

Réflexions autour de la sanction des droits fondamentaux en droit du travail

par *Manuela GRÉVY*, Maître de conférences à l'Institut des Sciences sociales du travail de Sceaux - Université Paris I

PLAN

Première partie :

L'action en justice

- I. Le juge, gardien des droits fondamentaux
 - A. Le droit d'agir en justice, entre protection et menace
 - B. La discrétion du juge des référés
- II. Les modes alternatifs de règlement des litiges
 - A. La médiation
 - B. La Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité

Deuxième Partie :

Les sanctions civile et pénale

- I. L'affirmation de la sanction civile
 - A. La sanction civile d'un acte illicite
 - B. La sanction civile d'une situation juridique illicite
- II. L'effacement de la sanction pénale
 - A. La preuve, un obstacle apparent ?
 - B. Les facteurs d'érosion de la sanction pénale
 - C. Quelle place pour la sanction pénale ?

P

arce qu'entre la règle et la sanction se noue un lien indissociable, les droits fondamentaux sont un terrain privilégié d'une réflexion sur la sanction ; parce que cette dernière « porte en elle le révélateur de la règle qu'elle soutient » (1), la sanction n'est pas l'échec de la règle mais son miroir.

Or, la sanction est au cœur d'une évolution majeure en droit du travail, tout particulièrement lorsqu'est en cause une atteinte portée aux droits fondamentaux des salariés. Depuis les années 1970, l'évolution législative et jurisprudentielle en matière de licenciement a permis l'émergence de la réintégration dont le Professeur Verdier a souligné sans relâche qu'elle est la mesure « qu'exige toute méconnaissance d'un droit fondamental » (2). Cette reconnaissance du droit du salarié à être rétabli dans ses droits et, partant, dans sa dignité, paraît s'être durablement enracinée ces dernières années, favorisant une plus grande protection des salariés face à l'acte patronal illicite. Du reste, elle s'inscrit dans les exigences du droit européen. Le droit communautaire comme la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme affirment en effet « le principe de protection juridictionnelle effective ». Ainsi les Etats membres ont-ils l'obligation de prendre les mesures permettant à toute personne victime d'une illicéité de « faire valoir ses droits par voie juridictionnelle », obligation dont il découle notamment l'impératif d'instituer et de garantir le « droit à une sanction effective et efficace » (3). Mais cette tendance ne saurait masquer une certaine fragilité de la construction.

Première partie : L'action en justice

Alors que le juge est la figure cardinale de la protection des droits fondamentaux, il est fragilisé dans les relations de travail par l'émergence d'institutions alternatives de règlement des litiges. Cette coexistence d'institutions de nature différente, si ce n'est opposée, révèle l'absence de philosophie claire du législateur sur la manière dont l'ordre juridique doit se saisir de la violation des règles protégeant les droits fondamentaux.

I. Le juge, gardien des droits fondamentaux

L'action en justice paraît être une voie privilégiée par le législateur pour sanctionner les atteintes portées à un droit fondamental. En témoignent ces dispositions qui favorisent l'exercice de l'action, qu'il s'agisse de

renforcement des pouvoirs d'investigation de l'inspection du travail en matière de discrimination (4), du droit d'alerte du délégué du personnel en cas d'atteinte aux droits des personnes ou à leur santé physique et mentale

(1) J.-M. Verdier, Liberté et travail. Problématique des droits de l'Homme et rôle du juge, D. 1988, chron. p. 69.

(2) J.-M. Verdier, Au-delà de la réintégration et de l'indemnisation des grévistes : vers une protection spécifique des droits fondamentaux des travailleurs, Dr. social 1991 p.709

(3) Selon la jurisprudence de la CJCE, la sanction de la méconnaissance des règles sur l'égalité de traitement doit être

« de nature à assurer une protection juridictionnelle effective et efficace et doit en outre avoir à l'égard de l'employeur un effet dissuasif réel » et les sanctions doivent être « effectives, proportionnées et dissuasives ».

(4) L'inspecteur du travail peut depuis la loi du 16.11.01 « se faire communiquer tout document ou tout élément d'information, quel qu'en soit le support, utile à la constatation de faits susceptibles d'établir » une discrimination (art. L611-9 CT).

dans l'entreprise (5) ou encore de l'intervention des organisations syndicales et de certaines associations – aux côtés du salarié ou en substitution – devant les juridictions civiles et pénales (6).

Pourtant, l'intervention du juge pour faire échec à l'illicéité et rétablir le salarié dans ses droits n'a pas l'évidence et la force que l'on pourrait attendre s'agissant de la protection des droits fondamentaux. Le droit lui-même d'agir en justice n'est guère protégé. Plus encore, le juge le plus apte à intervenir – le juge des référés – se révèle d'une grande discrétion.

A. Le droit d'agir en justice, entre protection et menace

Exercice d'une liberté publique, l'action en justice doit être protégée contre une mesure patronale de rétorsion, protection particulièrement nécessaire dans une relation de subordination (7). Cette exigence s'impose d'autant plus que l'action en justice a pour objet de sanctionner la violation d'un droit fondamental. Pourtant le droit d'agir en justice n'est pas parfaitement protégé ; plus encore il est, dans certaines situations, menacé.

1. Une protection imparfaite

La protection du droit d'agir en justice n'est explicitement envisagée par le Code du travail qu'en matière de discrimination, et dans la seule hypothèse d'un licenciement prononcé à raison de l'action en justice ; ce licenciement est nul et de nul effet. (8). Cependant, en prenant appui sur le caractère fondamental du droit auquel il est ici porté atteinte, on peut soutenir la nullité de tout acte de rétorsion autre qu'un licenciement. En matière d'harcèlement sexuel ou moral, la protection peut prendre appui sur les dispositions légales qui interdisent de sanctionner ou de licencier un salarié pour avoir subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement (9) en considérant que

l'engagement d'une action en justice manifeste un refus de la situation (10). Dans le prolongement, le législateur interdit également toute mesure de rétorsion à l'encontre d'un salarié qui témoignerait d'agissements constitutifs d'une discrimination ou d'un harcèlement (11).

Mais, au-delà des lacunes des textes, le caractère fondamental du droit d'agir en justice, associé à l'exigence d'une protection adéquate des victimes d'actes attentatoires à un droit fondamental justifie la nullité de tout acte ou mesure de rétorsion. Du reste, le droit communautaire impose aux Etats-membres de garantir aux victimes d'actes discriminatoires des « *moyens de protection juridique adéquats* » (12), cette exigence trouvant sa justification dans le caractère fondamental du droit auquel il est porté atteinte.

