

CONTRAT DE TRAVAIL – Obligation de sécurité – Epuisement professionnel – 1° Manquement de l'employeur – Indemnisation – 2° Inaptitude – Licenciement – Lien avec le non-respect de l'obligation de sécurité – Cause réelle et sérieuse (non).

COUR D'APPEL DE VERSAILLES (6^e ch.) 15 janvier 2008

M. contre Association AIHROP

FAITS ET PROCÉDURE :

La Cour est régulièrement saisie d'un appel formé par Mme M., d'un jugement du Conseil de prud'hommes de Nanterre en date du 20 décembre 2005, dans un litige l'opposant à l'association AIHROP, et qui, a débouté Mme M. de ses demandes ;

Par un arrêt du 27 février 2007 la Cour a dit dit et jugé le licenciement de Mme M. fondé sur une cause réelle et sérieuse, débouté Mme M. de l'ensemble de ses demandes ; (...)

Par contrat à durée indéterminée du 7 septembre 1989, Mme M. a été engagée en qualité de comptable, 2^{ème} échelon, coefficient 250, catégorie 41a, pour 169 heures mensuelles, par l'Association Pour les Inadaptés de l'Ouest de Paris (AIHROP), association à but non lucratif dont l'objet est le transport des personnes handicapés et qui a son siège social à Rueil-Malmaison.

L'entreprise comportait au moins onze salariés et était pourvue d'institutions représentatives du personnel.

La convention collective applicable était la convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs du 11 avril 1986 étendue ;

Le 1^{er} juillet 1995, la salariée a été nommée responsable du Service financier de l'AIHROP, chargée de la paie ainsi que du suivi financier et fiscal. Elle a obtenu le statut de cadre à compter du 1^{er} octobre 1999.

En janvier 1997, l'AIHROP a confié de nouvelles tâches à Mme M. qui s'est vue confier le suivi financier et fiscal de deux autres organismes, l'Edifice et l'IFFOPS.

Le 9 janvier 2001 a été conclue une convention avec l'Association Pour le Déplacement et l'Insertion des Personnes Handicapées du Val-d'Oise (ADIPH) aux termes de laquelle l'AIHROP s'engageait, pour une durée de trois mois renouvelable, à assurer auprès de l'ADIPH un suivi administratif et financier.

Suite à cette convention, Mme M. s'est vue chargée par son employeur de l'encadrement du service comptabilité de l'ADIPH situé à Sarcelles, lieu du siège social de cet organisme.

Cette convention ayant été reconduite, l'AIHROP a engagé une autre salariée, Mme S., par contrat à durée déterminée à partir du 2 avril 2001 puis par contrat à durée indéterminée à compter du 1^{er} août 2001, afin de prendre en charge l'ensemble des tâches comptables et financières relatives à l'entreprise et l'EDIFICE.

Des tensions sont apparues entre Mme M. et les salariés de l'ADIPH, notamment avec M. V., délégué du personnel et MM. Ma. et V. ;

Après qu'un incident soit survenu le 28 février 2002 dans les locaux de l'ADIPH, à Sarcelles, Mme M., cette dernière s'est trouvée en arrêt de travail pour maladie à partir du 1^{er} mars 2002, alors qu'elle se trouvait toujours en poste à l'ADIPH, à Sarcelles. Elle a fait l'objet d'une visite de reprise à l'issue de laquelle le médecin du travail, après deux examens en date des 2 et 23 janvier 2003, l'a estimée, par avis du 23 janvier 2003, "inapte à reprendre dans (sic) tout poste de l'entreprise", ajoutant qu'elle pouvait travailler dans le même poste mais dans un environnement de travail différent.

Le dernier salaire de base brut mensuel de Mme M. était de 3 330,04 € et la moyenne des salaires des douze derniers mois était de 3 524,43 €.

Mme M. a été licenciée par lettre du 11 mars 2003 ainsi rédigée :

"Après réflexion, nous avons donc pris la décision de vous licencier pour le motif suivant;

"Suivant le second avis du 23 janvier 2003, la médecine du travail a conclu à votre inaptitude à tout poste dans l'entreprise.

