

PROUVER LE FAIT QUI FAIT LE DROIT

Colloque en hommage à Tiennot Grumbach

La preuve en droit du travail - Essai de synthèse

par Cyril WOLMARK, Professeur à l'Université de Paris-Ouest Nanterre-La Défense

PLAN

I. La logique de l'archive

- A. L'attribution de la charge de la preuve
- B. L'opposabilité de l'archive
- C. L'essor de la logique de l'archive dans le domaine des droits fondamentaux

II. Le domaine de l'enquête

- A. Enquête avant le procès
- B. L'enquête durant le procès
- C. Les limites de l'enquête

III. La force de la narration

À l'examen des contributions au thème du colloque, ce qui frappe, dès l'abord, c'est une absence, celle des concepts traditionnels de la théorie générale de la preuve. Tout comme de récentes recherches (1), les débats lors de ce colloque font effectivement apparaître un premier et riche enseignement : la charge, l'admissibilité, l'administration, l'objet de la preuve, sans bien évidemment disparaître des réflexions, ne rendent pas précisément compte des modifications, des enjeux et de la teneur des règles de preuve en droit du travail, et n'ont pas constitué les lignes de force des contributions ici rassemblées (2).

Une telle observation incite à prendre une voie de traverse pour construire une synthèse en forme de perspective. Cette voie conduit à délaissier ces concepts et à emprunter à d'autres disciplines des méthodes et catégories d'analyse. De cette démarche, on peut espérer modestement qu'elle permette de mieux mettre en lumière les évolutions soulignées par les participants au colloque. De savantes études ont déjà montré l'intérêt du rapprochement entre preuve juridique et preuve scientifique (3). Une autre comparaison va être utilisée ici, à titre de point de départ, celle de la preuve juridique et de la preuve historique. L'exercice n'est pas nouveau (4) : il a déjà été souligné que des différences fortes existent entre la preuve dans le procès et la preuve en histoire. Le juge est, en effet, tenu de rendre une décision définitive, et dans un délai contraint (5), ce qui n'est pas le cas de l'historien. De même, la prescription, dont Mireille Poirier a montré la complexité (6), ne s'oppose aucunement à l'investigation historique, alors qu'elle paralyse l'action judiciaire. La liste des divergences pourrait encore être allongée. Mais les similitudes sont loin d'être négligeables. Au premier chef, comme l'historien, le juge intervient après coup, après que les événements se sont déroulés. Tous deux sont ainsi confrontés aux questions suivantes : comment réussir à reconstituer des faits passés (7) ?

(1) E. Vergès, « Éléments pour un renouvellement de la théorie de la preuve en droit privé », in *Mélanges J.-H. Robert*, Lexis Nexis 2012, p. 853.

(2) Il ne faut toutefois pas méconnaître la force explicative de l'article 1315, qui, loin de faire nécessairement peser la preuve sur le demandeur, oblige, en son alinéa 2, celui qui se prétend libéré d'une obligation à prouver le fait justifiant la libération. Cet alinéa 2 permet, par exemple, d'expliquer sans difficulté que l'employeur supporte la charge de la preuve en cas de faute grave, puisqu'il se prétend libéré de ses obligations liées à la rupture, en cas de litige sur le paiement des salaires...

(3) O. Leclerc, « La distinction entre « la preuve en droit » et la « preuve en science » est-elle pertinente ? », in E. Truilhé-Marengo (dir.), *Preuve scientifique, preuve juridique*, Bruxelles, Larcier, coll. « Droit des technologies », 2012, p. 55.

(4) V. la note 2 bis, § 749 du tome XII de Bartin sur l'édition du *Cours de droit civil français* (5^{ème} édition, 1917) d'Aubry et Rau. Voir, plus récemment, P. Friers, « Considération sur la preuve judiciaire », in *La preuve en droit*, dir. P. Friers et Ch. Perelman, Bruylant, 1980, p. 315.

(5) P. Friers, préc., p. 317.

(6) L'intervention est reproduite, avec la première partie de ce colloque, dans *Le Droit Ouvrier* de mars 2014, p. 182.

(7) M. Mekki, « Vérité et preuve », *Travaux de l'association Henri Capitant*, disponible à l'adresse suivante <http://www.henricapitant.org/sites/default/files/France%20final%20%28M.%20Mekki%29.pdf> n° 3 (consulté le 15 décembre 2013).

Comment faire face, voire dissiper l'incertitude (8) ? Aussi peut-on s'inspirer, avec les déformations inéluctables (9), des techniques de l'historien pour décrire la mécanique

probatoire en droit du travail. Pour « appeler » le passé au moment du procès, plusieurs procédés sont utilisés : l'archive (I), l'enquête (II) et la narration (III).

I. La logique de l'archive

Dans une acception étroite (10), l'archive constitue une trace écrite produite dans le cadre de l'activité, notamment professionnelle, en vue d'une éventuelle réutilisation (11). En droit commun de la preuve, elle constitue souvent un des modes de preuve privilégiés, aussi intrigant que cela puisse sembler de prime abord (12). Faut-il rappeler que l'article 1341 du Code civil impose que soit fournie une preuve littérale pour tout acte dont le montant est supérieur à 1.500 euros. Cette disposition se combine avec l'article 1315 du Code civil, qui dispose que « *celui qui réclame l'obligation doit la prouver* ». On a souvent dit que la force de la preuve littérale, qui interdit de prouver contre et outre l'acte, tenait à sa correspondance avec la vérité. Mais, en réalité, rien ne garantit une telle correspondance. Le fondement de la force de cette preuve est bien davantage à rechercher dans la responsabilité des contractants, leur nécessaire prévoyance (13). Les contractants doivent anticiper l'avenir, préconstituer la preuve de leur transaction et l'archiver. On sait qu'en droit du travail, il n'est pas nécessaire d'établir un écrit pour prouver l'existence d'un contrat de travail (14). Mais la place des archives comme mode de preuve est loin d'être marginale. La loi et la jurisprudence ont, en effet, donné une force particulière aux « archives », c'est-à-dire aux registres et documents que l'employeur doit légalement tenir ou établir. Le régime probatoire particulier pesant sur l'employeur n'est plus alors à comprendre uniquement comme une tentative de

rétablissement de l'inégalité des parties au contrat de travail, mais comme la conséquence, directe et admettant logiquement, des devoirs et des responsabilités archivistiques qui lui incombent. Cette « logique de l'archive » se manifeste dans l'attribution de la charge de la preuve (A) et dans l'opposabilité de l'archive (B). Elle trouve aussi son essor dans celui des droits fondamentaux (C).