2. La menace d'une réforme des règles de prescription

Certaines situations illicites soulèvent des difficultés particulières à raison de leur caractère par nature diffus, opaque. C'est le cas en matière de discrimination dans les conditions de travail, la rémunération ou la carrière. Longtemps invisible dans l'espace judiciaire, il a fallu la construction communautaire sur le droit de la preuve pour lever le voile (13). Et l'on observe ces dernières années une montée en puissance du contentieux, tout particulièrement en matière de discrimination syndicale dans la carrière. Du reste, ce n'est pas un hasard si une menace plane sur cette question : celle d'une réforme des règles de prescription.

Soutenant que l'indemnisation du préjudice pour le passé cache en réalité un rappel de salaire, il a été plaidé l'application de la prescription quinquennale. La Chambre sociale de la Cour de cassation a cependant très nettement affirmé que l'action du salarié est ici une action en dommages et intérêts soumise à la prescription trentenaire (14). C'est donc par la voie législative que

(5) Si un DP constate une atteinte aux droits des personnes ou à leur santé physique et mentale, il en saisit l'employeur, lequel doit procéder sans délai à une enquête et prendre les mesures nécessaires pour remédier à la situation. Ce droit trouve un prolongement dans une action judiciaire, organisé par le texte lui-même qui précise en effet que le Conseil de prud'hommes peut être saisi en la forme des référés (art. L. 422-1-1 CT).

(6) L'action en substitution, prévue en matière de discrimination et de harcèlement (art. L. 122-45-1, L. 123-6 et L. 122-53 CT) ne semble pas cependant particulièrement mobilisée. En revanche l'intervention de ces mêmes acteurs en qualité de partie civile ou de partie jointe apparaît plus nettement dans les contentieux de la discrimination, et tout particulièrement de la discrimination syndicale s'agissant des premières et de la discrimination à raison de la race, de l'origine ou de la nationalité devant les juridictions pénales s'agissant des secondes. Ces interventions n'ont cependant pas la même fonction ni la même signification. L'intervention d'une organisation syndicale apparaît assez naturelle dès lors qu'une discrimination syndicale porte nécessairement atteinte à l'organisation elle-même, au-delà de ses militants. En revanche, l'intervention des associations, en l'occurrence des associations qui ont pour objet la lutte contre ce

type de discrimination revêt une fonction tribunitienne : dénoncer les discriminations en prenant appui sur le caractère symbolique de la condamnation pénale.

(7) Cf. A. Supiot, *Les juridictions du travail*, Dalloz, Traité, 1987, n° 559 p. 519.

(8) Art. L. 122-45-2 CT ; pour une illustration jurisprudentielle, cf. Cass. soc. 28.11.00, Bull. V n° 395 p. 302, Dr. Ouv. 2001 p. 116 n. M. Miné.

(9) Art. L. 122-45 et L. 122-49 CT.

(10) En ce sens, CA Chambéry, 18.01.00, RJS 4/00 n° 371.

(11) Art. L. 122-45 al. 3, L. 122-46 al. 2 et L. 122-49 al. 2 CT.

(12) Cf. directives communautaires n° 2000/43, 2000/78 et 2002/73.

(13) Cf notamment Cass. soc. 28.03.00, Dr. social 2000, p. 593 ; M.-T. Lanquetin, Un tournant en matière de preuve des discriminations, *ibid*, p. 589 ; Dr. Ouv. 2000 p. 176 n. F. Saramito.

(14) Cass. soc. 15.03.05, Dr. soc. 2005 p.827 ; cf. P. Sargos, Etendue et limites de la prescription quinquennale, Sem. sociale Lamy n° 1208 du 29.03.05, p. 5.

certaines représentations patronales tentent désormais d'obtenir la modification des règles de prescription afin de limiter le montant des réparations indemnitaires (15). Si le législateur venait à les entendre, ce serait un nouvel obstacle sérieux aux actions judiciaires relatives à la discrimination dans le déroulement de carrière qui, par nature, ne peuvent être révélées et donc dénoncées qu'après de longues années.

B. La discrétion du juge des référés

Parce que le juge des référés répond à la « maîtrise de l'immédiat » (16) dont dispose l'employeur, parce qu'il a le pouvoir de rétablir ou de geler la situation avant que l'illicéité ne s'inscrive irrémédiablement dans les faits, il a historiquement joué un rôle majeur dans la protection des représentants du personnel. Et il a pris ces dernières années une place plus grande en droit du travail, singulièrement dans les contentieux collectifs (17).

Pourtant, lorsqu'est en cause l'atteinte à un droit fondamental du salarié, le juge des référés ne paraît guère sollicité. Et lorsqu'il l'est, il méconnaît trop souvent l'étendue de sa compétence et de ses pouvoirs (18). Aux termes de l'article R516-31 du Code du travail, « la formation de référé peut toujours (...) prescrire les mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent (...) pour faire cesser un trouble manifestement illicite », et ce « même en présence d'une contestation sérieuse ». L'atteinte à un droit fondamental, si elle est caractérisée, constitue un trouble dont l'illicéité est manifeste, justifiant dès lors l'intervention du juge des référés pour rétablir la légalité et sauvegarder les droits

du salarié. L'exigence d'une illicéité manifeste ne saurait se confondre avec un impératif d'évidence. Si l'évidence rend inutile la démonstration, le manifeste est une situation ou un acte avéré qui justifie des mesures pour faire cesser le trouble, quelles que soient les contestations de fond soulevées par les parties (19). Du reste, certains arrêts récents de cours d'appels témoignent des espaces ouverts à la juridiction des référés (20). Tandis que la Cour de cassation approuve de telles décisions (21) et ne manque de rappeler au juge des référés ses prérogatives lorsque ce dernier les méconnaît (22).

