable teneur juridique (7).

La Cour de cassation a consacré l'existence de ces nullités virtuelles de deux manières :

- elle a affirmé explicitement la nullité de la rupture en cas de violation d'une « *liberté fondamentale* » ; cette motivation a été employée à plusieurs reprises, par des arrêts souvent publiés au Bulletin (8) ; il était toutefois frappant que, dans aucun de ces cas de figure, la Chambre sociale n'estimait ladite violation caractérisée ; la reconnaissance n'intervenait que de manière formelle ;

- dans d'autres espèces, la Cour a promu la réintégration en dehors de toute prévision législative expresse : exercice du droit de retrait (9), atteinte à la liberté d'expression (10). Cette politique jurisprudentielle ne s'appuyait toutefois pas sur l'affirmation expresse de l'existence d'une telle liberté, même si son admission dans chacun de ces cas ne faisait guère de doutes.

Une espèce, peu remarquée à l'époque, tranche toutefois dans ce paysage en affirmant que « *la teneur des écrits produits devant les juridictions, qui relève de la liberté fondamentale de la défense, ne peut connaître d'autres limites que celles fixées par l'article 41 de la loi*

*du 29 juillet 1881 qui organise, par la suppression, les dommages-intérêts et la réserve d'action qu'il prévoit, les seules sanctions possibles de leur méconnaissance ; qu'il en résulte qu'un licenciement prononcé des suites d'une telle méconnaissance est nul comme contraire à l'article L. 120-2 du Code du travail* » (11). Cet arrêt réunissait donc, enfin, ces deux dimensions pour la première fois au sein d'une même décision de la Chambre sociale, l'affirmation de l'existence d'une liberté fondamentale se conjuguant avec le retour dans l'entreprise du salarié. L'arrêt rapporté réédite de manière heureuse cette conjonction.

Ces interrogations sur la nullité présentaient toutefois une portée limitée, puisque le contentieux s'était noué, en 2013 comme en 2001, devant le juge des référés ; or, le débat sur la nullité est sans objet dans ces circonstances, s'agissant des seules mesures provisoires. La Cour entretient toutefois un lien entre liberté fondamentale, nullité au fond et pouvoir du juge des référés (12), alors même, d'ailleurs, que le champ des nullités ne se limite aucunement à la violation des seules libertés fondamentales (13).

**3.** Le contraste de la réponse judiciaire est saisissant lorsqu'on rapproche les faits des deux espèces et leur sanction. La Chambre sociale était saisie de pratiques de la société France Télécom consistant à entretenir la précarité de ses salariés par les renouvellements

(5) L'inefficacité de cet adage est d'autant plus vraie en droit du travail que la résurgence des nullités se retrouve dans des disciplines comme le droit des sociétés, où la loi limite pourtant explicitement leur champ. Deux exemples récents illustrent cette présence irréductible dans les rapports commerciaux :

- en premier lieu la nullité édictée par un texte spécial ne fait pas obstacle au régime général des nullités ; s'agissant de la prescription triennale de l'action en nullité des conventions réglementées irrégulièrement conclues, la Cour de cassation vient d'énoncer : « *la prescription triennale de l'action en nullité fondée sur l'inobservation des dispositions applicables aux conventions réglementées ne s'applique pas lorsque leur annulation est demandée pour violation des lois ou principes régissant la nullité des contrats* » (Cass. Com. 3 avr. 2013, P+B, n° 12-15.492, Rec. Dalloz 2013, p. 1384, n. B. Dondero) ;

- en second lieu, les dispositions qui limitent de manière très (trop) générale le jeu des nullités ne sont pas toujours efficaces ; ainsi le premier alinéa de l'art. L. 235-1 C. Com., applicable aux SARL, dispose : « *La nullité d'une société ou d'un acte modifiant les statuts ne peut résulter que d'une disposition expresse du présent livre ou des lois qui régissent la nullité des contrats.* » ; la Chambre commerciale en fait application en matière de non-respect de la majorité nécessaire aux décisions modifiant les statuts (30 mai 2012, n° 11-16.272, P+B) ; pourtant un commentateur autorisé conclut sans ambiguïté à ce propos : « *les tribunaux sanctionnent régulièrement par la nullité l'abus du droit de vote des majoritaires, et plus rarement la fraude, et ce sans l'appui d'un texte conforme aux exigences de l'article L. 235-1 du Code de commerce. Quand on veut, on peut...* » (B. Dondero, Rec. Dalloz 2012, p. 1581).