A. L'attribution de la charge de la preuve

De l'obligation de constituer l'archive pesant sur l'employeur, il se déduit bien souvent que la charge de la preuve de l'élément de fait devant donner lieu à une archive lui incombe. En ce sens, Hervé Gosselin et Paul Cao ont souligné l'originalité des règles de preuve en matière de temps de travail (15). Pour la preuve des heures supplémentaires, le salarié supporte simplement la charge d'une allégation précise du temps de travail accompli, allégation qui peut résulter d'un simple relevé constitué unilatéralement et *a posteriori* (16). Il suffit que les allégations soient suffisamment détaillées et offrent à l'employeur la possibilité de s'expliquer (17). L'employeur se voit alors attribuer la charge de la preuve des heures effectivement accomplies par le salarié. Cette solution, parfois décriée, ne constitue que la conséquence de l'article L. 3171-3 du Code du travail qui oblige l'employeur à tenir un décompte du temps de travail de ses salariés.

(8) H. Batiffol, « Observations sur la preuve des faits », in *La preuve en droit*, ouv. préc., p. 304.

(9) Parmi de nombreux textes sur la preuve en histoire, on renverra à l'article du philosophe Paul Ricoeur, « L'écriture de l'histoire et la représentation du passé », *Annales. Histoire, Sciences Sociales*. 55^e année, n°4, 2000. p.731. Sur l'archive, voir l'étonnant ouvrage d'A.Farge, *Le goût de l'archive*, Paris, Seuil, 1989 et les travaux de Yann Potin. Sur la narration, P. Veyne, *Comment on écrit l'histoire*, 1971, rééd. Seuil, coll. « Points », 1997.

(10) Qui se distingue donc des travaux d'historiens précités.

(11) Rappr. art. L.211-1 du Code du patrimoine.

(12) M. Mekki, préc., n°3.

(13) « *Le procès est un duel où chaque partie a le droit de profiter de la faute de son adversaire* », André, *Du principe de la neutralité du juge dans l'instruction des affaires civiles*, thèse Paris 1910, p.181, cité par D. Boulmier, *Preuve et instance prud'homale*, LGDJ, 2002, n°19.

(14) L. 1221-1, phr. 2 « *il [Le contrat de travail] peut être établi dans les formes que les parties souhaitent adopter* ».

(15) Les interventions sont reproduites dans *Le Droit Ouvrier* de mars 2014, pp.197 et 205.

(16) Un tableau informatisé, établi par le salarié dans le cadre de l'instance prud'homale, récapitulant les heures dont il demande le paiement, suffit (Cass. Soc., 31 janvier 2012, n°10-28198).

(17) Cass. Soc. 24 novembre 2010, *Bull.* V, n°266 : « *il appartient au salarié d'étayer sa demande par la production d'éléments suffisamment précis quant aux horaires effectivement réalisés pour permettre à l'employeur de répondre en fournissant ses propres éléments* ».

On pourrait encore citer, à la suite de Daniel Boulmier (18) et Hervé Gosselin, de nombreux exemples attestant le lien entre l'obligation d'établir des archives et la charge de la preuve (19). Qu'il nous suffise de mentionner la jurisprudence relative aux listes d'électeurs aux élections professionnelles. C'est à l'employeur, « tenu d'établir la liste », « de fournir les éléments nécessaires au contrôle de la régularité de ces listes » (20), et non au syndicat, de démontrer l'existence de personnes omises sur la liste.

B. L'opposabilité de l'archive

L'opposabilité de l'archive se déploie dans deux directions. D'une part, l'employeur succombe irrémédiablement lorsqu'il n'a pas constitué l'archive qu'il était tenu de tenir (1.). D'autre part, lorsque l'archive existe, sa teneur lui est opposable (2.).

1. L'absence d'archive

Celui qui doit légalement constituer ou conserver des traces se voit opposer, sur le terrain probatoire, le non-respect de cette obligation. Il existe, en effet, des documents nécessairement ou légalement tenus ou établis par l'employeur. En leur absence, l'action entreprise par l'employeur sera injustifiée. Les exemples en sont nombreux.

Lorsque l'employeur a l'obligation d'établir un instrumentum, il ne pourra se prévaloir du negotium s'il n'a pas respecté l'obligation qui lui incombait. Ainsi en est-il en matière de contrat à durée déterminée. L'absence d'écrit interdit à l'employeur de prouver que les parties se seraient accordées pour limiter la durée du contrat. De manière proche, l'absence de lettre de licenciement interdit à l'employeur de prouver le caractère justifié de la rupture. Dans ces domaines, où forme, preuve et fond se rejoignent (21), la logique de l'archive déploie pleinement ses effets. On peut rapprocher de ces solutions l'arrêt duquel il ressort que l'absence de transmission par l'employeur des

éléments d'information relatifs à l'effectif et l'électorat rend le scrutin irrégulier (22).

On pourrait aller jusqu'à soutenir que l'argumentation de l'employeur doit être paralysée toutes les fois qu'il n'est pas en mesure d'exposer l'archive qu'il était légalement obligé de tenir. La preuve contraire ne devrait pas pouvoir être admise. Aussi, la jurisprudence sur le contrat de travail à temps partiel constitue-t-elle une anomalie en ce qu'elle permet à l'employeur de prouver, certes sous de strictes conditions (23), les horaires de travail, en l'absence de tout contrat écrit.

2. La teneur de l'archive

Lorsque l'employeur a l'obligation d'établir un document, il ne peut désavouer les indications qui y sont portées. La formule selon laquelle la lettre de licenciement fixe les limites du litige constitue ainsi une nette illustration de la portée du contenu de l'archive (24). La lettre de licenciement s'offre, bien sûr, comme une règle minimale de justification à l'égard du salarié. Mais elle constitue également une pièce préconstituée, qui servira d'ultime archive sur laquelle se fondera le juge lorsqu'il aura à examiner le passé, et qui interdira à l'employeur de soulever d'autres motifs que ceux évoqués (25).