"Cet avis mentionnant néanmoins que vous étiez apte à votre fonction dans un autre environnement, nous avons interrogé la médecine du travail suivant courrier du 29 janvier 2003 aux fins de nous assurer qu'aucun reclassement n'était possible dans l'entreprise.

"La médecine du travail répondant par un courrier du 5 février 2003 que les termes de son avis lui paraissaient suffisants, ce que nous ne pensions pas.

"Nous avons donc réclamé de nouvelles précisions suivant courrier du 7 février 2003.

"La médecine du travail a répondu aux termes d'un courrier sans équivoque du 13 février 2003 que la mention de votre aptitude ne concernait pas notre entreprise.

"Aucun reclassement ne s'avérant donc possible dans notre entreprise, nous n'avons d'autre alternative que de notifier votre licenciement."

Mme M., alors âgée de 56 ans, avait treize ans et demi d'ancienneté au moment de son licenciement. Elle a perçu les allocations Assedic jusqu'au 1^{er} janvier 2005.

Faisant valoir, d'une part, que son licenciement était nul, en raison des actes de harcèlement moral qu'elle estime avoir subis de son employeur et de son supérieur hiérarchique, M. F., directeur général de l'AIHROP, et qu'elle considère comme étant à l'origine de la dégradation de son état de santé, de ses arrêts de travail pour maladie, de l'avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail et enfin de son licenciement, d'autre part, qu'elle n'avait pas été remplie de ses droits, notamment en matière d'heures supplémentaires, Mme M. a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes.

La Cour a ainsi statué :

Infirme le jugement du Conseil de prud'hommes en ce qu'il a débouté Mme M. de ses demandes relatives au paiement d'heures supplémentaires, d'une indemnité de congés payés afférente, de dommages-intérêts pour non-information sur le droit à repos compensateur et de rappel de prime et, statuant à nouveau,

Condamne l'Association Pour les Inadaptés de l'Ouest de Paris (AIHROP) à payer à Mme M. les sommes de : 4 000 € au titre des heures supplémentaires effectuées du 1^{er} mars 1999 au 1^{er} mars 2002 ; 400 € au titre des congés payés afférents ; 6 837,33 € au titre de la prime dite "prime exceptionnelle" pour les mois de juin 2001 à février 2002 ; 683,73 € au titre des congés payés afférents.

Sursoit à statuer en ce qui concerne la demande relative au paiement de la prime dite "prime exceptionnelle" pour la période du 1^{er} mars 2002 au 11 mars 2003 ;

Ordonne la réouverture des débats sur cette demande et invite les parties à produire les éléments permettant de déterminer si Mme M. a perçu pendant son arrêt de travail pour maladie survenu le 1^{er} mars 2002, des prestations en espèces, soit au titre de la Sécurité sociale pendant toute la période d'indemnisation, soit au titre du régime de prévoyance des cadres pendant la seule période d'indemnisation à plein tarif prévue par la convention collective ;

Déboute Mme M. de ses demandes de dommages-intérêts pour travail dissimulé et de dommages-intérêts pour "non-respect de la procédure de modification du contrat de travail" ;

Sursoit à statuer sur les demandes de Mme M. relatives au harcèlement moral qu'elle estime avoir subi, à la nullité de son licenciement, subsidiairement, à l'absence de cause réelle et sérieuse de celui-ci, ainsi qu'à la remise de bulletins de salaire et d'attestations Assedic rectifiés ;

Ordonne une expertise ;

Commet pour y procéder :

Mme P., docteur en psychologie et psychanalyste, département de consultations et de santé publique, hôpital Max Fournestier, 403, avenue de la République, BP 1403, 92 000 Nanterre Cedex

avec la mission suivante :

Après avoir pris connaissance de tous documents utiles ayant fait l'objet d'une communication de pièces, convoqué les parties et leurs conseils, entendu les sachants, pris contact avec les praticiens ayant suivi Mme M.,

- *procéder* à l'examen de Mme M.,

- *rechercher* si l'état de santé actuel ou passé de celle-ci présente les caractéristiques du tableau clinique spécifique lié à une situation de harcèlement subi dans un contexte professionnel et contemporain de son emploi au sein de l'Association Pour les Inadaptés de l'Ouest de Paris (AIHROP), en indiquant si, de part les composantes de sa personnalité, le tableau clinique qu'elle présente peut résulter d'une situation vécue à tort ou à raison comme des actes de harcèlement,