(6) M. Henry, « La réintégration des salariés non protégés », Dr. Ouv. 1995, p. 371, spéc., pp. 377 et s., disp. sur le site de la Revue.

(7) « *Formule fautive* » d'après F. Gaudu, préc., elle « *n'est pas un principe de droit positif* » ; « *L'adage « pas de nullité sans texte » sonne bien, mais creux* » poursuit E. Dockès, préc.

(8) Cass. Soc. 13 mars 2001 préc. ; Cass. Soc. 30 oct. 2002, Bull. n° 331 ; Cass. Soc. 28 mai 2003, n° 02-43.691 ; Cass. Soc. 31 mars 2004, Bull. n° 101 ; Cass. Soc. 29 juin 2005, Bull. n° 227 ; Cass. Soc. 22 fév. 2006, n° 03-46.027 ; également Cass. Soc. 28 mars 2006, Bull. n° 126, Dr. Ouv. 2006, p. 489, n. P. Moussy.

(9) « *Est nul le licenciement prononcé par l'employeur pour un motif lié à l'exercice légitime par le salarié du droit de retrait de son poste de travail dans une situation de danger* », Cass. Soc. 28 janv. 2009, Bull. n° 3, Dr. Ouv. 2009, p. 286, n. M. Estevez.

(10) Cass. Soc. 28 avr. 1988, *Clavaud*, Bull. n° 257, Dr. Ouv. 1988, p. 249, concl. H. Ecoutin, n. L. Brovelli, A. Jeammaud, M. Le Friant ; rapp. Cour d'appel de Paris (18<sup>e</sup> Ch. C) 3 juin 2004, Dr. Ouv. 2004 p. 298

(11) Cass. Soc. 28 mars 2006, Bull. n° 127, RJS 2006, n° 682 (2<sup>e</sup> esp.) (l'entêtement de l'employeur s'est traduit par un second passage de cette affaire devant la Cour : Cass. Soc. 13 nov. 2008, n° 07-45.024).

(12) Les potentialités du référé prud'homal ont récemment été rappelées avec vigueur par T. Durand, « Le juge prud'homal des référés, à saisir d'urgence ! » Dr. Ouv. 2012, p. 533, disp. sur le site de la Revue.

(13) F. Gaudu, préc. ; M. Poirier, « La nullité du licenciement décidé en repréailles d'une action judiciaire en requalification de CDD illicites », Dr. Ouv. 2011, p. 706, spéc., p. 709.

ininterrompus de CDD. À de multiples reprises, des salariés ont tenté de faire reconnaître que l'arrivée du terme d'un CDD irrégulier ne pouvait valoir fin des relations de travail, compte tenu de la requalification en CDI. Ils demandaient donc la poursuite des relations contractuelles, soit dans le cadre d'une action directe devant le Bureau de jugement en requalification (14), soit par une action en référé visant à éradiquer la rupture faisant suite à une telle requalification (15).

Au cas ci-dessus, les salariés avaient saisi le Conseil de prud'hommes d'une demande de requalification en contrat à durée indéterminée ; dans les 8 jours de cette saisine, un huissier leur signifiait, sur leur lieu de travail, l'interruption anticipée de leur CDD en raison d'une prétendue surestimation initiale du volume d'activité. Un tel motif, manifestement fallacieux, n'autorise bien entendu pas l'interruption des relations. Les salariés ont alors saisi le juge des référés.

En 2013 comme en 2001, l'employeur ajoutait à l'illégalité initiale – l'exploitation structurelle de la précarité – un acte délinquant particulièrement grave, consistant à se venger de l'action en justice du salarié contestant son statut précaire. Le travailleur était alors privé de l'accès à un emploi qu'il aurait très certainement conservé s'il avait continué à courber l'échine. Méthodes aussi répandues que répugnantes (16).