De manière proche, le motif du recours mentionné dans le contrat à durée déterminée lie l'employeur, qui ne saurait rapporter la preuve que le contrat conclu correspond en réalité à un autre cas de recours. On pourrait encore évoquer la solution selon laquelle il incombe à l'employeur de prouver que le motif énoncé dans le contrat à durée déterminée est réel (26). La teneur de l'archive est, là encore, opposable à l'employeur. Toutefois, la force de la teneur du document varie, comme l'a rappelé Daniel Boulmier. Ainsi, l'employeur pourra combattre l'apparence créée par les mentions portées sur le bulletin de paie, que ce soit celle d'une convention collective (27) ou celle relative à l'ancienneté du salarié (28).

(18) *Supra* p. 263.

(19) Voir également la conclusion de Nathalie Bruché et Cédric Porin (l'article est reproduit *supra* p. 247), et le lien que les auteurs font entre détention des éléments de preuve et rôle du juge.

(20) Cass. Soc. 13 novembre 2008, *Bull. V*, n° 219 ; *D.* 2009, p. 590, n. L. Camaji.

(21) Pour un traitement des questions de formes du CDD sous l'angle de la preuve, voir également J.-Y. Frouin, « La preuve en droit du travail », *SSL*, 2006, n° 1262.

(22) Cass. Soc. 13 mars 2009, *Bull. V*, n° 130.

(23) Selon une jurisprudence constante, l'employeur doit rapporter la preuve, d'une part, de la durée exacte hebdomadaire ou mensuelle convenue, d'autre part, que le salarié n'était pas placé dans l'impossibilité de prévoir

à quel rythme il devait travailler et qu'il n'avait pas à se tenir constamment à la disposition de l'employeur. La Cour de cassation pourrait avoir durci son appréciation dans un arrêt du 9 janvier 2013, *Bull. V*, n° 5, *JCP S* n° 22, 1227, obs. F. Bousez.

(24) Cass. Soc. 13 novembre 1991, *Bull. V*, n° 491.

(25) Il faudrait, du reste, pour plus d'exactitude, modifier la formule. En effet, à proprement parler, la lettre de licenciement ne fixe pas les limites du litige, mais détermine les allégations recevables de l'employeur.

(26) Cass. Soc. 15 septembre 2010, n° 09-40473, *Bull. V*, n° 179.

(27) Cass. Soc. 15 novembre 2007, *RDT* 2008, p. 44, obs. H. Tissandier, *Dr. Ouv.* 2008 p. 388 n. N. Bizot.

(28) Cass. Soc. 21 septembre 2011, *Bull. V*, n° 191.

C. L'essor de la logique de l'archive dans le domaine des droits fondamentaux

À mesure que le domaine des droits fondamentaux s'étend, l'intensité de leur protection s'accroît. Ainsi, l'employeur se doit non seulement de respecter les droits et libertés du salarié, mais aussi d'en assurer l'effectivité. Ce nouvel aspect de la protection des droits fondamentaux, qui n'est certes pas encore généralisé, implique de la part de l'employeur qu'il soit en mesure de démontrer avoir correctement rempli ses obligations. Ainsi, en matière de congé et de repos, l'employeur doit pouvoir justifier qu'il a respecté les droits du salarié (29).

Allant plus loin encore, les juridictions peuvent jouer sur le levier de la preuve pour obliger l'employeur à constituer des archives et à rendre son action contrôlable. Ce raisonnement affleure dans un arrêt du 19 avril 2012 (30) rendu par la CJUE en matière de discrimination dans une affaire allemande. En l'espèce, une salariée russe essuie deux refus consécutifs d'embauche, sans entretien, par une entreprise. Estimant qu'elle satisfait aux conditions de qualification nécessaires, elle introduit un recours devant la juridiction du travail allemande et demande la production du dossier du candidat recruté. La CJUE, saisie d'une question préjudicielle par l'équivalent allemand de la Chambre sociale de la Cour de cassation, rend une décision en demi-teinte. Elle indique, dans un premier dit pour droit, que l'employeur n'a pas à livrer le nom du candidat retenu, ni les critères utilisés. Mais, elle ajoute, dans le second, qu'« un refus de tout accès

à l'information de la part d'une partie défenderesse » peut constituer l'un des éléments à prendre en compte dans le cadre de l'établissement d'une présomption de discrimination de nature à transférer la charge de la preuve sur l'employeur. Subrepticement, et sans aller au bout de la logique, car le salarié ne détient aucun droit à l'information, la CJUE promeut une politique d'archive qui, si elle n'est pas suivie, est susceptible de retourner contre l'employeur.

L'extension de la logique de l'archive peut trouver un renfort dans l'article 10 du Code civil, qui dispose que « Chacun est tenu d'apporter son concours à la manifestation de la vérité » (31). Cette disposition, qui est en général conçue comme s'adressant aux tiers, peut être comprise également comme visant le défendeur (32). Le procès prud'homal ferait alors un pas vers une procédure de *discovery*, qui impose à chaque partie de divulguer l'ensemble des éléments, même à charge, dont elle dispose (33). Une telle obligation se trouverait justifiée par le poids accordé aujourd'hui aux droits fondamentaux.

En définitive, la logique de l'archive rassemble un ensemble de règles permettant de trancher l'incertitude planant sur le passé, en accordant un poids particulier à certaines obligations, celles d'établir des documents et de tenir des registres. Système fondamentalement présomptif et ancré dans la responsabilité, la logique de l'archive s'écarte de la quête de la vérité. À l'inverse, les procédés d'enquête courent davantage après l'objectif de faire mieux voir, lors du procès, la « réalité » des faits passés.

II. Le domaine de l'enquête

Michel Foucault a démontré comment l'enquête était devenue la forme principale de la vérité judiciaire, détrônant d'autres formes de preuve fondées sur l'épreuve. Le philosophe souligne ainsi, avec bien plus de nuances que ce qu'il est possible de restituer ici, le passage d'un système médiéval où le plus fort a raison et sort victorieux du débat juridique, à un système moderne où un tiers, étatique, tranche

les différends en usant de mécanismes d'enquête : audition, interrogatoire... (34), au service de la découverte de la vérité. Avec quelque artifice, on peut tracer le parallèle : à mesure que les pouvoirs judiciaires d'enquête (35) augmentent et sont utilisés, c'est la raison du plus fort qui recule. Tel est le sens de nombreuses contributions qui ont exposé comment, par investigations, recherches, production

(29) Cass. Soc. 23 octobre 2013, n° 11-16.032 (à paraître au Bulletin).

