

**LIBERTÉS ET DROITS FONDAMENTAUX** Action en justice – Représailles de l'employeur –  
Rupture du contrat de travail – Nullité – Réintégration.

COUR D'APPEL DE VERSAILLES (6<sup>e</sup> ch.) 7 février 2012

**Affaire M. contre RFI**

FAITS ET PROCEDURE :

Suivant une lettre d'engagement signée le 16 juillet 2001, la société Radio France Internationale a embauché Mme M. en qualité d'intervenant concepteur afin de réaliser la chronique santé du service Afrique, pour la période du 16 juillet au 27 octobre 2001.

Cet engagement a été suivi de sept autres contrats de travail à durée déterminée pour l'emploi de chroniqueur journaliste, établis les :

- 16 juillet 2001, pour la période du 16 juillet au 27 octobre 2001,

- 28 octobre 2001, pour la période du 28 octobre au 31 décembre 2001,

- 11 mars 2002, pour la période du 11 mars au 27 octobre 2002,

- 21 janvier 2003, pour la période du 21 janvier au 30 mars 2003,

- 17 novembre 2003, pour la période du 17 novembre 2003 au 26 mars 2004,

- 10 janvier 2005, pour la période du 10 janvier au 25 mars 2005,

- 18 avril 2005, pour la période du 18 avril au 29 octobre 2005.

Un dernier contrat daté du 2 janvier 2006, pour la période du 2 janvier au 26 mars 2006, n'a pas été signé, Mme M. soutenant que ce contrat ne lui a pas été présenté, mais il n'est pas contesté qu'elle a travaillé sur cette période. Selon la société RFI, ce contrat a été présenté à Mme M. qui ne l'a pas signé.

En tous cas, des difficultés de sponsoring de la chronique étaient apparues à compter de septembre 2005.

Le 8 mars 2006, Mme M. a saisi le Conseil de prud'hommes de Paris aux fins de voir requalifier la relation contractuelle en contrat à durée indéterminée.

Le 17 mars 2006, elle a été convoquée à un entretien par son employeur qui l'a avisée de la suppression de son émission et du non-renouvellement de son contrat.

Craignant de se voir reprocher une éventuelle absence, Mme M. a continué à se présenter sur son lieu de travail. La société RFI lui a notifié une interdiction de se présenter.

Le salaire brut moyen de 1 948,18 euros, n'est pas contesté.

La convention collective applicable est celle des journalistes.

Mme M., âgée de 41 ans lors de la rupture, a perçu des indemnités de chômage pendant deux ans, exerçant depuis des emplois précaires. Elle est seule avec deux enfants.

#### **MOTIFS DE LA DECISION :**

Sur la qualification de la relation contractuelle : (...)

Sur la qualification de la rupture de la relation contractuelle :

**En droit, si l'interruption d'une relation de travail requalifiée en contrat à durée indéterminée, imputable à l'employeur, s'analyse en principe en un licenciement dépourvu de cause, les conditions d'interruption de la relation de travail révélatrices de la violation d'une liberté fondamentale doivent être sanctionnées par la nullité de ce licenciement.**

**En l'espèce, il convient de constater que Mme M. a été informée lors d'un entretien du 17 mars 2006 de la fin de son contrat de travail au motif invoqué par RFI de la suppression de sa chronique dans la grille des programmes, alors que la salariée avait saisi le Conseil de prud'hommes de Paris le 6 mars 2006 d'une demande en requalification de ses contrats de travail à durée déterminée, consentis depuis juillet 2001, RFI ayant reçu la convocation devant le conseil de prud'hommes le 10 mars 2006.**

La société RFI soutient que Mme M. avait toujours eu connaissance du fait que le maintien de sa chronique était subordonné au maintien du parrainage extérieur, et en particulier, lors du dernier contrat consenti en janvier 2006, qu'elle avait été informée que, malgré l'interruption du parrainage depuis décembre 2005, le contrat lui était accordé dans l'espoir d'un renouvellement du sponsor ou de la recherche d'autres annonceurs.