Cette discrétion du juge des référés affaiblit la protection des salariés. Le pouvoir patronal de modifier unilatéralement l'ordre juridique (23) justifierait tout au contraire une intervention rapide du juge afin de rétablir la situation juridique antérieure ou de neutraliser les effets de l'acte manifestement illicite. Le juge des référés est donc au cœur de la relation entre le temps et le rétablissement de la légalité. C'est particulièrement vrai face à l'acte majeur du pouvoir patronal – le licenciement –. Le rétablissement de la légalité renoue, par une fiction de continuité, les fils d'une histoire interrompue. Il sera d'autant plus difficile que le temps aura inscrit la rupture comme une donnée irréversible. Plus généralement, la remise en état consécutive à l'annulation d'un acte juridique ou la suppression d'une situation juridique illicite comme l'exécution forcée d'une obligation de faire sont d'autant plus pertinentes que le temps écoulé entre l'illicéité et l'intervention judiciaire n'a pas rendu la situation de fait irréversible.

(15) Ainsi, au nom d'une prétendue « sécurité juridique », la commission présidée par M. De Virville a-t-elle proposé que les actions indemnitaires soient prescrites dans un délai de dix ans (pour un Code du travail plus efficace, rapport du 15.01.04, proposition n° 9).

(16) Formulation empruntée à G. Couturier, La réintégration des salariés non spécialement protégés, Dr. social 1981 p. 248.

(17) Notamment les contentieux relatifs aux procédures collectives de licenciement pour motif économique.

(18) Il ressort d'une récente étude du contentieux des juges du fond relatif aux discriminations dans l'emploi que le référé représente à peine 10 % des décisions, l'écart étant très important entre la juridiction prud'homale parisienne (environ 20 % des jugements sont rendus en référé) et certaines juridictions de province (par exemple le référé représente moins de 5 % du contentieux devant le CPH de Lyon). En outre, les CPH se déclarent incompétents, de façon très discutable, dans plus de la moitié de ces litiges (M. Grévy, M.-T. Lanquetin, La mise en œuvre de la loi du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations, rapport DPM décembre 2005).

(19) Cf. P. Moussy, Le référé prud'homal face aux discriminations, Dr. Ouv. 1992, p.366, sp. p.371.

(20) Voir CA Paris, 30.03.00, *GPA-Vie c/ Mimoun, Surmont et CGT*, Dr. Ouv. 2000 p. 395 (licenciement à raison de l'appartenance syndicale – réintégration) ; CA Douai, 13.04.01, *Fruleux c/ Sitra* (modification des conditions

d'emploi à raison de l'activité syndicale – réintégration dans l'emploi initial) ; CA Paris, 18.10.01, *Campeis c/ RATP* (discrimination syndicale dans la carrière – provision DI) ; CA Montpellier, 25.03.03, *Buscail c/ IBM*, Dr. Ouv. 2004, p. 370 (discrimination sexuelle dans la carrière – repositionnement) ; CA Paris, 19.06.03, *Teleperformance c/ Tahri* (licenciement à raison de l'appartenance religieuse – réintégration) ; CA Paris, 01.04.04, *New Global Vending c/ Adam*, Dr. Ouv. 2004, p. 369 (discrimination sexuelle et syndicale en matière salariale – provision rappel de salaire) ; CA Paris, 25.11.04, *Violet c/ Pechiney Rhenalu* (discrimination syndicale dans la carrière – provision DI).

(21) Cf. Cass. soc. 30.01.02, *PCA*, Dr. Ouv. 2002 p. 333 ; Cass. soc. 30.10.02, *Castorama*, n° 01-44725 ; Cass. soc. 05.04.05, *SSDN*, n° 03-46395 ; Cass. soc. 08.06.05, *Clinea*, Dr. Ouv. 2006 p. 95 ; Cass. soc. 04.10.05, *IBM*, n° 03-45491.

(22) Voir par exemple Cass. soc. 28.09.04, *Viel-Teneux c/ Idex et Cie*, Dr. social 2004, p.1147 ; Cass. soc. 29.09.04, *Plastilex*, n° 01-45577 ; Cass. soc. 10.05.05, *SNCF*, n° 03-43292.

(23) Dans les relations de travail, l'employeur dispose d'un « privilège du préalable » en vertu duquel la décision prise par lui a « vocation à valoir du droit préalablement à tout contrôle du juge », R. Encinas de Munagorri, *L'acte unilatéral dans les rapports contractuels*, LGDJ 1996, n° 443 p. 361.

II. Les modes alternatifs de règlement des litiges

Des institutions alternatives de règlement des litiges ont émergé ces dernières années – le médiateur et la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité –. Leur pertinence dans le domaine des droits fondamentaux apparaît contestable.

A. La médiation

La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 avait institué une procédure de médiation en matière de harcèlement (24). Elle avait été envisagée comme une faculté réservée à la victime d'agissements de harcèlement moral ou sexuel, le médiateur étant une personnalité extérieure à l'entreprise et la procédure de médiation encadrée par la loi (25). Une année plus tard, à l'occasion des discussions relatives à la loi du 3 janvier 2003, des modifications de deux ordres ont été apportées. Tout d'abord le harcèlement sexuel a été exclu du champ d'intervention de la médiation. Ensuite, la procédure a été repensée, notamment en laissant ouvert le choix du médiateur qui peut donc appartenir à l'entreprise, médiateur qui doit être choisi par accord entre les protagonistes. D'une médiation proche dans sa philosophie de la médiation judiciaire – telle qu'envisagée par la loi de modernisation sociale –, on est donc passé à un mécanisme purement interne de règlement amiable d'une situation conflictuelle. Du reste, la refonte des dispositions en 2003 a été justifiée par le souhait « *de régler d'abord dans l'entreprise* » une question qui est « *interne à l'entreprise* » (26).

La médiation a été de nouveau à l'honneur lors de la définition des missions confiées à la nouvelle Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (27). Outre une mission de conseil des victimes (28), la Haute autorité s'est vu en effet confier une mission de médiation, justifiée par ses promoteurs à « *des fins d'efficacité* » (29) et qui n'a pas été discutée dans son principe lors des débats parlementaires. Le décret d'application de la loi du 30 décembre 2004 précise ainsi « *qu'en vue de parvenir à une résolution amiable des différends (...), la Haute autorité peut, après avoir recueilli l'accord des intéressés, désigner un médiateur* ». Le texte précise en outre les modalités procédurales de cette intervention (30).