(30) C-415/10, Dr. Ouv. 2013 p. 60, n. V. Lacoste-Mary.

(31) Rapp. M. Mekki, art. préc., n° 30.

(32) M. Mekki, art. préc., n° 28 à 38.

(33) On pourrait être tenté de rétorquer qu'il existe un droit de ne pas s'auto-incriminer, mais ce droit est inexistant en procédure civile : M. Mekki, art. préc., n° 37.

(34) M. Foucault, « La Vérité et les formes juridiques », Conférence à l'Université pontificale catholique de Rio de Janeiro, du 21 au 25 Mai 1973, in *Dits et écrits*, I, 1954-1975, Gallimard, 2001, pp. 1406-1514. La place de l'aveu sera soulignée plus tard, v. M. Foucault, *Mal faire, dire vrai. Fonction de l'aveu en justice*, éd. par F. Brion & B. E. Harcourt, Presses universitaires de Louvain et University of Chicago Press, 2012.

(35) Au sens large, et non dans le sens restreint des articles 204 et s. du CPC.

forcée..., en un mot par l'enquête, se constitue le « dossier probatoire » (36). L'extension des possibilités d'enquête est telle que l'on peut se demander si le salarié ne détient pas un droit à la preuve (37). Droit à la preuve qui s'exprime davantage avant le procès (A) que pendant (B) et, surtout, que révèle l'effacement des limites de l'enquête (C).

A. Enquête avant le procès

Avant même que l'instance ne soit introduite, le salarié dispose de nombreuses prérogatives afin de constituer son dossier probatoire et d'arriver armé au procès.

1. Saisir le juge

Nathalie Bruché et Cédric Porin ont mis en lumière les importantes ressources qu'offre l'article 145 du Code de procédure civile (38). Au titre des avantages de cette procédure, il est possible de relever, à la suite de ces auteurs, un certain nombre d'éléments. Tout d'abord, lorsque les circonstances l'imposent, la mesure d'instruction de l'article 145 peut être demandée sur requête, dérogeant ainsi au principe du contradictoire. Ensuite, la possibilité d'un appel immédiat contre une décision refusant d'ordonner la mesure d'instruction sur le fondement de l'article 145 forme un atout non négligeable, surtout si l'on compare cette solution à celle prévalant devant le bureau de conciliation, où les voies de recours en matière probatoire sont très étroites. Il convient, enfin, de préciser que la Cour de cassation a, par une interprétation extensive, refusé de limiter l'application de l'article 145 aux seules mesures d'instruction et accepté l'usage de cet article en vue de la production forcée de pièces (39). À ces différents points forts, il faut ajouter la paralysie des obstacles qu'ont constitué la vie privée ou le secret des affaires (40), ainsi que la neutralisation de l'article

146, alinéa 2 du Code de procédure civile (41) dans le cadre de la procédure de l'article 145 (42).

Néanmoins, en dépit de sa souplesse et de son efficacité, la procédure de l'article 145 peut se heurter à des stratégies patronales de dénégation de l'existence de pièces. Le salarié demandeur devra donc démontrer la vraisemblance de l'existence de la pièce litigieuse (43). À cet effet, toute démonstration est envisageable, tel le témoignage d'un sachant, qui attestera qu'il est de coutume d'établir telle ou telle pièce concernant la stratégie financière ou organisationnelle : business plan complet, pacte d'actionnaires, acte de cession (44), *security package* (ensemble des sûretés consenties)...

2. Solliciter le Défenseur des droits et l'administration

Hervé Gosselin a rappelé la place que peut prendre le Défenseur des droits (DDD) dans l'administration de la preuve. Ce dernier combine une mission d'instruction – convocation, communication de pièces, droit de visite et de transport sur place (45)– et le droit de se faire auditionner par toute juridiction (46). La saisine du DDD est donc susceptible de s'inscrire pleinement dans une stratégie ante judiciaire de mise en évidence d'une discrimination (47). Favorisant l'intervention du DDD, la Cour de cassation, dans un arrêt du 2 juin 2010, a estimé que ces prérogatives ne portaient pas atteinte au principe d'égalité des armes (48).

Plus encore que le DDD, l'inspecteur du travail peut tenir un rôle de premier plan dans la constitution du dossier probatoire. Gérald Le Corre (49) a su insister sur les marges de manœuvre dont disposent les agents de l'inspection pour transmettre des éléments susceptibles de s'intégrer dans la stratégie probatoire de salariés.

(36) Terme repris d'E. Vergès, préc.

(37) Sur lequel, v. G. Goubeaux, « Le droit à la preuve », in *La preuve en droit*, C. Perelman, P. Foriers (dir.), Bruylant, 1981, p. 277 ; G. Lardeux, « Du droit de la preuve au droit à la preuve », *D.* 2012, p. 1596.

(38) « *S'il existe un motif légitime de conserver ou d'établir avant tout procès la preuve de faits dont pourrait dépendre la solution d'un litige, les mesures d'instruction légalement admissibles peuvent être ordonnées à la demande de tout intéressé, sur requête ou en référé* ».

(39) Sous réserve que le salarié supporte la charge de la preuve, Cass. Soc. 7 mars 2006, n° 04-47.076, Bull. V, n° 94.

(40) Cass. Soc. 19 décembre 2012, n° 10-20526, Bull. V, n° 341, Dr. Ouv. 2013, p. 287, n. P. Riandey et S. Mazardo. Voir également *infra* C.

(41) « *En aucun cas, une mesure d'instruction ne peut être ordonnée en vue de suppléer la carence de la partie dans l'administration de la preuve* ».

(42) Sur tous ces points, v. la contribution de N. Bruché et C. Porin.

(43) Cass. Civ. 2^{ème}, 17 novembre 1993, Bull. V, n°330 ; Cass. Soc. 12 juillet 2012, n° 11-18.399.

(44) Voir dans le cadre du bureau de conciliation : Cass. Soc. 3 novembre 2010, n°09-67493 ; Cass. Soc. 25 octobre 2011, 10-24.397 (affaires SFR).

(45) Respectivement, art. 18, 20, 22 de la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011.

(46) Art. 33 de loi du 29 mars 2011, préc.

(47) Exemple à cet égard, l'affaire *Airbus*, CA Toulouse 19 février 2010, RDT 2010, p. 635, n. K. Berthou, « La preuve des discriminations à l'embauche en raison de l'origine. Réflexions à partir de l'arrêt de la Cour d'appel de Toulouse du 19 février 2010 ».