A l'appui de ces prétentions, il est produit 2 attestations, l'une du secrétaire général des antennes, l'autre du chef de service de la publicité, qui sont insuffisantes pour établir objectivement que la décision d'interrompre le contrat n'était pas rattachée à l'introduction de l'action en justice par Mme M., et en tous cas, ne font pas état de recherches circonstanciées de nouveaux parrainages.

Il est également produit la copie du procès-verbal de réunion du comité d'entreprise du 21 mars 2006 qui fait également mention de ce motif du non-renouvellement du financement pour expliquer la suppression de la chronique Santé Afrique de Mme M., cette pièce étant tout aussi insuffisante puisque rapportant les éléments de la décision prise par RFI après la saisine du Conseil de prud'hommes en date du 6 mars 2006.

Il sera encore constaté que RFI ne produit aucune pièce destinée à établir le lien direct entre le maintien de la chronique que Mme M. assurait depuis près de cinq ans, d'une durée de trente minutes, et le maintien d'un sponsor.

En particulier, aucun élément ne permet de vérifier qu'un tel parrainage ait toujours existé depuis l'emploi de Mme M., alors qu'il apparaît au surplus qu'après la fin du contrat de Mme M., RFI a maintenu dans sa grille des programmes la

**série des émissions consacrées à l'Afrique, sans qu'ait été trouvé un nouveau financement.**

**Au contraire, il doit être relevé que RFI a décidé d'accorder un nouveau contrat à Mme M. en janvier 2006, alors qu'au vu de l'attestation du chef de service de la publicité, la cessation du parrainage par Nasuba remontait au 20 septembre 2005.**

**L'octroi de ce nouveau contrat, qui faisait suite à une interruption du travail depuis fin octobre 2005, montre que le maintien du sponsor de la chronique, sur l'emploi de Mme M., n'était pas déterminant, aucune pièce n'étant produite dans ce sens autre que les attestations ci-dessus visées.**

**De même, aucune pièce ne tend à montrer que la décision d'interrompre le contrat avait été prise avant l'introduction de la demande en justice et la connaissance qu'en a eue RFI au 10 mars 2006.**

**Il convient d'en déduire que l'interruption en mars 2006 du contrat de Mme M., qui occupait depuis 2001 un emploi correspondant à l'activité normale et permanente de la société, dans les conditions retenues par le Conseil de prud'hommes de Paris, confirmées par la cour d'appel, était motivée en réalité par l'exercice de son action devant la juridiction prud'homale, RFI ayant ainsi décidé de la sanctionner en mettant fin à son contrat quelques jours seulement après la saisine du conseil.**

**S'agissant de la violation d'une liberté fondamentale, la rupture du contrat est entachée de nullité.**

**En définitive, le jugement du 6 février 2007, qui a constaté la nullité du licenciement et ordonné la réintégration de Mme M. au sein de RFI, doit être confirmé.**

**Afin d'assurer l'exécution de la décision, la réintégration sera ordonnée sous astreinte, dans les conditions prévues au dispositif de l'arrêt.**

Sur les conséquences financières :

**Mme M. est en droit d'obtenir le paiement des salaires depuis le 26 mars 2006 jusqu'à sa réintégration effective.**

**Il convient de faire droit aux demandes chiffrées au 6 décembre 2011, sauf à déduire le montant des sommes perçues sur la même période par Mme M., qui devra par suite en justifier auprès de la société RFI dans le délai de deux mois après la notification de cet arrêt.**

**En outre, le jugement du 5 décembre 2007 qui a fixé une indemnité au titre du préjudice subi par la salariée à février 2007, sera confirmé dans son principe, les sommes dues par RFI ayant toutefois évolué dans les conditions qui seront déterminées par le présent arrêt, avec cette précision qu'il appartiendra à RFI de faire le compte des sommes dues à Mme M., sous le contrôle le cas échéant du juge de l'exécution qui tiendra compte des sommes déjà versées par RFI.**