Mme P. a déposé un rapport d'expertise dont il ressort :

"Mme M. a présenté un tableau d'épuisement professionnel majeur sur une structure obsessionnelle non décompensée. Ce lien entre la décompensation et le poste de travail est attesté par tous les certificats des médecins traitants de Mme M.. La symptomatologie s'est résorbée depuis la coupure du lien symbolique avec l'AIHROP. L'absence de tableau spécifique chez Mme M., l'autonomie dans l'organisation de son travail, son refus d'aller à la médecine du travail, ses particularités de caractère la rendant insupportable pour certains de ses collègues constituent un faisceau d'éléments éloignant la réflexion du cadre stricte d'harcèlement moral.

Cependant la constitution de la chronologie de la dégradation des conditions de travail, croisée avec les certificats médicaux attestant tous de l'existence d'un tableau clinique de Burn Out débouchent sur l'existence d'un lien direct et essentiel entre l'organisation du travail et la pathologie présentée par Mme M."

(...)

MOTIFS DE LA DÉCISION :

Les conclusions de l'expert commis par la Cour afin de rechercher les éléments matériels constitutifs du harcèlement moral permettent à la Cour d'exclure ce harcèlement, cependant toutes les pathologies de surcharge professionnelles ne se réduisent pas à l'hypothèse du harcèlement, l'employeur, ici l'AIHROP, tient de la loi et particulièrement de l'article L 230-2 du Code du travail l'obligation d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des travailleurs de l'établissement.

Le chef d'établissement doit, toujours selon ce texte, mettre en oeuvre les mesures de préventions en adaptant le travail à l'homme.

L'AIHROP doit à Mme M. une obligation de résultat de sécurité.

Il résulte de l'article L. 230-2 du Code du travail, interprété à la lumière de la directive CE n° 89/391 du 12 juin 1989 concernant la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et la santé des travailleurs, que l'employeur est tenu envers ses salariés d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise et que l'absence de faute de sa part ne peut l'exonérer de sa responsabilité. L'action de Mme M. ne tend pas à la reconnaissance de la faute inexcusable de l'entreprise au sens de la sécurité sociale que dès lors l'AIHROP ne peut se prévaloir de ce qu'elle n'avait pu avoir connaissance du danger auquel était exposée sa salariée pour s'exonérer de sa responsabilité.

L'expert a relevé et les pièces produites, attestations courriers, divers documents établissent que dès 1995 des troubles du sommeil apparaissent par suite de l'activité développée par Mme M. pour répondre à l'accroissement d'activité de l'association, cet accroissement va atteindre un

nouveau niveau en 2000 quand Mme M. a en charge la comptabilité de trois associations, elle fait alors un passage dépressif. L'accroissement progressif d'activité de l'association en matière de comptabilité et gestion de plusieurs associations, induit une sollicitation constante des compétences de Mme M. et de sa bonne volonté emportant une hyperactivité qui a pour conséquence un épuisement physique et moral. En effet psychologiquement et moralement Mme M. qui sait occuper un poste clé ne s'autorise pas à déroger dans un isolement face au travail qu'elle n'arrive plus à gérer. La grande autonomie que lui laisse son supérieur M. F. dans la gestion de son temps, ce qui a pour effet que la Cour n'a retenu dans son précédent arrêt qu'un nombre réduit d'heures supplémentaires faute d'autre éléments de mesure, et de son travail a comme effet de rendre peu lisible la charge effective de travail de Mme M., de plus ce supérieur se méprend sur les causes des conflits entre Mme M. et une autre collègue alors que ces comportements reconnus des parties sont des signes apparents de décompensation anxio dépressive.