(48) Cass. Soc. 2 juin 2010, n°08-40.628, Bull. V, n°124, Dr. Ouv. 2010, p. 560, n. D. Boulmier.

(49) L'intervention est reproduite dans *Le Droit Ouvrier* de mars 2014, p. 218.

Certes, les procès-verbaux, transmis au Procureur de la République, ne sont communicables que par ce dernier. Mais les lettres d'observation émises par les agents de contrôle, les plaintes des salariés envoyées à l'inspecteur, tout comme les documents reçus par la Direccte, peuvent être adressés aux salariés.

La difficulté ne surgit, comme le souligne la contribution de Gérard Le Corre, que lorsque l'agent refuse cette transmission. Pour contraindre la communication de ces éléments, la voie de la Commission d'accès aux documents administratifs (CADA) paraît bel et bien barrée. En effet, ni les lettres d'observation (50), ni les plaintes de salariés adressées à l'inspection du travail (51), ni les comptes rendus de réunion du comité d'entreprise (52), ni même les plans de sauvegarde de l'emploi (53) ne sont communicables, selon les derniers avis de la CADA. Il reste toutefois à saisir le Conseil d'État pour faire évoluer cette position. Surtout, le salarié dispose d'une prérogative parfois oubliée, celle de saisir la juridiction administrative d'un référé conservatoire (appelé également référé mesure utile) prévue par l'article L.521-3 du Code de justice administrative, afin d'obtenir les documents détenus par la Direccte (54). Il n'est pas, non plus, interdit d'envisager que le juge judiciaire ordonne à une autorité publique la production d'éléments de preuve qu'elle détient (55).

3. Coopérer avec les représentants du personnel

Le soutien des représentants du personnel aux salariés s'exprime sans nul doute dans leur capacité à fournir ou faire produire des preuves nécessaires au succès de leurs prétentions. Dans cette perspective, le droit d'alerte, tout comme le recours à l'expertise, peuvent être utilement mobilisés, comme le montre la contribution d'Alexandra Soumeire et Pierre Bouaziz (56).

(50) Avis du 4 juillet 2013, n°2013-1530, Dr. Ouv. 2014, p.228, en annexe aux obs. de G. Le Corre, au motif que n'est pas communicable un document « faisant apparaître le comportement d'une personne, dès lors que la divulgation de ce comportement pourrait lui porter préjudice », la CADA estimant que les personnes morales sont visées comme les personnes physiques, à la différence de sa jurisprudence antérieure. V. avis du 16 avril 2009, n°2009-1372.

(51) Avis du 28 juillet 2009, n°2009-2487.

(52) Avis du 26 juillet 2007, n°2007-3020.

(53) Avis du 10 juin 2004, n°2004-2372.

(54) Les arrêts du Conseil d'État, selon lesquels le référé mesure conservatoire ne concerne que les litiges qui ne sont pas manifestement en dehors de la compétence de la juridiction administrative (CE 22 octobre 2010, req. n°335.051, AJDA 2011. 562, n. Caille), ont été rendus uniquement sur des demandes introduites par l'administration et ne sont donc pas, à nos yeux, applicables à une demande introduite par un salarié.

Cette contribution a aussi mis en lumière l'importance des comptes rendus de réunion et a su restituer sa réelle portée à l'obligation de « discrétion » (57). Cette obligation, qui n'est pas à proprement parler une obligation de confidentialité, ne saurait être érigée en obstacle dirimant à la transmission d'informations aux salariés, notamment en vue de la constitution du dossier probatoire. En effet, cette obligation de discrétion a été strictement cantonnée par la jurisprudence, reprise par la loi, aux seules informations « revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur » (58). Ainsi cantonnée, la discrétion n'interdit pas la divulgation d'informations au sein de l'entreprise. Pour défendre les intérêts des salariés et recueillir leur avis, il paraît, du reste, impossible de ne pas lever une partie du voile entourant les décisions de l'employeur. Restreindre la possibilité de divulguer les informations recueillies par les représentants du personnel revient à concevoir une représentation des travailleurs détachée du contact avec le personnel et, en définitive, à porter atteinte au droit des salariés à la participation garanti par l'alinéa 8 du Préambule de la Constitution de 1946 (59).

B. L'enquête durant le procès

Durant l'instance, les parties jouent encore un rôle important (1.). Mais les rênes de l'enquête demeurent aux mains du juge (2.).

1. Le rôle des parties

Il faut d'abord rappeler que les déclarations des parties ou de leur représentant durant l'instance constituent des aveux judiciaires (60) qu'il importe de faire acter. Le rôle des parties se traduit aussi par une certaine diligence exigée par la Cour de cassation. Le salarié doit non seulement alléguer, mais aussi solliciter la production des éléments nécessaires au succès de son allégation (61). Plus généralement, les parties doivent venir aiguillonner le juge afin qu'il se saisisse de

(55) Voir sur ce point la contribution de N. Bruché et C. Porin dans le présent numéro, qui souligne, toutefois, que la demande de pièces à une autorité publique, formée devant le juge judiciaire, ne peut s'accompagner d'injonction ou d'astreinte. Voir également T. Com. Paris, 16 mars 2012, D. 2012. p.1181, obs. F. Pruchet et J. Bombardier.

(56) L'intervention est reproduite dans Le Droit Ouvrier de mars 2014, p.207.

(57) Voir l'article L.2323-7-2 C. trav.

(58) Même article.

(59) « Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises ».

(60) Cass. Civ. 13 février 1993, Bull. I, n°57.

(61) Cass. Soc. 12 juin 2013, n°11-14.458 (à paraître au Bulletin), Dr. Ouv. 2013, p.761, n. D. Boulmier.

ses pouvoirs d'enquête, dont l'étendue a été tracée par Nathalie Bruché et Cédric Porin. Les articles 11 et 138 du Code de procédure civile, ainsi que l'article R. 1454-14 du Code du travail, font, en effet, dépendre l'usage de ces pouvoirs d'une demande des parties.

2. La place du juge

Nombreux sont les textes spécifiques qui, dépassant la classique procédure accusatoire, offrent des pouvoirs inquisitoriaux au juge (62). Selon la formule généralement utilisée, « *le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles* ». La désignation d'un ou deux conseillers rapporteurs (63), bien que peu pratiquée, offre également à la juridiction une faculté d'enquête large et déconnectée des demandes probatoires des parties.