**En revanche, il n'y a pas lieu d'ordonner une réévaluation du salaire au regard de l'augmentation moyenne des salaires de sa catégorie, en l'absence de toute pièce justificative à l'appui de cette demande, alors notamment que le syndicat CFDT des médias intervenant à l'instance, était en mesure de produire des éléments de preuve sur cette demande.**

**Par ailleurs, la demande présentée au titre de la réparation d'un préjudice moral, familial et professionnel n'apparaît pas étayée, ce qui doit conduire à l'écarter.**

**Enfin, il n'y a pas lieu de statuer sur les demandes présentées à titre subsidiaire sur l'absence de cause du licenciement.**

Sur la violation du droit à l'image : (...)

Sur la demande du syndicat national des médias CFDT :

**Le syndicat national des médias CFDT ayant soutenu l'action de Mme M. dès l'information sur la cessation du contrat (questions posées lors de la réunion du comité d'entreprise, lettres renouvelées auprès de la direction des ressources humaines de RFI), et alors que la cessation du contrat résulte de la violation d'une liberté fondamentale, est bien fondé à invoquer l'atteinte à l'intérêt collectif de la profession.**

Une indemnité sera donc fixée sur ce fondement à hauteur de 5 000 euros.

Sur l'application de l'article 700 du Code de procédure civile : (...)

**PAR CES MOTIFS :**

**Constate que l'arrêt du 20 octobre 2010 de la Cour de cassation a cassé et annulé l'arrêt du 18 décembre 2008 seulement en ce qu'il a débouté Mme M. de ses demandes tendant à voir prononcer la nullité du licenciement, à voir ordonner la poursuite du contrat de travail et condamner RFI au paiement de rappels de salaires,**

**Dit n'y avoir lieu à statuer à nouveau sur la question de la requalification de la relation de travail,**

**Confirme le jugement du 6 février 2007 du Conseil de prud'hommes de Paris qui a constaté la nullité du licenciement et ordonné la réintégration de Mme M. au sein de la société Radio France Internationale,**

**Confirme le jugement du 5 décembre 2007 dans son principe, le réformant sur le montant des condamnations prononcées,**

**Y AJOUTANT,**

**Dit que la société Radio France Internationale doit réintégrer Mme M. à son poste de chroniqueur journaliste dans les mêmes conditions de temps de travail et de salaire, résultant de la relation de travail interrompue au 26 mars 2006, dans son emploi ou tout emploi comparable ;**

**Dit que la réintégration doit se réaliser dès la notification de cet arrêt, sous peine d'astreinte de 100 euros par jour de retard constaté UN MOIS après cette notification ;**

**Condamne la société Radio France Internationale à payer à Mme M. les sommes suivantes : 133 775,02 € à titre de rappel de salaire du 26 mars 2006 au 6 décembre 2011, 13 377,50 € à titre de congés payés afférents, 7 929,30 € à titre de rappel de prime de fin d'année 2006 à 2011, 792,93 € à titre de congés payés afférents, 3 795,36 € à titre de rappel de prime de modernisation du 26 mars 2006 au 6 décembre 2011, 379,53 € à titre de congés payés afférents, 4 727,46 € au titre du supplément familial du 26 mars 2006 au 6 décembre 2011, 472,74 € à titre de congés payés afférents, 1 200 € à titre de rappel de prime exceptionnelle pour les années 2006 à 2011, 120 € à titre de congés payés afférents,**

**Ces sommes restant à parfaire jusqu'au jour de la réintégration effective, et produisant des intérêts au taux légal à compter du jour où chaque période d'actualisation a été notifiée à la société RFI ;**