Une telle situation était particulièrement choquante, notamment au regard des intentions du législateur lorsqu'il a adopté les sanctions du recours irrégulier aux contrats précaires, comme l'avait parfaitement démontré le commentateur des arrêts de 2001 en s'appuyant sur les débats parlementaires (17). Cela n'avait pourtant pas emporté la conviction de la Chambre sociale d'alors, qui s'était contentée de renvoyer au respect de la procédure de licenciement et à la sanction du défaut de cause réelle et sérieuse (18).

**4.** Les effets réellement dissuasifs du prononcé d'une requalification étaient donc paralysés par l'interprétation adoptée en 2001. Cette situation ne pouvait toutefois perdurer. Des assauts sont venus des juges du fond, peu enclins à admettre qu'une décision

de leur part puisse être contournée et directement entraîner un licenciement, et par ailleurs probablement sensibles à une certaine idée de l'effectivité du droit (19). Le thème des représailles est alors devenu prégnant dans les débats judiciaires (20) et le caractère fondamental de l'accès à un tribunal soutenu avec justesse.

La Cour d'appel de Chambéry, confirmant une décision prud'homale en formation paritaire, a ainsi énoncé : « *en licenciant [le salarié] suite à la reconnaissance par la juridiction prud'homale du bien-fondé de sa demande de requalification de son contrat de travail, la [société] a apporté une atteinte injustifiée aux droits et aux libertés de celui-ci, ce qui constitue, en l'espèce, une violation manifeste des dispositions de l'article L. 120-2 du Code du travail et qui entraîne la nullité du licenciement [du salarié] et la reconnaissance de son droit à réintégration* » (21).

La Cour d'appel d'Aix a adopté une démarche identique : « *En vertu des principes généraux du droit, le droit d'agir en justice, même pour invoquer à tort un droit, constitue l'expression d'une liberté fondamentale à laquelle il ne saurait être dérogé ; Vu les dispositions de l'article L. 120-2 du Code du travail, le motif avéré du licenciement caractérisant la volonté de l'employeur d'apporter une restriction à l'exercice de la liberté d'agir en justice de [la salariée] et s'agissant d'une liberté fondamentale, le licenciement de celle-ci est donc entaché de nullité* » (22). Plus près de nous encore, la Cour d'appel de Paris, confrontée aux mêmes abus récurrents dans le secteur audiovisuel, précisait que « *En se comportant ainsi, France Télévision se rendait coupable d'une violation manifeste d'une liberté fondamentale du salarié, consacrée par divers instruments internationaux, notamment l'article 6-1 de la CEDH, violation qui est caractérisée, peu important que l'attitude de l'employeur n'ait pas réussi, en l'espèce, à dissuader les salariés, et qui entraîne la nullité du licenciement. Or, la nullité du licenciement autorise de plein droit la réintégration du salarié dans son emploi ou, à défaut, dans un emploi équivalent, ainsi que la réparation du préjudice subi du fait de la perte de salaire*

(14) Cass. Soc. 13 mars 2001, Bull. n° 87, préc.

(15) Cass. Soc. 13 mars 2001, n° 99-45.945, préc.

(16) V. également *infra* p. 547, la décision de référé du CPH de Meaux, 17 mai 2013, faisant application des principes énoncés par l'arrêt ci-dessus à la SNCF.

(17) M.-F. Bied-Charreton, préc.

(18) V., encore et toujours concernant France Télécom, Cass. Soc. 30 oct. 2002, préc. : « *Mais attendu que l'employeur, qui, à l'expiration d'un contrat de travail à durée déterminée ultérieurement requalifié en contrat à durée indéterminée, ne fournit plus de travail et ne paie plus les salaires, est responsable de la rupture qui s'analyse en un licenciement et qui ouvre droit, le cas échéant, à des indemnités de*

*rupture sans que le salarié puisse exiger, en l'absence de disposition le prévoyant et à défaut de violation d'une liberté fondamentale, sa réintégration dans l'entreprise* ».

(19) Y. Leroy, *L'effectivité du droit au travers d'un questionnement en droit du travail*, LGDJ, Bibl. de droit social, T. 55, 2011, § 61 s.