Qu'elles soient demandées par les parties ou entreprises d'office par le juge, les techniques d'investigation ne paraissent guère limitées. Les juges, notamment lors de l'audience initiale dite de conciliation (64), peuvent ordonner la production tant de pièces détenues par les parties (65) (le cas échéant sous astreinte) que par les tiers et ordonner toute mesure d'instruction : vérification personnelle, comparution personnelle des parties, expertise, enquête au sens strict. Reste que ces pouvoirs demeurent largement discrétionnaires. Il s'agit de simples facultés dont peut user le juge (66). Ce dernier n'est jamais tenu d'ordonner une mesure d'instruction (67), même lorsqu'elle est sollicitée par une partie (68). Les recours efficaces, cantonnés à des cas marginaux, tel l'appel-nullité, ne permettent que de paralyser l'action du bureau de conciliation et non de sanctionner son inaction.

En définitive, les pouvoirs d'investigation du juge, même s'ils participent, sans conteste, d'un rétablissement de l'inégalité probatoire, ne réussissent pas à occulter le caractère discrétionnaire de leur exercice. Ici, le droit à la preuve, au sens strict, n'existe pas.

C. Les limites de l'enquête

Si les pouvoirs d'enquête dévolus au juge et aux parties en matière probatoire sont étendus, ils ne sont toutefois pas illimités. Un certain nombre d'obstacles ont pu être opposés à l'exercice de ces pouvoirs : secret professionnel, secret des affaires, droit au respect de la vie privée... Ces empêchements à la production de preuve ont fait l'objet d'analyses approfondies par Nathalie Bruché et Cédric Porin, ainsi que par Daniel Boulmier.

Rappelons, néanmoins, que la jurisprudence s'est principalement concentrée sur l'irrecevabilité de modes de preuve produits par l'employeur (vidéosurveillance, enregistrement, géolocalisation, stratagèmes...) (69). Mais, dans le cadre de ce colloque, les débats ont porté principalement sur les difficultés que rencontre le salarié dans l'administration de certaines preuves.

Lorsque l'on s'intéresse aux obstacles à la constitution du dossier probatoire du salarié, une distinction perçue (70), à la lumière de la jurisprudence récente. Des preuves illicites peuvent, certes sous de strictes conditions, être reçues (1.), alors que les preuves obtenues déloyalement ne peuvent jamais, en principe, être retenues (2.).

1. L'illicéité de la preuve

En cette matière, la position de la Chambre sociale a récemment évolué. Rejoignant le courant jurisprudentiel de la première Chambre civile (71), la Chambre sociale a, en effet, admis, dans un important arrêt souligné tant par N. Bruché et Cédric Porin que par Daniel Boulmier, que le respect de la vie personnelle des salariés et le secret des affaires ne sauraient s'opposer à la demande de salariés – fondée sur l'article 145 du Code de procédure civile – d'éléments d'informations, tels que des contrats de travail ou des bulletins de paie (72), qui répondent à un « *motif légitime et sont nécessaires à la protection des droits de la partie qui les a sollicités* ». Dès avant, par un arrêt non publié, la Chambre sociale

(62) C. trav., art. L. 1144-1 (égalité professionnelle entre les hommes et les femmes), L. 3221-8 (égalité de rémunération entre les hommes et les femmes), L. 1134-1, (discrimination), L. 1154-1 (harcèlement sexuel et moral), L. 1235-1 (licenciement), L. 3171-4 (heures travaillées), art. L. 1333-1 (sanction disciplinaire).

(63) C. trav., art. R. 1454-1.

(64) Sur laquelle, voir C. Vigneau, « L'inéquitable procès prud'homal », RJS 2013, p. 363.

(65) Cass. Soc. 7 juin 1995, Dr. Soc. 1995. 538, obs. I. Desdevises.

(66) Jurisprudence constante, Cass. Civ. 1^{ère}, 4 décembre 1973, Bull. V, n° 336.

(67) Cass. Soc. 4 mars 1992, n° 89-42.619.

(68) Cass. Civ. 3^{ème}, 10 février 2009, n° 07-21.134.

(69) V. Rapport de la Cour de cassation 2012, *La preuve*, La documentation française 2013, Partie IV.

(70) V. *Contra*, pour une conception syncrétique des différents obstacles, J. Raynaud, « Pour la réhabilitation sous condition de la preuve déloyale, en droit du travail », JCP E, 2013, 1044.

(71) Cass. Civ. 1^{ère}, 16 octobre 2008, n° 07-15.778, Bull. I, n° 230 ; Cass. Civ. 1^{ère}, 5 avril 2012, n° 11-14.177, D. 2012, p. 1596, n. G. Lardeux ; Cass. Civ. 31 octobre 2012, n° 11-17.476, Bull. I, n° 224.

(72) Cass. Soc. 19 décembre 2012, préc.

envisageait que soit écarté le secret médical au nom des nécessités du droit de la défense, et ce dans le cadre de l'instance prud'homale elle-même (73).

Du reste, lorsqu'une atteinte pourrait être portée à la vie privée des salariés, au secret des affaires ou encore au secret professionnel, différents procédés sont mis en œuvre afin d'en limiter l'impact. La jurisprudence relative à la preuve du nombre d'adhérents de la section syndicale en constitue un exemple éloquent (74). Toujours à titre d'illustration des procédés de conciliation, un « caviardage » de la pièce est parfois préconisé par les juges afin de n'en laisser subsister que les parties les moins attentatoires à la vie privée (75).

Si certains obstacles peuvent être levés au nom des droits de la défense, l'obtention de la preuve, en revanche, est toujours soumise à une exigence de loyauté en droit judiciaire privé.

2. La déloyauté de la preuve

Aucune preuve ne peut être obtenue par provocation ou à l'insu de l'autre partie. L'Assemblée plénière de la Cour de cassation a consacré la solution dans un arrêt du 7 janvier 2011 (76). Il est donc interdit de « piéger » son adversaire. La règle ne paraît souffrir aucune exception devant le juge civil (77). La déloyauté est retenue dès que les preuves ont été obtenues de manière clandestine.