**Dit que Mme M. devra faire parvenir à la société Radio France Internationale, dans le délai de deux mois après la notification de cet arrêt, les justificatifs des sommes qu'elle a perçues sur la période du 26 mars 2006 au 6 décembre 2011 (déclarations fiscales et relevés Pôle Emploi) aux fins de déduction de ces revenus du montant des condamnations prononcées au titre des rappels de salaire ;**

**Rejette les autres demandes de Mme M. ;**

**Ordonne à Radio France Internationale la remise de bulletins de paie conformes à cette décision ;**

**Condamne la société Radio France Internationale à payer au syndicat national des médias CFDT la somme de 5 000 € à titre de dommages-intérêts ;**

**Condamne la société Radio France Internationale aux entiers dépens et au paiement de la somme de 3 000 € à Mme M. et 1 500 € au syndicat national des médias CFDT en application de l'article 700 du Code de procédure civile.**

**(M. Dauge, prés. - Mes Roumier, Gortych, av.)**

**Note.**

L'arrêt rendu par la Cour d'appel de Versailles le 7 février 2012 mérite, sans nul doute, attention. Cette juridiction devait se prononcer sur le droit à réintégration du salarié licencié en raison d'une action en justice intentée contre son employeur. En accédant à ce type de demande, la Cour d'appel de Versailles rejoint la Cour d'appel de Paris qui, elle aussi, a tout récemment statué en ce sens (1). L'originalité de l'arrêt sous étude (2) tient au fait qu'il a été rendu sur renvoi après cassation, apportant, ainsi, une superbe pierre à l'édifice de la protection du salarié qui agit en justice contre son employeur.

Mme M. a été recrutée par la société Radio France Internationale (RFI) à compter de juillet 2001 en qualité de chroniqueuse au moyen d'un premier contrat à durée déterminée, suivi de sept autres – cela en violation des règles relatives au recours à cette forme atypique de contrat de travail. En conséquence, le 7 mars 2006, la salariée a saisi le conseil de prud'hommes de Paris d'une demande en requalification de la relation de travail en un contrat à durée indéterminée et, en toute logique, le 9 mars suivant, la Sté RFI a reçu une convocation à comparaître devant cette juridiction.

Huit jours plus tard, à savoir le 17 mars, Mme M. est conviée à un entretien par son employeur qui l'informe de la suppression de son émission et du non-renouvellement de son contrat de travail. En cours d'instance, la salariée ajoute donc une nouvelle demande à sa demande initiale, à savoir sa réintégration au sein de la Sté RFI en raison de la violation de son droit d'agir en justice. Par jugement en date du 6 février 2007 (2), le Conseil de prud'hommes de Paris accède à ses demandes.

Le 18 décembre 2008, la Cour d'appel de Paris confirme le jugement prud'homal – *seulement* en ce qu'il a requalifié les contrats à durée déterminée illicites. La Cour d'appel considère, en effet, que la rupture de la relation de travail n'est pas fondée sur l'action en justice de la salariée mais, comme le soutient l'employeur, sur la disparition du financement de l'émission qu'elle animait.

Le 20 octobre 2010, la Cour de cassation annule l'arrêt de la Cour d'appel de Paris pour défaut de réponse à conclusions (3). Il faut préciser qu'en appel, la salariée avait fait valoir, démonstration à l'appui, que sa chronique radiophonique ne rencontrait pas de problèmes de financement susceptibles de justifier son licenciement. Ce qui corroborait la thèse selon laquelle celui-ci était bel et bien la conséquence de son action en

(1) Paris, 15 septembre 2011, *SNTR-CGT c/ France Télévision*, Dr. Ouv. 2011, 702, accompagné des conclusions de M. Patrick Henriot (p. 698) et de notre commentaire (p. 706). A notre connaissance, cet arrêt n'a pas fait l'objet d'un pourvoi en cassation.

(2) Rendu en formation de départage.