Fin 2000, la comptabilité d'une autre association vient encore accroître la charge de Mme M., elle offre sa démission que M. F. refuse en l'orientant vers la prise en charge d'une autre association à Sarcelles. Mme M. accepte de travailler dans ce nouveau site qui présente une situation comptable dégradée avec des suspicions de malversations, et un climat social très tendu et difficile. Sa mission en fait la figure de proue d'une réorganisation du travail qu'elle doit accompagner dans la mise en oeuvre. Cela est une source d'angoisse professionnelle accrue. Le médecin traitant atteste des troubles de santé qui accompagnent cette période. La direction est informée par la lettre que Mme M. adresse à son supérieur M. F. en juin 2001 de sa surcharge chronique de travail. Elle est peu après pour la première fois en arrêt maladie du 5 au 22 juillet 2001. Faute d'une compréhension des causes de cette dégradation de la santé de Mme M. A sa reprise du travail, les relations avec M. F. ne s'améliorent pas, se raidissent et accroissent la pathologie de la salariée jusqu'au événements du 28 février 2002. Ce jour-là lors d'un entretien entre eux deux celui-ci fait comprendre à celle-là que sa présence au siège de l'AIHROP n'est pas souhaitable et qu'elle resterait à Sarcelles.

Les avis des médecins et leurs réponses à l'expert comme les autres pièces établissent l'existence d'un état d'épuisement professionnel avec décompensation sur le mode anxio-dépressif. Il résulte de ces éléments que le lien entre le travail de Mme M. et la pathologie qu'elle présente, qui conduira à l'avis d'inaptitude médicale par le médecin du travail, est direct et essentiel.

L'AIHROP ne peut se retrancher derrière le fait que Mme M. n'ait pas consulté le médecin du travail entre 1999 et 2001 pour dire qu'elle était dans l'ignorance de la situation de sa salariée alors que d'une part il appartient à l'employeur de veiller à ce que les salariés de l'entreprise subissent les examens médicaux annuels obligatoires et que d'autre part les informations reçues par M. F. permettait à l'AIHROP de prendre raisonnablement connaissance des troubles de santé de Mme M., en relation avec le travail.

Il se déduit de ces faits qu'est ainsi caractérisé le manquement de l'AIHROP à son obligation de sécurité de résultat en matière de santé et de sécurité envers Mme M.

Mme M. a subi de ce fait un préjudice important durant l'exécution du contrat pour lequel la Cour a des éléments pour l'évaluer à la somme de 1 400 €.

Ce manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat est la cause de l'inaptitude de Mme M. à tout poste de travail dans l'entreprise constatée par le médecin du travail à l'origine de la procédure de licenciement et du licenciement notifiée à Mme M. à raison de cette inaptitude ; Ce manquement à l'article L 230-2 du Code du travail prive le licenciement de Mme M. de cause réelle et sérieuse de licenciement ;

La Cour trouve dans l'âge de Mme M., 56 ans, ses difficultés à retrouver un emploi après quatorze ans dans l'AIHROP, son absence à ce jour de retour au travail, des éléments suffisants pour fixer l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse à la somme de 4 200 € ;

Sur le rappel de prime relative au paiement de la prime dite "prime exceptionnelle" pour la période du 1^{er} mars 2002 au 11 mars 2003 :

La Cour avait sursis à statuer sur cette demande dans l'attente de diverses pièces, l'AIHROP oppose le fait qu'elle ait formé un pourvoi contre cet arrêt pour ne rien produire, Mme M. communique divers éléments qui, conformément à la convention collective applicable, permettent à la Cour de vérifier le bien fondé et d'y faire droit ;

Il convient de faire droit à la demande de remise des documents de travail, attestation Assedic, certificat de travail, bulletins de paye, conforme à cette décision.

L'équité commande de mettre à la charge de l'AIHROP une somme de 2 500 € en application de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile au profit de Mme M. au titre de l'instance d'appel.

L'AIHROP doit être déboutée de ses demandes dont celle en application de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile.