Pour autant, le salarié pourrait ne pas être soumis avec la même force à cette interdiction, ce qui se justifie par la nécessité devant laquelle il se trouve de se défendre et par la position qu'il occupe (78). La jurisprudence relative à l'interdiction de production de preuves déloyales vacille déjà. Il est aujourd'hui clairement établi que le salarié peut utiliser des éléments de preuve appartenant à son employeur, sans que l'infraction de vol ne soit retenue, dès

lors qu'il a eu connaissance de ces éléments dans le cadre de ses fonctions et que ces éléments sont strictement nécessaires au droit de la défense (79). De surcroît, dans un procès pénal, la production de modes de preuve dits déloyaux ne constitue pas l'infraction d'atteinte à l'intimité de la vie privée si les « *propos entraînent dans le cadre de la seule activité professionnelle des intéressés et n'étaient pas de nature à porter atteinte à l'intimité de leur vie privée* » (80). Enfin, il semble quelque peu illogique d'admettre tout moyen de preuve devant le juge pénal (81) et de refuser catégoriquement les preuves obtenues de manière déloyale devant le juge civil. En effet, en vertu de l'autorité de la chose jugée au pénal, le juge civil pourrait se voir imposer une solution – telle une qualification de harcèlement – obtenue grâce à de telles preuves.

Allant plus avant, est-il possible d'affirmer qu'un salarié peut enregistrer un supérieur, subtiliser des bulletins de paie, en vue de sa défense dans le cadre du procès prud'homal ? Quelques arrêts militent en sens contraire (82). Toutefois, cette jurisprudence, peu assurée, pourrait plier sous le poids de différents arguments (83). En premier lieu, l'interdiction d'apporter de manière déloyale un élément de preuve ne se conçoit qu'entre les parties au procès. Or, dans la plupart des situations, la preuve que le salarié entend rapporter n'émane non pas de la partie adverse – l'employeur – mais d'un tiers au procès – collègue, supérieur hiérarchique. La question de la déloyauté se déplace alors sur le terrain de la licéité de la preuve et notamment de l'atteinte à la vie privée. En second lieu, la possibilité pourrait être offerte au salarié de recourir à des moyens de preuve déloyaux en se fondant sur l'égalité des armes, définie de manière générale par la Cour EDH comme « *l'obligation d'offrir à chaque partie à un procès une possibilité raisonnable de présenter sa cause dans des conditions qui ne la*

(73) Cass. Soc. 5 juin 2011, n°09-42.959.

(74) Cass. Soc. 8 juillet 2009, Bull. V, n°180 (Okaidi), Dr. Ouv. 2009, p.517, n. S. Michel : « *en cas de contestation sur l'existence d'une section syndicale, le syndicat doit apporter les éléments de preuve utiles à établir la présence d'au moins deux adhérents dans l'entreprise, dans le respect du contradictoire, à l'exclusion des éléments susceptibles de permettre l'identification des adhérents du syndicat, dont seul le juge peut prendre connaissance* ».

(75) Cass. Soc. 18 octobre 2011, n°10-25.706.

(76) Bull. A.P., n°1.

(77) La Chambre criminelle a développé une jurisprudence différente : Cass. Crim. 7 mars 2012, n°11-88.118, Bull. Crim., n°64.

(78) Voir, dans le même sens, M. Petit, avis sous Ass. Plén. 7 janvier 2011, préc. : « *Ainsi, en droit social, l'objectif de la jurisprudence évoquée est d'assurer la protection*

des salariés. Le régime de la preuve ne repose pas sur le principe de loyauté, mais sur la volonté de rétablir un équilibre entre les parties au contrat de travail ».

L'avis est disponible sur le site de la Cour de cassation à l'adresse suivante http://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/assemblee_pleniere_22/petit_premier_18515.html

(79) Cass. Soc. 30 juin 2004, Bull. V, n°187, Dr. Ouv. 2004, p.560, n. R. Marié. Pour plus de développements sur cette jurisprudence, voir la contribution de D. Boulmier dans le présent numéro.

(80) Cass. Crim., 14 février 2006, n°05-84.384, Dr. Ouv. 2007, p.296, n. D. Boulmier.

(81) Cass. Crim., 7 mars 2012, préc.

(82) Cass. Soc., 29 janvier 2008 (D), n°06-45.814, et les arrêts cités par Daniel Boulmier.

(83) Voir également G. Lardeux, préc.

placent pas dans une situation de net désavantage par rapport à son adversaire » (84). Une preuve obtenue de manière déloyale devrait alors être admise dans les cas où les actes commis contre le salarié sont essentiellement clandestins – harcèlements, discrimination – et ne peuvent être prouvés selon les modes habituels de preuve. La Cour de cassation a d'ailleurs indiqué que « constitue une atteinte au principe d'égalité des armes le fait d'interdire à une partie de faire la preuve d'un élément de fait essentiel pour le succès de ses prétentions » (85). En troisième lieu, en matière de discrimination, et plus généralement dans le champ couvert par les directives, l'interprétation est gouvernée par le principe d'effet utile du droit de l'Union (86). Les règles de droit national doivent être interprétées de telle sorte que les objectifs de l'instrument communautaire ne soient pas compromis. Comme le rappelle, par exemple, le trentième considérant de la directive 2006/54,

relatif à la discrimination entre hommes et femmes en matière d'emploi, « l'adoption de règles relatives à la charge de la preuve joue un rôle important en ce qui concerne la possibilité de mettre effectivement en œuvre le principe de l'égalité de traitement ». Ainsi serait-il contraire à l'objectif et à l'effectivité de la lutte contre les discriminations d'interdire, de manière absolue, à la personne qui s'estime victime d'une discrimination l'utilisation, dans le strict cadre du procès, de moyens de preuve certes déloyaux, mais indispensables à la dénonciation des faits.

Sous réserve des difficultés propres aux preuves obtenues de manière déloyale, l'enquête, quelle que soit la forme qu'elle emprunte, permet d'obtenir et de rassembler des éléments de fait nécessaires au succès de la demande. Parfois, les faits parlent d'eux-mêmes. Mais, bien souvent, il faut les intégrer dans une histoire dont on retisse les fils. En un mot, il faut les narrer.

III. La force de la narration

On trouve dans la littérature juridique deux types de définition de la preuve (87). Le premier cantonne la preuve à la détermination de l'existence d'un fait ou, dans des versions plus élaborées, à la véracité de la description d'un fait. Le second, plus vaste, est hérité de Domat, et tient que prouver c'est « *persuader l'esprit d'une vérité* ». Cette définition plus riche exige non seulement l'établissement des faits, mais de surcroît leur mise en scène.