(3) Arrêt non publié. P. 09-40.927.

justice. L'arrêt d'appel n'ayant pas répondu sur ce point à la salariée, se le voit reprocher par la Cour de cassation.

Comme l'y invitait la Haute juridiction, la salariée saisit ainsi la cour de renvoi, à savoir la Cour d'appel de Versailles. Dans son arrêt en date du 7 février 2012, celle-ci discute des motifs de licenciement avancés par l'employeur, et contredits par le salarié, pour en venir à constater que la rupture de la relation de travail « *était motivée en réalité par l'exercice de son action devant la juridiction prud'homale* ». « *S'agissant de la violation d'une liberté fondamentale, la rupture du contrat est entachée de nullité* » décide-t-elle (ci-dessus).

La Cour d'appel de Versailles confirme, *in fine*, le jugement du Conseil de prud'hommes de Paris qui avait, le 6 février 2007, ordonné la réintégration de Mme M.

Mises « bout à bout », l'ensemble de ces décisions de justice confirme sans équivoque l'apparition sur la scène juridique d'un nouveau cas de nullité du licenciement : à savoir celui prononcé en violation du droit d'agir en justice du salarié. Cette heureuse évolution jurisprudentielle a déjà fait l'objet de nombreuses analyses (4). L'arrêt de la Cour d'appel de Versailles offre cependant l'opportunité d'apporter quelques observations complémentaires.

### **La protection judiciaire de l'atteinte au droit d'agir en justice**

Bien que n'ayant pas eu les honneurs d'une publication au Bulletin, l'arrêt *Sté RFI* de la Cour de cassation en date du 20 octobre 2010 est un arrêt dont l'importance n'a pas échappé aux observateurs attentifs au problème juridique posé (5).

La cassation y est prononcée pour défaut de réponse à conclusions. Il s'agit, certes, pour la Haute juridiction de sanctionner une insuffisance de recherche de la part des juges du fond. Mais comme cela a été souligné (6), la cassation n'a pas, dans cette hypothèse, qu'un caractère disciplinaire. Elle offre, de surcroît, aux juges de cassation l'opportunité d'indiquer aux juges du fond quels éléments lui paraissent déterminants dans l'application d'une règle de droit, et quels éléments

doivent en conséquence faire l'objet d'investigations particulières (7).

En l'occurrence, la Cour de cassation exige des juges du fond qu'ils prêtent une vigilance accrue aux allégations d'un(e) salarié(e) qui prétend avoir été licencié(e) en raison de son action en justice, et non pas en raison des motifs invoqués par l'employeur à l'appui de sa décision.

Il ne s'agit là, en définitive, que de contrôler la réalité des motifs de rupture, lorsque le salarié en conteste l'exactitude. La cause réelle de licenciement doit, en effet, non seulement être existante et objective, mais aussi être exacte (8). Et lorsqu'un salarié prétend que son licenciement repose *en réalité* sur d'autres motifs que ceux avancés par l'employeur, les juges du fond doivent mener un travail de recherche de l'exactitude des motifs soumis à discussion.

Cependant, dans notre affaire, l'enjeu était « de taille ». Il ne s'agissait pas moins que de protéger une liberté fondamentale – celle d'agir en justice, avec les conséquences qui s'y rattachent – i.e. la réintégration.

L'arrêt de cassation du 20 octobre 2010 doit donc être interprété comme un message important adressé aux juges du fond lorsque l'atteinte au droit d'agir en justice entre dans le débat judiciaire. Il leur appartient d'effectuer *toutes* les recherches nécessaires pour déterminer le véritable motif de rupture – cela quelle que soit sa date, faut-il ajouter.

Car si dans l'affaire *Sté RFI*, la chronologie des événements parlait pratiquement d'elle-même, il est tout à fait possible d'envisager un licenciement repréaillés prononcé dans un laps de temps plus long. Dans ce cas aussi, le travail qu'exige la Cour de cassation de la part des juges du fond devra être mené : de même nature et de même ampleur. Etant entendu que la preuve de la violation du droit d'agir en justice obéit à un régime spécifique.