Que l'engouement suscité par la médiation atteigne les relations de travail ne surprend pas. Mais on peut s'interroger sur la signification et la portée d'un tel dispositif dans le domaine des droits fondamentaux. Un agissement constitutif d'une discrimination ou d'un harcèlement moral peut-il être considéré comme suffisamment grave pour justifier une sanction pénale et en même temps être traité dans une procédure amiable dont l'objet est de rapprocher les parties sur un différend ? Le législateur n'y a vu a priori aucune contradiction. Plus encore, en matière de harcèlement, la procédure de médiation et la sanction pénale du harcèlement moral avaient été adoptées lors des mêmes débats parlementaires ! Mais lorsque le harcèlement sexuel a été exclu du champ de la médiation, c'était parce que « *dans de tels cas, il ne peut y avoir de procédure autre que judiciaire* » (31). La philosophie du législateur apparaît pour le moins peu cohérente.

Plus fondamentalement, la médiation met en valeur une conception du droit comme simple instrument de satisfaction des intérêts privés. Dans cette conception, c'est en effet d'abord la résolution d'un conflit privé qui est en cause et donc la satisfaction ou la compensation du dommage. Mais si l'on considère que la violation de la loi doit être sanctionnée afin de rétablir l'ordre juridique dans son intégrité, l'intervention du juge et la sanction retrouvent toute leur place. Cette reconnaissance par le juge du caractère illicite d'un acte ou d'une situation est essentielle pour l'ordre juridique comme pour la victime qui peut alors être rétablie dans sa dignité.

En matière de droits fondamentaux plus encore qu'en toute autre matière, il n'y a pas place pour un rapprochement des parties, sauf à situer l'auteur de la violation et la victime sur le même plan. Face à la violation d'un droit fondamental, le droit ne saurait être mobilisé dans la recherche d'un compromis – et lequel ? – et non au soutien de la victime.

B. La Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité

Créée par la loi du 30 décembre 2004, la Haute autorité s'est vue confier, on l'a dit, différentes missions, dont certaines pourraient être source de confusion.

(24) Art. L122-54 CT.

(25) A l'origine de ce dispositif, des amendements parlementaires déposés en première lecture à l'Assemblée nationale lors de la discussion de la LMS se proposaient de définir le harcèlement moral, de le prévenir et de le sanctionner civilement et pénalement. La question de la médiation était intervenue plus tard, en seconde lecture.

(26) Rapport Sénat n° 92 (travaux parlementaires préalables à l'adoption de la loi du 03.01.03).

(27) Loi du 30.12.04, JO 31.12.04.

(28) Sur la nature ambiguë des fonctions de cette institution, cf. *infra*

(29) Exposé des motifs du projet de loi.

(30) Décret n° 2005-215, art. 28.

(31) Débats AN, première lecture (préalables à l'adoption de la loi du 31.01.03).

Coexistent en effet une mission de conseil et d'orientation de la victime et une mission d'investigation des dossiers individuels, ces deux volets étant entremêlés dans les textes. Plus précisément, dans le cadre d'un accueil et d'un soutien apporté aux victimes d'une discrimination, la Haute autorité dispose de prérogatives de nature judiciaire : communication des pièces, audition des parties, enquête, transport sur les lieux, mise en demeure... Du reste, le législateur ne s'y est pas totalement trompé en apportant aux personnes mises en

cause des garanties procédurales essentielles – principe du contradictoire et droit à une assistance (32).

L'émergence de la Haute autorité sur le terrain de la mise en l'état judiciaire des dossiers individuels et, plus encore, sur le terrain des sanctions (33), pourrait obscurcir davantage le paysage tant le doute s'impose quant à la nature des prérogatives de cette Autorité et quant à son inscription dans le dispositif de réaction de l'ordre juridique à la violation d'un droit fondamental.

Deuxième partie : Les sanctions civile et pénale

Depuis longtemps au cœur des réflexions doctrinales sur la sanction (34), les droits fondamentaux se révèlent le terrain privilégié d'une évolution majeure en la matière. Tandis que la sanction civile s'affirme avec toujours plus de force, la sanction pénale paraît s'effacer de la scène judiciaire.

I. L'affirmation de la sanction civile

La sanction civile se révèle dans toute sa richesse et ses nuances, moins que jamais réductible à une simple technique indemnitaire du préjudice dans laquelle elle a été longtemps cantonnée en droit du travail. Elle offre des ressources multiples à l'imagination des plaideurs et des juges tout en favorisant une plus grande protection des salariés.

La sanction civile s'affirme par l'enracinement du rétablissement de la légalité, par la reconnaissance du droit du salarié à être rétabli dans ses droits. C'est le cas face à un acte juridique illicite mais aussi, de façon plus récente, face à une situation illicite. Cet enracinement suscite cependant encore des résistances qui montrent combien le droit du travail demeure parfois hostile à la remise en état.

A. La sanction civile d'un acte illicite

Le principe de la nullité de l'acte ou de la clause attentatoire à un droit fondamental n'est plus guère aujourd'hui discuté. Le législateur a contribué à cette évolution en adoptant progressivement cette sanction dans les différents textes, en particulier l'article L 122-45

du Code du travail. Et s'il aura fallu longtemps pour que la Cour de cassation en tire toutes les conséquences, en particulier lorsque l'acte illicite est un licenciement, cette construction paraît aujourd'hui achevée (35). Mais si la nullité et la remise en état qui s'ensuit sont acquises dans leur principe, on perçoit quelques glissements dans la qualification des actes par les juges du fond, révélant que certains ne sont toujours pas analysés comme une atteinte à un droit fondamental.

C'est le cas s'agissant du licenciement prononcé à raison de l'état de grossesse. Certes, la Cour de cassation a enfin admis, en 2003, qu'un tel licenciement est nul ce dont il résulte le droit de la salariée à être réintégrée dans son emploi (36). Pourtant, il n'est pas rare de lire encore sous la plume des juges du fond (37) que le licenciement est irrégulier car dépourvu de cause réelle et sérieuse, l'employeur étant condamné à verser des dommages et intérêts en réparation du préjudice subi. Comme si, en définitive, l'acte n'était pas – contrairement à ce qu'enseigne le droit communautaire – une discrimination directe à raison du sexe mais la violation de dispositions qui protègent la femme dans sa fonction maternelle. Cette

(32) Voir loi du 30.12.04, art. 5 à 9.