(20) Mentionnons toutefois que l'arrêt inédit du 13 mars 2001, préc. examinait un pourvoi dont la deuxième branche soulevait le caractère d'ordre public du droit d'agir en justice.

(21) CA Chambéry, 11 déc. 2001, Dr. Ouv. 2002, p. 208 et nos obs.

(22) 7 juin 2007, Dr. Ouv. 2008, p. 34, n. A. Lounis.

pendant la période comprise entre la rupture du contrat de travail et sa réintégration, l'employeur ne pouvant s'y opposer » (23).

5. Ces invitations pressantes ont été puissamment relayées par la doctrine à l'occasion d'un arrêt largement commenté (24), qui n'accordait pas de protection particulière à l'action en justice. Les auteurs ont critiqué l'effacement de toute effectivité de la sanction de requalification (25) et l'absence d'affirmation d'un principe général de nullité des mesures de rétorsion, alors même que la liberté d'ester en justice figure parmi les droits fondamentaux (26) ; au surplus, la Chambre sociale avait pourtant elle-même qualifié la défense en justice de liberté fondamentale (26 bis) ! La Chambre sociale a semblé hésiter et ouvrir la porte à une inflexion de sa position (27), puis la décision ci-dessus est venue permettre la réintégration aux travailleurs évincés en raison de leur action en justice.

Les textes mobilisés au visa doivent être lus avec attention : la fondamentalisation de l'action en justice est manifestée par le recours aux articles L. 1121-1 (28) et 6-1 (29) ; la violation d'un tel droit constitue un trouble manifestement illicite fondant l'intervention du juge des référés (30) (31). Ce dernier, « *juge naturel de la réintégration* » (32), constatant que les conditions de la règle sur l'extinction du CDD (33) ne sont pas réunies, demande à l'employeur de justifier de

« *l'extinction de l'obligation* » (34). Est-ce à dire que la solution n'est assurée qu'au cas où l'employeur rompt de manière anticipée et non motivée le CDD ? En particulier, la jurisprudence faisant produire des effets au terme du contrat au motif du caractère ultérieur de la requalification (35) pourra-t-elle être mobilisée par les employeurs délinquants pour échapper à la sanction ? Les critiques à l'égard de cette solution, qui « *défie le bon sens* », selon la conclusion de Mireille Poirier, sont connues (36) ; son enchaînement dans le raisonnement ci-dessus reviendrait à priver ce dernier d'effet utile dans nombre de requalifications. Il faudra choisir.

6. Nous ne boudons pas notre plaisir de voir juridiquement protégé l'accès au juge : on ne peut à la fois menacer des foudres pénales ceux qui vont être privés d'emploi par des patrons sans scrupule (37) et fermer toute perspective efficace d'une action en justice pour faire valoir ses droits (38). Les potentialités de ce texte vont, bien évidemment, au-delà de la question (déterminante) de la requalification des contrats précaires (39) : comme cela avait été précédemment relevé (40), c'est tout contentieux initié durant l'exécution du contrat de travail qui se voit ainsi reconnaître une protection juridique au-delà des dispositions légales spécifiques (41).

Cela étant, une telle reconnaissance vaut également refus de considérer que la requalification produit *en*

(23) CA Paris 15 sept. 2011, Dr. Ouv. 2011, p. 702, concl. P. Henriot, obs. M. Poirier ; add. également les obs. de P. Moussy sous cet arrêt sur [www.chronique-ouvriere.fr](http://www.chronique-ouvriere.fr)

(24) Cass. Soc. 20 fév. 2008, Bull. n° 38, n° 06-40.085, Dr. Ouv. 2008, p. 525, obs. M. Poirier ; RDT 2008, p. 330, n. F. Guionard ; Dr. Soc. 2008, p. 530, n. C. Radé ; add. obs. F. Gaudu, préc., spéc., pp.158-159.

(25) M. Poirier, « Pour la nullité du licenciement décidé en représailles d'une action en justice intentée par le salarié contre son employeur », Dr. Ouv. 2008, p. 519, et « La nullité du licenciement décidé en représailles d'une action judiciaire en requalification de CDD illicites », Dr. Ouv. 2011, p. 706.