M. F. demande des dommages intérêts pour préjudice moral, toutefois s'il n'y a pas lieu de rechercher contre lui une faute qu'aucune partie ne demande de constater, sa mise en

cause devant les juridictions était nécessaire à la procédure et Mme M. n'a usé que de vie de droit sans abus. M. F. doit être débouté de ses demandes dont celle en application de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile ;

PAR CES MOTIFS :

Vu le précédent arrêt du 27 février 2007,

Dans la limite des questions restant soumises à la Cour, pour lesquelles il a été sursis statuer,

Infirme le jugement en ce qu'il a débouté Mme M. de ses demandes de rappel de prime pour la période du 1^{er} mars 2002 au 11 mars 2003, de dommages intérêts pour harcèlement moral que Mme M. estime avoir subi, de la nullité de son licenciement, subsidiairement, à l'absence de cause réelle et sérieuse de celui-ci, ainsi qu'à la remise de bulletins de salaire et d'attestations Assedic rectifiés ;

Statuant à nouveau :

Condamne l'AIHROP à payer à Mme M. 14 000 € de dommages intérêts pour non respect de l'obligation de l'article L. 230-2 du Code du travail par l'AIHROP durant l'exécution du contrat de travail, 42 000 € d'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse, et ce avec intérêt de droit au taux légal du jour de l'arrêt,

Ordonne à l'AIHROP de remettre à Mme M. les documents de travail (bulletins de paye, attestation Assedic, certificat de travail).

(M. Ballouhey, prés. - Mes Attias-Levy, Me Bourguignon, av.)

Note.

L'arrêt rendu par la Cour d'appel de Versailles le 15 janvier 2008 intervient dans un contexte où le juge semble de plus en plus s'immiscer dans les pratiques managériales au nom de la santé (1). En l'espèce, une comptable s'est vue confiée en 1995 la responsabilité du service financier de l'Association pour les inadaptés de l'Ouest de Paris (AIHROP). En 1997, elle doit prendre en charge le suivi financier et fiscal de deux autres organismes. Ainsi responsable de la comptabilité de trois associations et en raison de l'accroissement de son activité, elle fait un passage dépressif en 2000. À la fin de la même année, la comptabilité d'une autre association lui est proposée. Face à cette surcharge de travail, la salariée propose sa démission. Un nouveau site de travail lui est alors proposé, mais celui-ci présente une situation comptable dégradée avec des suspicions de malversations. Ce climat social tendu et difficile accroît finalement davantage l'anxiété professionnelle qu'elle connaissait. La direction ne semblant pas comprendre les causes de la dégradation de son état de santé, le climat continue de se détériorer. À la suite d'un incident survenu sur son lieu de travail le 28 février 2002, la salariée est arrêtée pour maladie. En 2003, le médecin du travail la déclare inapte à reprendre tout poste dans l'entreprise et le 11 mars elle est licenciée faute de possibilité de reclassement selon son employeur. La Cour d'appel de Versailles infirme le jugement rendu par le Conseil des prud'hommes qui déboutait la salariée de ses demandes au titre du harcèlement moral dont elle aurait été victime, du manquement à l'obligation de sécurité de l'employeur et de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

L'intérêt de l'arrêt réside dans le motif pour infirmer la décision rendue en première instance. La Cour d'appel de Versailles a choisi de ne pas se fonder sur le harcèlement moral et sur l'article L. 122-49 du Code du travail (2). Elle préfère en effet se fonder sur l'article L. 230-2 du Code du travail (3) dont découle une obligation générale de prévention de l'employeur ainsi qu'une obligation de sécurité de résultat, la faute du salarié ne pouvant exonérer l'employeur de sa responsabilité. Ce choix confirme un mouvement des juridictions du fond lié à la reconnaissance de la souffrance au travail au-delà du cadre même du harcèlement moral. La décision la Cour d'appel peut ainsi être rapprochée d'un arrêt de la Cour d'appel de Grenoble en date du 8 octobre 2007 qui reproche à un employeur de ne pas avoir pris les dispositions suffisantes pour éviter les agissements d'un subordonné envers un autre salarié de l'entreprise. La sanction de l'auteur des agissements incriminés pour « *comportement managérial ayant entraîné de la souffrance au travail* » ne suffit pas pour exonérer l'employeur de

(1) L. Lerouge, « La suspension d'une organisation au nom de la santé », note sous Cass. soc. 5 mars 2008, *Revue de Droit du Travail*, mai 2008, p. 316 ; cet arrêt est publié au *Dr. Ouv.* août 2008, p. 424 n. F. Héas.

(2) Art. L. 1152-1 suiv. au sein de la nouvelle numérotation du Code du travail.