(33) L'article 19 du projet de "loi pour l'égalité des chances", dont l'objet est un "renforcement des pouvoirs" de la Halde prévoit que lorsque cette autorité "constate des faits constitutifs d'une discrimination directe", elle "peut, à l'issue d'une procédure contradictoire dont les modalités sont précisées par décret en Conseil d'Etat et aux termes d'une décision motivée, prononcer contre le contrevenant une sanction pécuniaire dont le montant ne peut excéder 5 000 € s'il s'agit d'une personne physique et 25 000 € s'il s'agit d'une personne morale".

(34) Cf. J.-M. Verdier, art. préc. ; G. Couturier, art. préc. ; H. Sinay, La réintégration dans l'entreprise, in Les transformations du droit du travail, p. 415 ; E. Wagner, La violation d'une règle légale impérative par l'employeur, Dr. Ouv. 1995 p. 365.

(35) Sans être exhaustif, on peut citer sept domaines pour lesquels la sanction civile est de façon certaine la nullité de l'acte et, si le

salarié le demande, la remise en état, en particulier la réintégration lorsque l'acte illicite est un licenciement : Cass.soc. 14.06.72, *Revêt-Sol*, les *Grands arrêts du droit du travail*, n° 148, p.558, Dr. Ouv. 1972 p. 276 (représentants du personnel) ; Cass.soc. 28.04.88, *Clavaud*, Dr. Soc.1988, p. 428, concl. H. Ecoutin, Dr. Ouv. 1988 p. 249 concl. H.Ecoutin (liberté d'expression) ; Cass.soc. 26.09.90, Bull.V, n°387, Dr. Ouv. 1990 p. 457 n. F. Saramito (gréviste) ; Cass.soc. 25.02.98, CSBP n° 99, A25 (AT-MP) ; Cass.soc. 17.03.99, Dr. Soc. 1999, p. 535, note M. Grévy, Dr. Ouv. 1999 p. 121 (appartenance et activité syndicale) ; Cass. soc. 30.04.03, Dalloz 2004, SC 178, note B. Péliissier, Dr. Ouv. 2003 p. 494 n. P. Darves-Bornoz et P. Tillie (état de grossesse) ; Cass. soc. 26.05.04, *Goldery c/ Dormoy*, Bull. v, n° 139 (état de santé).

(36) Cass. soc. 30.04.03, préc.

(37) Cf. M.Grévy, M.-T.Lanquetin, rapport préc.

conception, qui a longtemps dominé le droit français (38), reste, on le voit à travers le prisme de la sanction civile, présente dans l'esprit de certains magistrats.

Cette difficulté à appréhender la question du genre sur le terrain des discriminations se révèle à nouveau dans la jurisprudence relative au harcèlement sexuel. La nullité de l'acte, prévue par l'article L122-46 du Code du travail, n'est pas discutable (39). Mais si le principe est énoncé, sa mise en œuvre rencontre des résistances certaines. En premier lieu, la Cour de cassation fait preuve d'une grande réticence en la matière comme en témoigne un arrêt du 20 avril 2005. Alors que l'employeur avait invoqué une faute grave pour licencier une salariée, celle-ci soutenait que le véritable motif était son refus de céder à des avances sexuelles. Considérant que le harcèlement était établi de façon certaine, la Cour d'appel en avait déduit la nullité du licenciement. Mais la Cour de cassation lui a reproché de ne pas avoir « constaté que la salariée a été licenciée pour avoir subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement » (40). Il est vrai que le texte paraît autoriser une telle exigence de causalité entre l'acte de licenciement et le fait de subir ou de refuser de subir les agissements. Cependant, cette lecture ne masque-t-elle pas une réticence de la Cour de cassation à analyser le harcèlement sexuel comme une discrimination à raison du sexe impliquant un déplacement de la charge de la preuve sur l'employeur comme du reste le prévoit l'article L122-52 du Code du travail ? En second lieu, ici également, le licenciement se voit parfois qualifié d'acte irrégulier ou abusif par les juges du fond (41). Certes la situation de fait exige dans certains cas une requalification préalable de la rupture en un licenciement – lorsque la salariée démissionne ou « prend acte de la rupture » – pour ne plus avoir à subir ou refuser de subir les agissements. Cependant, la cause de la rupture – qualifiée de licenciement dès lors qu'elle est imputable à l'employeur – est le fait d'avoir subi ou refusé de subir le harcèlement. Dès lors, elle est nulle (42). Cette affirmation de la nullité est essentielle. Sur le principe, elle reconnaît la nature de l'illicéité : l'atteinte à un droit fondamental et non l'exercice irrégulier ou abusif du pouvoir de direction. Et même si la salariée ne demande pas la réintégration attachée à la nullité, elle a alors droit d'une part au paiement des salaires dus entre la rupture et le prononcé du jugement, d'autre part à des

dommages et intérêts dont le montant doit être à la hauteur du préjudice matériel et moral causé par une atteinte portée aux droits patrimoniaux ainsi qu'à l'intégrité et la dignité de la salariée.

On évoquera enfin la jurisprudence relative au licenciement du salarié malade. On sait que la Cour de cassation trace une frontière – subtile – entre le licenciement prononcé à raison de l'état de santé – licenciement nul – et celui motivé par la situation objective de l'entreprise dont le fonctionnement est perturbé par les absences, rendant indispensable le remplacement définitif du salarié – licenciement justifié (43). Or, lorsque ces conditions ne sont pas réunies, on constate que certains juges du fond en déduisent l'absence de cause réelle et sérieuse (44). Pourtant, si l'entreprise n'est pas désorganisée, si la nécessité d'un remplacement définitif n'est pas établie, c'est qu'en réalité l'état de santé est le véritable motif de licenciement. Ce licenciement est donc nul. Le qualifier de licenciement irrégulier, c'est nier la discrimination pour ne retenir que l'absence de justification de l'acte, à l'égal de n'importe quel autre licenciement pour motif personnel (45).

B. La sanction civile d'une situation juridique illicite

L'affirmation jurisprudentielle du rétablissement de la légalité face à une situation illicite est plus remarquable, car plus délicate et imprévue.