(26) V. références citées aux deux notes précédentes ; add. M. Grévy, Dr. Ouv. 2006, préc. ; M. Henry, Dr. Ouv. 1995, préc.

(26 bis) Cass. Soc. 28 mars 2006 prec. note 11.

(27) Cass. Soc. 20 oct. 2010, n° 09-40.927, signalé par P. Henriot, préc.

(28) Art. L. 1121-1 C. tr. : « *Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.* »

(29) Art. 6-1 CEDH : « *Toute personne a droit à ce que sa cause soit entendue équitablement, publiquement et dans un délai raisonnable, par un tribunal indépendant et impartial, établi par la loi, qui décidera, soit des contestations sur ses droits et obligations de caractère civil, soit du bien-fondé de toute accusation en matière pénale dirigée contre elle (...).* »

(30) Art. R. 1455-6 C. tr. : « *La formation de référé peut toujours, même en présence d'une contestation sérieuse, prescrire les mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent pour prévenir un dommage imminent ou pour faire cesser un trouble manifestement illicite.* »

(31) T. Durand, « Le juge prud'homal des référés, à saisir d'urgence ! », préc.

(32) M. Henry, Dr. Ouv. 1995, préc.

(33) L. 1243-1 C. tr. : « *Sauf accord des parties, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail.* »

(34) Art. 1315 C. civ. : « *Celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver. Réciproquement, celui qui se prétend libéré doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation.* »

(35) Cass. Soc. 30 oct. 2002, préc.

(36) Dr. Ouv. 2011, préc. ; add. également les concl. de P. Henriot, préc.

(37) Cf. les propos, le 8 mars 2013, de M. Valls, ministre de l'Intérieur, à la suite des heurts en marge de la manifestation des ouvriers de Goodyear.

(38) Cette remarque vaut aussi bien au cas présent de la requalification des contrats précaires que concernant l'escamotage du juge dans l'ANI du 11 janvier 2013 par des « partenaires sociaux » avides de pouvoir : M. Grévy et P. Henriot, « Le juge, ce gêneur... », RDT 2013, p. 173 ; M. Keller Lyon-Caen, « Le dépeçage du contentieux du travail après l'ANI du 11 janvier 2013 » in *Compétitivité des entreprises et sécurisation de l'emploi - Le passage de l'accord à la loi*, G. Couturier et J.-F. Akandji-Kombé (dir.), 2013, IRJS éd..

(39) Un arrêt du même jour concernant des intérimaires a écarté les mêmes demandes, faute de mise en cause de l'entreprise de travail temporaire, n° 11-11.741.

(40) M. Poirier, Dr. Ouv. 2011, préc.

(41) Art. L. 1134-4 et L. 1144-3.



soi la continuation des relations contractuelles, ce qui était parfaitement concevable, comme le relevait avec force Mireille Poirier : « *en bonne logique, la requalification prononcée en raison d'une succession illicite de contrats à durée déterminée, ayant pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise, devrait conduire à la réintégration du salarié dans l'emploi permanent qu'il occupait au moment où il a formé sa demande de requalification* » (42). Cette reconnaissance aurait

rapproché la sanction de la violation des règles relatives aux contrats précaires de celle concernant le non-respect du transfert des contrats de travail (43). Point n'est besoin d'un détour par les droits de la personne pour obtenir un tel résultat. Revient alors en mémoire un avertissement avisé sur l'ambiguïté des « *droits fondamentaux et le risque d'une reformulation appauvrie d'un ordre public social en péril* » (44).

**Arnaud Mazières**

(42) 2011, préc..

(43) Cass. Soc. 15 fév. 2006, Bull. n° 67, Dr. Ouv. 2006, p. 348, et nos obs. ; Cass. Soc. 11 mars 2003, *Voisin*, Bull. n° 64, Dr. Ouv. 2003, p. 349, n. P. Darves-Bornoz et P. Moussy ; *Grands arrêts du droit du travail*, 4<sup>e</sup> éd., n° 64.

(44) I. Meyrat, « Droits fondamentaux et droit du travail : réflexions autour d'une problématique ambivalente », Dr. Ouv. 2002, p. 343, disp. sur le site de la Revue.