### **La preuve de l'atteinte au droit d'agir en justice**

Hormis l'hypothèse où l'employeur motive explicitement son licenciement par l'action en justice engagée contre lui – hypothèse d'école ? – il peut *a priori* sembler difficile pour un salarié d'apporter la preuve que la

(4) Cf. notamment Michel Henry, « La réintégration des salariés non protégés », Dr. Ouv. 1995 disp. sur <http://sites.google.com/site/droitouvrier> ; Alain Supiot, « La protection du droit d'agir en justice », Dr. Soc. 1985 p. 774 et « L'impossible réforme des juridictions sociales », RFAS 1993, 97 ; Patrice Adam, « Harcèlement moral (managérial), dénonciation d'actes répréhensibles par le salarié et réactions patronales », Dr. Ouv. 2008, 1 ; Antoine Lounis, note sous CA Aix, 7 juin 2007, Dr. Ouv. 2008 p. 36 ; M. Poirier « Pour la nullité du licenciement décidé en repréaillés d'une action en justice intentée par le salarié contre son employeur », Dr. Ouv. 2008 p. 519 ; Frédéric Guimond, « Droit d'agir en justice du salarié discriminé : une protection inachevée », RDT 2008, 330 ; François Gaudu « Les nullités du licenciement et le « principe » pas de nullité sans texte », Droit Social 2010, 151 ; Gérard Couturier, « Nullités du licenciement : les audaces de la Cour d'appel de Paris », Sem. Soc. Lamy n° 1509 du 17 octobre 2011,

10 ; Patrick Henriot « La cessation de la fourniture de travail et du paiement des salaires en réponse à l'action en requalification du CDD : conséquences et sanctions », Dr. Ouv. 2011 p. 698 ; M. Poirier « La nullité du licenciement décidé en repréaillés d'une action judiciaire en requalification de contrats à durée déterminée », Dr. Ouv. 2011 p. 706 ; M. Carles « Atteinte aux droits fondamentaux : la nullité du licenciement s'impose », RPDS 2012 n° 803 p. 95.

(5) Cf. Patrick Henriot, précité.

(6) Cf. Marie-Noëlle Jobard-Bachelier et Xavier Bachelier, *La technique de cassation*, Dalloz, Méthodes du droit, 7<sup>e</sup> édition, 2010.

(7) Idem.

(8) Cf. Jean Pélissier, Gilles Auzero, Emmanuel Dockès, *Droit du travail*, Précis Dalloz, 26<sup>e</sup> éd. 2012, n° 435 et ss.

rupture de son contrat de travail est la conséquence, immédiate ou non, d'une saisine du Conseil de prud'hommes.

Dans les quelques situations où le Code du travail a prévu expressément la nullité du licenciement faisant suite à telle ou telle catégorie d'action en justice (9), le législateur a pris soin de préciser que cette nullité devait jouer « lorsqu'il est établi que le licenciement n'a pas de cause réelle et sérieuse et constitue en réalité une mesure prise par l'employeur en raison de cette action en justice » (10). La Cour de cassation en ayant déduit que le lien de causalité entre l'action en justice du salarié et son licenciement est établi lorsque ce dernier est dénué de cause réelle et sérieuse (11).

En bonne logique, ce mécanisme probatoire est transposé par la Cour d'appel de Versailles (12) – y compris dans l'hypothèse où l'action en justice du salarié n'a pas été spécifiquement protégée par le Code du travail. Ainsi, la société RFI n'étant pas parvenue à convaincre la juridiction de renvoi de la réalité du motif de rupture qu'elle avait invoqué, à savoir la suppression du financement de l'émission animée par la salariée, le licenciement est considéré, à juste titre, fondé sur l'action en justice.