Cette évolution touche en premier lieu les discriminations dans le déroulement de carrière d'un salarié, à raison par exemple de son sexe ou d'une activité syndicale. La Cour de cassation approuve les juges du fond d'ordonner le repositionnement du salarié, seule mesure qui met un terme à la situation discriminatoire en rétablissant le salarié dans ses droits. Les termes mêmes de certains arrêts sont significatifs de la volonté de la Cour de cassation d'affirmer le pouvoir du juge de rétablir la légalité en effaçant l'atteinte qui lui a été portée. Ainsi dans un arrêt du 24 février 2004, la Cour de cassation considère « qu'après avoir reconnu l'existence d'une discrimination dans le déroulement de carrière, la Cour d'appel a pu (...) décider d'un reclassement (du salarié) ». Et répondant à la question de la date du repositionnement, la Cour de cassation se

(38) Cf. M.-T. Lanquetin, *Un autre droit pour les femmes ? Le travail du genre*, Ed. La Découverte, 2003.

(39) Voir pour quelques exemples CA Chambéry, 18.01.00, RJS 4/00 n° 371 ; CA Paris, réf. 18.01.96, Dr. Ouv. 1997, p.76 ; CA Paris, 23.05.86, Jurisprudence sociale Lamy n° 159 du 13.01.05 ; CPH Paris, 01.12.97, Dr. Ouv. 1999 p.250 ; CPH Orange, 17.11.97, Dr. social 1998 p.41 ; cf. C. Le Magueresse, Sur la nullité des mesures prises à l'encontre d'une salariée victime de harcèlement sexuel, Dr. social 1998, p. 437.

(40) Cass. soc. 20.04.05, Bull V, n° 149.

(41) Cf. par exemple CPH Paris, 27.01.05, *Montoya et AVFT c/ Société Groupe TFN La Rayonnante* ; CA Paris, 16.11.04, *Securitas France c/ Delsupexhe*.

(42) Pour une illustration, cf. CA Paris, réf. 18.01.96 préc.

(43) Cass. soc. 13.03.01, *Herbaut*, Bull.V, n° 84, Dr. Ouv. 2001 p.438, *Les grands arrêts du droit du travail*, n° 74, p. 267.

(44) Cf. M. Grévy, M.-T. Lanquetin, rapport préc.

(45) Du reste, c'est aussi en matière de licenciement à raison de l'état de santé que l'on observe encore aujourd'hui des réticences de certains juges du fond à tirer les conséquences de la nullité en écartant la réintégration contre le gré de l'employeur : cf. par exemple l'arrêt de cassation par lequel la Cour censure un arrêt d'appel en ce sens : Cass. soc. 26.05.04, *Goldery c/ Dormoy* préc.

retranche derrière l'exercice du pouvoir souverain d'appréciation du juge en soulignant qu'il s'agit pour ce dernier de mettre à néant les effets de la discrimination (46). Cette solution a été à nouveau clairement affirmée dans un arrêt du 23 novembre 2005 (47). Ces arrêts retiennent d'autant plus l'attention que les pourvois portaient précisément, et exclusivement, sur la question de la sanction civile. Les employeurs plaidaient en effet l'absence d'un tel pouvoir du juge, en invoquant la liberté contractuelle et le pouvoir de direction. Longtemps cristallisée sur la réintégration du salarié licencié, la confrontation entre sanction civile et prérogatives patronales s'est ainsi déplacée ces dernières années sur l'exercice du pouvoir de direction dans la détermination du salaire et du déroulement de carrière.

Reste que si là aussi le principe du rétablissement de la légalité est admis malgré la résistance qu'il suscite auprès des employeurs et de certains magistrats du fond, cette jurisprudence soulève des interrogations sur l'appréciation de la remise en l'état. Comment reconstituer une évolution salariale, une évolution de carrière ? Question d'autant plus difficile si l'entreprise est dépourvue de normes collectives, si elle pratique une politique d'individualisation des salaires et carrières. Les juges peuvent certes adopter le point de référence qui a permis de caractériser et de mesurer l'écart – la différence de traitement- entre le salarié discriminé et un ou plusieurs salariés comparables. Certains adoptent cette démarche (48). Cependant, lorsque ce raisonnement conduit à procéder à un changement de catégorie professionnelle, certains juges du fond ordonnent seulement, à tort, le

repositionnement à la limite supérieure de la catégorie à laquelle appartenait le salarié (49).

L'enracinement du rétablissement de la légalité se manifeste également à l'occasion de la discrimination dans les conditions de travail. En témoigne un arrêt du 23 juin 2004 dans lequel la Cour de cassation approuve les juges du fond d'avoir ordonné à l'employeur de rétablir les conditions de travail d'un salarié – en l'espèce l'attribution d'une certaine catégorie de camion pour un chauffeur routier – conditions qui avaient été modifiées en rétorsion à l'engagement syndical de l'intéressé (50).

Cette dernière jurisprudence devrait pouvoir être étendue à la question de la sanction civile du harcèlement, et particulièrement du harcèlement moral, celui-ci se matérialisant par une dégradation des conditions de travail. En ce sens, un jugement du Conseil de prud'hommes de Créteil, soulignant qu'une société n'avait pris aucune mesure adéquate de nature à faire cesser des agissements constitutifs d'un harcèlement moral, a ordonné d'écarter de ses fonctions l'auteur du harcèlement, ce dernier n'étant autre que le responsable du service dans lequel travaillait la victime (51).

Cette construction législative et jurisprudentielle est essentielle. Lorsqu'un acte est prononcé au mépris d'un droit fondamental, lorsqu'une situation est la négation d'un tel droit, la mesure ordonnée par le juge doit être apte non seulement à réparer l'atteinte portée aux droits patrimoniaux mais également aux droits de la personne. Effacer cette atteinte implique de rétablir le salarié dans sa dignité, ce que seul le rétablissement de la légalité permet. Une indemnisation pécuniaire, aussi élevé soit son montant, ne le permet pas.

II. L'effacement de la sanction pénale

La sanction pénale occupe une fonction symbolique essentielle pour l'ordre social et pour la victime. Du reste, l'atteinte portée aux droits fondamentaux est sanctionnée dans le cadre d'incriminations tant générales que spéciales (52). Pourtant, la voie pénale paraît délaissée ces dernières années. Il est vrai que si la question de la preuve pourrait bien ne plus constituer un obstacle,

d'autres facteurs en revanche contribuent à ôter à la menace pénale toute crédibilité.

A. La preuve, un obstacle apparent ?

La question de la charge de la preuve a longtemps constitué un obstacle au contentieux pénal (53), la présomption d'innocence interdisant a priori une

(46) Cass. soc. 24.02.04, *SNCF*, n°01-46499 ; voir déjà dans le même sens, Cass. soc. 10.07.02, n° 00-45359.