(3) Art. L. 4121-1 suiv. au sein de la nouvelle numérotation du Code du travail.

sa responsabilité. Le comportement du subordonné n'est en effet qu'un des éléments de la souffrance subie par la victime, tous les facteurs organisationnels du travail doivent être pris en considération (4).

En se fondant sur le principe l'obligation générale de protection de la santé des travailleurs, la Cour d'appel de Versailles s'inscrit dans la jurisprudence de la Cour de cassation, notamment en qualifiant la rupture du contrat de travail de licenciement sans cause réelle et sérieuse, c'est-à-dire aux torts de l'employeur. L'arrêt commenté ne manque pas d'ailleurs de se référer à l'article L. 230-2 du Code du travail, « *interprété à la lumière de la directive du 12 juin 1989* » relative à l'amélioration des conditions de travail. La Cour d'appel de Versailles va cependant plus loin en élargissant ce principe à la souffrance mentale. Elle confirme la volonté des juges d'appliquer le principe de l'obligation de sécurité de résultat à l'ensemble du champ des risques psychosociaux (5). Cet arrêt évite de se fonder sur le harcèlement moral au travail pour davantage ouvrir le droit de la prévention des risques professionnels à l'ensemble des pathologies liées la santé au travail. Celles-ci comprennent la santé mentale en raison notamment de l'intensification du travail et d'organisations du travail génératrices de stress. Au titre de l'obligation de sécurité de résultat, la Cour d'appel de Versailles estime qu'il appartient à l'employeur de veiller à ce que les salariés de l'entreprise subissent les examens médicaux annuels obligatoires. Par ailleurs, le directeur de l'association a reçu suffisamment d'informations lui permettant de prendre connaissance des troubles causés par le travail dont était victime la salariée. Les avis des médecins comme les conclusions de l'expert mandaté par la Cour d'appel montrent clairement que le lien entre travail et l'état de santé mentale de la salariée est en « rapport direct et essentiel avec le travail ». Quand l'occasion se présentera, la question est de savoir si la Cour de cassation choisira également cette voie et consacra expressément un principe allant au-delà du cantonnement au harcèlement moral au travail (6), lequel constitue pourtant déjà une avancée considérable en matière de reconnaissance d'un droit à la protection de la santé mentale au travail.

Si une telle position se confirmait en cassation – comme cela semblerait récemment être le cas à travers notamment les arrêts du 28 novembre 2007 (7) et du 5 mars 2008 (8) – le concept de « sécurité intégrée » connaîtrait un renouveau. En cela, et à la lecture de l'arrêt rendu par la Cour d'appel de Versailles, le juge invite les politiques et les pratiques managériales à prendre en compte la protection de la santé mentale au travail. Le « droit à la santé pour tous » imposerait l'obligation de prendre en compte la santé des travailleurs entendue dans un sens « physique et mentale » au sein de l'environnement professionnel (9).

Loïc Lerouge,

Chargé de recherche CNRS, COMPTRASEC UMR CNRS 5114 Université Montesquieu - Bordeaux IV

(4) CA Grenoble, 8 oct. 2007, n° 06/02282 ; P. Adam, « L'obligation de sécurité de résultat ne s'épuise pas dans la sanction disciplinaire », *Sem. Soc. Lamy*, 13 mai 2008, n° 1353, p. 11.

(5) P. Adam, « La prise en compte des risques psychosociaux par le droit du travail français », *Dr. Ouv.*, juin 2008, p. 313.

(6) La Chambre sociale de la Cour de cassation a rendu le 21 juin 2006 une décision relative au harcèlement moral au travail en se fondant sur l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur

(Cass. soc. 21 juin 2006, n° 05-43.919, *Dr. Ouv.*, novembre 2006, p. 535 n. F.S.).

(7) Cass. soc. 28 novembre 2007, n° 06-21.964, *Dr. Ouv.*, fév. 2008, p. 49 rapp. J.M. Béraud.

(8) Cass. soc. 5 mars 2008, *préc.*

(9) Pour des développements relatifs à la « théorie institutionnelle de l'entreprise », v. P.-Y. Verkindt, « Santé au travail vs pouvoir de direction. Un retour de la théorie institutionnelle de l'entreprise ? », *Droit Soc.*, mai 2008, p. 519.