Le salarié victime d'un licenciement en raison d'une action en justice intentée contre son employeur n'a donc pas la lourde tâche d'amener la preuve que la décision patronale est fondée sur cette action, mais à convaincre les juges que son licenciement est dénué de cause réelle ou sérieuse. Ce qui n'est déjà pas si mal... Quand bien même l'appréciation de la réalité et du sérieux des motifs de licenciement repose sur les juges, et le risque de la preuve sur l'employeur (13).

Dans l'hypothèse où le lien entre licenciement et action en justice est de la sorte établi, l'arrêt *RFI* rendu le 20 octobre 2010 par la Cour de cassation admet, implicitement mais sans équivoque, que la demande de réintégration prospère.

## Les conséquences de l'atteinte au droit d'agir en justice

Le licenciement décidé en réaction à une action en justice du salarié contre son employeur doit donc être désormais sanctionné par la nullité. Nullité qui ouvre voie à la réintégration du salarié.

Concrètement, et comme l'illustre l'arrêt de la Cour d'appel de Versailles, l'employeur devra verser au salarié une somme correspondant à l'ensemble des salaires perdus du fait de la rupture illicite. C'est-à-dire un rappel de salaire courant du jour du licenciement au jour de la réintégration effective dans l'entreprise, avec déduction des revenus que le salarié aurait pu se procurer pendant cette période, par exemple dans le cadre du droit à indemnisation du chômage des travailleurs privés d'emploi.

La réparation due par l'employeur atteindra, le plus souvent, des sommes élevées. Ainsi, la Cour d'appel de Versailles condamne la Sté RFI à verser à Mme M. la somme de 166 569,84 euros, somme restant à parfaire jusqu'au jour de sa réintégration effective (14). Pour les mêmes raisons et dans les mêmes conditions, la Cour d'appel de Paris avait quant à elle, le 15 septembre 2011, condamné la Sté France Télévision à payer à M. Rinauro la somme de 220 860 euros.

L'indemnisation liée à la nullité de l'acte de rupture atteint donc des montants sans commune mesure avec ceux prévus en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse (15). Ce faisant, la sanction apparaît indéniablement plus dissuasive pour les employeurs. La solution est heureuse. En effet, une liberté fondamentale n'a-t-elle pas été bafouée ?

Il n'en demeure pas moins que le droit à l'emploi est lui aussi un droit fondamental consacré par notre Constitution, et que le droit commun des contrats pose en principe la nullité des actes illicites. *Un jour, peut-être, un jour viendra* (16)... où le licenciement dénué de cause réelle et sérieuse sera, lui aussi, sanctionné par la nullité et ouvrira, lui aussi, droit à réintégration.

En attendant, saluons à sa juste valeur cette construction jurisprudentielle qui donne corps au droit d'agir en justice des salariés.

**Mireille Poirier**, *Maître de conférences à l'Université Montesquieu-Bordeaux IV*

(9) Action tendant à assurer l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes (art. L. 1144-3 C. Trav.) ; action engagée en réaction à un agissement discriminatoire (art. L. 1134-4 C. Trav.) ; action en matière de harcèlement (art. L. 1152-3 C. Trav.).

(10) Idem.

(11) Cf. Cass. Soc. 28 novembre 2000, n° 97-43715 et 99-41661, Dr. Ouv. 2001, 116, note Michel Miné.

(12) Comme il l'a été par la Cour d'appel de Paris, cf. Paris, 15 septembre 2011, *SNTR-CGT c/ France Télévision*, précité.

(13) Cf. *Droit du travail*, Précis Dalloz, précité, n° 442 et ss.

(14) Déduction devant être faite des revenus que la salariée a pu se procurer, notamment auprès de Pôle Emploi.

(15) Article L. 1235-3 et 5 du Code du travail.

(16) « *Un jour Un jour* », poème d'Aragon mis en musique par Jean Ferrat.