(47) Cass.soc. 23.11.05, Dr. Ouv. 2006 p. 101 n. D. Petit : la Cour de cassation précise que les dispositions de l'article L. 412-2 CT « ne font pas obstacle à ce que le juge ordonne le reclassement d'un salarié victime d'une discrimination prohibée ».

(48) Par exemple CA Montpellier 25.03.03, *Buscail c/ IBM*, préc.

(49) Par exemple CPH Schiltigheim, 24.03.04, *Wolff c/ Sollac* ; cf. M. Grévy, M.-T.Lanquetin, rapport préc.

(50) Cass.soc. 23.06.04, *Appia*, Bull.V, n° 181, p.171, Dr. Ouv. 2004 p. 484 ; voir aussi CA Douai, 13.04.01, *Sitra France c/ Fruleux*.

(51) CPH Créteil, 28.11.03, *Goheret et a. c/ Castorama*, Dr. Ouv. 2004 p. 291 n. M. Keller ; voir aussi CPH Metz, référé,

20.12.02, *Roock et a. c/ Société Fiduciaire de l'Est* (rétablissement du salarié harcelé moralement dans ses conditions de travail antérieures - bureau, attributions, moyens) ; voir cependant en sens contraire CA Paris, 06.03.03, *Bersoux et a/ c/ Laboratoires Darphin* (saisie d'un harcèlement moral se manifestant notamment par une modification des secteurs d'activité de salariés chargés de démarcher des clients, la CA estime qu'il « n'apparaît pas possible, faute de clientèle contractuellement désignée à chaque conseillère, d'ordonner que des officines de pharmacie déterminées soient affectées à nouveau au salarié »).

(52) Cf. infra.

(53) En matière de discrimination syndicale dans la carrière en particulier : cf. M. Grévy, La discrimination dans la carrière des délégués, Dr. soc. 1994 p.884.

évolution de même nature que celle qu'a connue le contentieux civil (54). Pourtant, la jurisprudence récente de la Chambre criminelle de la Cour de cassation en matière de discrimination dans la carrière témoigne d'une évolution en la matière. En effet, la détermination de l'élément matériel de l'infraction – la différence de traitement – a conduit la jurisprudence à adopter, comme en matière civile, une méthode comparative entre le(s) salarié(s) alléguant une discrimination et un groupe de salariés comparables. Or, les éléments essentiels étant détenus par l'employeur, la Cour de cassation approuve les juges du fond de condamner ce dernier s'il n'a pas établi que la disparité « est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination » (55). Ainsi, « l'exigence de pleine justification des mesures prises par l'employeur (...) suffit à modifier l'équilibre probatoire » (56).

B. Les facteurs d'érosion de la sanction pénale

Plusieurs facteurs contribuent en revanche à l'effacement progressif de la sanction pénale. Outre une politique dont la priorité n'est pas, loin s'en faut, les relations de travail, la voie pénale est discréditée par la construction même des textes et, plus encore, par la faible intensité des peines.

1. Un dispositif complexe et incohérent

La sanction pénale est fragilisée par la construction même des textes, complexe et dépourvue de cohérence.

En effet, le périmètre civil et le périmètre pénal des actes ou des comportements traqués par le droit ne sont pas identiques. Ainsi en matière de discrimination, tandis que le législateur a progressivement étendu le champ d'application de l'article L. 122-45 du Code du travail à toutes les mesures patronales prises dans le cadre du pouvoir de direction, le Code pénal ne vise que l'embauche, l'accès à un stage ou une formation, la sanction disciplinaire et le licenciement (art. 225-2 CP) (57).

Complexe et incohérent, le dispositif l'est également en raison de l'absence de concordance entre les incriminations générales et les incriminations spéciales. Ainsi en matière de discrimination, ne sont pas traitées de la même manière une discrimination salariale ou encore une discrimination dans la carrière à raison du sexe ou de l'activité syndicale – sanctionnée pénalement

– et une même discrimination salariale ou dans la carrière mais fondée sur un autre motif – la race, l'état de santé par exemple – non sanctionnée pénalement. Et lorsqu'une même infraction est prévue par les deux textes – général et spécial –, la peine encourue n'est pas identique. Ainsi la discrimination syndicale est-elle passible de trois ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende aux termes de l'article 225-2 du Code pénal, et de seulement 3 750 euros d'amende aux termes de l'article L 481-3 du Code du travail (58).

2. La faible intensité des peines

La fragilité du dispositif tient surtout à la faible intensité des peines. Si cette faiblesse des sanctions pénales n'est pas sans cohérence avec la place qu'occupent les relations de travail dans la politique pénale, elle perpétue néanmoins la moindre considération portée par le législateur aux atteintes sur la personne par opposition à celles portées aux biens.

Plus encore, les condamnations à de simples peines d'amendes au montant souvent faible, et très exceptionnellement à une peine d'emprisonnement avec sursis (59) tournent en dérision la gravité de ces délits. Or on le sait, la « fonction exemplaire du procès n'est pas séparable de l'intensité avec laquelle le juge poursuit et sanctionne ». Il n'y a « pas d'exemplarité sans crédibilité » de la sanction pénale, « sauf à transformer le prétoire en théâtre » (60).

C. Quelle place pour la sanction pénale ?

Pour autant, faut-il considérer que la sanction pénale n'a plus sa place lorsqu'est en cause la violation d'un droit fondamental du salarié ? Si cette question doit être resituée dans une réflexion plus générale, celle de la fonction de la sanction pénale dans les relations de travail, elle appelle ici au moins deux observations.

Tandis que la sanction civile assure la reconnaissance par l'ordre juridique de l'illicéité et le rétablissement du salarié dans ses droits et dans sa dignité, seule la sanction pénale assure une fonction tribunitienne essentielle en la matière : dénoncer les atteintes. En outre, en raison de l'exemplarité du procès pénal en droit du travail comme de l'opprobre qui demeure attachée à la condamnation pénale, cette sanction demeure pertinente dans les relations de travail lorsqu'est en jeu la violation d'un droit fondamental du salarié.

(54) Cf. supra.

(55) Voir Cass.crim. 03.04.02, *CFDT c/ Fort* (OPAC), n° 01-83857 ; Cass.crim. 25.11.03, *Leclerq* (Banque Populaire) c/ *CGT*, Dr. Ouv. 2004 p. 46 chron. M. Richevaux.

(56) M.-T. Lanquetin, rapport préc.

(57) Sauf les deux motifs pour lesquels coexistent des incriminations générale et spéciale (discrimination syndicale et fondée sur le sexe).

(58) Voir aussi le délit de harcèlement sexuel : 1 an d'emprisonnement et 15 000 euros d'amende selon le CP, 1 an d'emprisonnement et/ou 3 750 euros d'amende selon le CT.

(59) Cf. M.Grévy, M.-T.Lanquetin, rapport préc.

(60) A. Coeuret, E.Fortis, *Droit pénal du travail*, Litec, 2^e éd. n° 9, p. 5.

Mais sans doute la sanction pénale renforcerait-elle son attraction si l'injonction de faire était davantage mise en valeur. L'injonction ne peut en effet être prononcée par le juge que lorsqu'un texte le prévoit (art 132-66 CP). Or ce n'est qu'en matière « *d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes* » que le Code du travail envisage le prononcé d'un ajournement de peine avec injonction faite à l'employeur de prendre « *les mesures propres à assurer (...) le rétablissement* » de cette égalité.

Seraient alors conciliées deux exigences face à l'atteinte à un droit fondamental, qui transcendent en quelque sorte la distinction entre sanctions pénale et

civile : d'une part, dénoncer le trouble apporté à l'ordre public et caractériser la nature et la gravité de l'illicéité ; d'autre part, mettre un terme à ce trouble en restaurant la légalité.

L'adéquation de la sanction doit être une exigence toujours réaffirmée dès lors que, derrière cette question, se profile une interrogation sur l'aptitude de la règle de droit à s'imposer sur l'illicéité. Plus encore, dans la réaction de l'ordre juridique à la transgression d'une règle est en jeu l'existence même du droit qu'elle protège.

Manuela Grévy

Pratique du droit, pensée du droit et engagement social

Les 11, 12 et 13 mai 2006 à l'Université de Bourgogne (Dijon)

Jeu 11 mai

Les juristes et l'engagement social

Séance plénière 10h-12h30 : prés. Philippe Val, Rédacteur en Chef de Charlie Hebdo

Le droit, les valeurs et le juriste Emmanuel Dockès, Université Lyon 2

Le droit américain mis au service de causes politiques : le « cause lawyering » Liora Israel, sociologue, EHESS

L'engagement dans le contexte des différentes professions juridiques Albert Lévy, magistrat ; Tiennot Grumbach, Avocat honoraire ; Danièle Lochak, Université Paris X Nanterre.

14h30- 16h15

Atelier 1) **Droit du commerce international et valeurs non marchandes** Eric Loquin, Université de Bourgogne ; Florence Bellivier, Université Paris X Nanterre ; Laurence Ravillon, Université de Bourgogne ; Martin Gallie, Université Clermont-Ferrand ; Sébastien Manciaux, Université de Bourgogne

Atelier 2) **Les exclus du droit** Dominique Brault, Syndicat de la Magistrature ; Johanne Vernier, Université Paris I ; Rafael Soares Goncalves, Université Paris VIII/Laboratoire SEDET ; Renaud Colson, Université de Nantes ; Claire Rodier, GISTI

16h30-18h

Atelier 3) **La face cachée de la régulation « douce »** Bernadette Lardy-Pélessier, Université de Toulouse 1 ; Manuela Grévy, Université Paris I ; Isabelle Meyrat, Université de Cergy-Pontoise ; Sylvaine Lauloum, Université Jean Monnet, Saint-Etienne, CERCRID

Atelier 4) **Les droit sociaux en question** Carlos Herrera, Université de Cergy-Pontoise ; Véronique Champeil-Desplats, Université du Littoral-Côte d'Opale ; Cédric Porin, juriste, syndicaliste, membre du comité central de la Ligue des Droits de l'Homme

Vendredi 12 mai 9h-10h30

Atelier 4) (suite) : **Les droit sociaux en question**, Myriam Plet, Avocate ; Olivier Leclerc, Université Paris X Nanterre, IRERP ; David Jacotot, Université de Bourgogne ; David Hiez, Université de Lille 2, Centre René Demogue

Atelier 5) : **Le droit comme légitimation du pire ?** Evelyne Sire-Marín, co-présidente de la fondation Copernic ; Chloé Vlassoupoulou, Université Paris I ; Rafael Encinas de Munagorri, Université de Nantes ; Kathia Martin-Chenut, Université de Paris I, ATER au Collège de France ; Olivier Camy, Université de Bourgogne

Atelier 6) **Forces et faiblesses du droit du travail européen**, Daniel Joseph, Avocat ; Michèle Bonnechère, Université d'Evry ; Christophe Vigneau, Université Paris I ; Etienne Pataut, Université de Cergy-Pontoise ; Laurent Pellizza, Université de Corse

10h 45-12h30 :

Atelier 7) **La règle et sa lointaine application concrète** Eric Millard, Université Paris Sud 11, Pierre V. Tournier, Université Paris 1 ; Nathalie Ferré, Université Paris XIII, Villetaneuse, présidente du GISTI ; Jérôme Valluy, Université Paris I ; François Brun, Centre d'Etudes de l'Emploi et Jérôme Pélisse, Université de Reims

Atelier 8) **Protéger la vie des personnes et leur environnement** Danièle Déal, premier conseiller CAA Lyon ; Isabelle Moine-Dupuis, Université de Bourgogne, CREDIMI ; Joël Moret-Bailly, Université Jean Monnet de Saint Etienne (CERCRID) ; Agnès Michelot, Institut des Nations unies pour la formation et la recherche ; Vanina Borromei, Université de Corse - IDIM

Séance plénière Vendredi 12 mai : 14 h-18 h prés. Jean Pélessier, professeur honoraire à l'Université Toulouse 1

Quelques actions en cours Bernard Bolze, fondateur de l'Observatoire international des prisons ; Bertrand Sayn, Avocat, Président section Lyon du SAF ; Nathalie Ferré, présidente du GISTI ; le président du RASSADJ Nord-Pas de Calais ; un(e) représentant(e) de l'AVFT

Revendications et droit Jean-Pierre Dubois, président de la Ligue des droits de l'homme, professeur de droit Pierre Conil, président du SAF Un représentant du syndicat de la magistrature, du Syndicat de la juridiction administrative, Un membre des services juridiques de la CGT et de la CFDT