Dans le contentieux du licenciement, dont il a été fait état lors des débats, l'intérêt de la seconde acception de la preuve se fait sentir. Le dossier se construit logiquement, même si ce n'est pas toujours chronologiquement, en deux temps. Dans un premier moment, les faits sont collectés, puis, dans un second, ils sont présentés sous forme d'histoire, de sorte que les parties, par l'intermédiaire de leur conseil, vont s'affronter tant sur la véracité des éléments de preuve rapportés que sur la manière de les ordonner pour offrir une histoire sensée. Il n'est souvent pas nécessaire de combattre tous les faits de l'adversaire ; il suffit parfois de raconter une histoire plus convaincante.

La visée de la narration judiciaire des faits a une influence dès l'étape de la détermination de l'enquête. Lors des premiers rendez-vous entre le demandeur et son conseil s'opère, vraisemblablement, un processus de sélection des faits qui conduit à modifier la demande, ce sur quoi elle porte, et les reproches adressés à l'employeur. Le conseil va lisser une histoire pour la rendre cohérente. C'est le format de la vraisemblance qui l'emporte sur celui de la vérité. Cette narration et son succès dépendent de la patte de l'avocat ou du défenseur syndical, de leur capacité d'écoute... autant de qualités peu étudiées dans la littérature juridique. Pour étayer ces affirmations, il faudrait entreprendre des études anthropologiques, comme celles développées aux États-Unis (88). Dans ce pays où la justice est rendue par des jurés, des chercheurs tentent de mettre au jour les stratégies, notamment de storytelling, mises en œuvre pour colorer et faire retenir les faits, intégrer les rebondissements, donner un sens à plusieurs jours de procès et trouver un format qui permette à tous de se comprendre et de respecter des règles de procédures (89). La narration paraît, en définitive, relever principalement du domaine de l'art et de la

(84) CEDH, 27 octobre 1993, *Dombo beheer DV c/ Pays-Bas*, req. n° 14448/88.

(85) Cass. Com. 15 mai 2007, Bull. IV, n° 130 (mais l'arrêt ne portait pas sur une preuve déloyale).

(86) J. Porta, *La réalisation du droit communautaire*, préf. A. Lyon-Caen, Fondation Varenne, 2008, tome II, pp. 853 et s.

(87) X. Lagarde, « Vérité et légitimité dans le droit de la preuve », *Droits*, 1996, p. 31.

(88) W. Lance Bennett, M. S. Feldman (dir.), *Reconstructing reality in the court room*, Rutgers University Press, 1981.

(89) W. Lance Bennett, M. S. Feldman (dir.), préc., spéc. le chapitre 1.

pratique professionnelle, appelant pour l'essentiel des études aux confins du droit et d'autres disciplines (90). Mais, à y regarder de plus près, elle commence à faire l'objet de certaines règles.

Tout d'abord, la Cour de cassation prend parti sur l'organisation du processus de narration. Tel est le cas en matière de harcèlement moral. La Chambre sociale vérifie d'abord que les juges du fond ont prêté une attention à l'histoire qui leur a été racontée. L'attendu est net : « *Lorsque le salarié établit la matérialité de faits précis et concordants constituant selon lui un harcèlement, il appartient au juge d'apprécier si ces éléments pris dans leur ensemble permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral* » (91). La Cour de cassation interdit de traiter les éléments de preuve un par un, il faut examiner globalement l'histoire qu'ils composent. Dans un autre domaine, celui des discriminations, le registre narratif est commandé par l'administration particulière de la preuve. Comme il a été rappelé par Hervé Gosselin et Paul Cao, notamment, le salarié doit établir des faits permettant de présumer l'existence des agissements discriminatoires. Si cette preuve est rapportée, il appartient à l'employeur de démontrer que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination (article L. 1134-1 du Code du travail). Cette répartition

de la charge de preuve conduit nécessairement à porter l'accent sur la vraisemblance de l'histoire rapportée, au moins pour savoir si la charge de la preuve change d'épaule. En matière de discrimination, la Chambre sociale oblige les juges du fond à examiner s'il existe des « *faits troublants* » – si l'on peut dire – ceux qui laissent supposer l'existence d'une discrimination (92). Une comparaison des situations n'est pas nécessaire, une cassure dans l'évolution de carrière, une ambiance générale émaillée de détails inquiétants convainquent assez. Parallèlement, la preuve par panel, facilement remise en cause ou révoquée en doute, s'intègre de plus en plus dans une narration (93).

Harcèlement moral et discrimination dévoilent un aspect souvent caché du droit de la preuve, celui de l'articulation des faits dans une histoire rendant crédible la demande introduite. Plus profondément encore, la narration constitue probablement le moment de transformation de la demande de justice formulée par le salarié en une demande de droit. L'avocat ou le défenseur syndical va expurger le récit, le recentrer, en fonction d'une histoire suffisamment étayée et crédible. En un mot, reprenant ceux choisis par Tiennot Grumbach, la narration constitue le moment où l'avocat va décider quels faits vont faire le droit.

Cyril Wolmark

(90) Ce qui renverrait à une partition connue de longue date, v J.-Ph. Lévy, « L'apport de l'Antiquité au droit de la preuve », *Droits*, n°23, 1996, *La preuve*, p.3.

(91) Pour d'autres exemples, voir *Social pratique*, n°610, du 10 avril 2013.

(92) Voir, parmi d'innombrables illustrations, Cass. Soc. 24 avril 2013, n°11.15-204 (à paraître au *Bulletin*) : un salarié homosexuel, cadre de haut niveau qui établit l'absence de toute promotion, la déclaration publique de son homosexualité et décrit l'ambiance, établit des faits troublants laissant présumer l'existence d'une discrimination.

(93) O. Leclerc, « Égalité des personnes et modes de preuve. À propos des usages du raisonnement statistique dans la preuve des discriminations », in G. Borenfreund et I. Vacarie (dir.), *Le droit social, l'égalité et les discriminations*, Paris, Dalloz, coll. « Thèmes et commentaires », 2013, pp. 77-94.

— Les 5 et 6 juin 2014 à Montreuil —

VERS LA PERSPECTIVE D'UN ORDRE JURIDICTIONNEL SOCIAL ?

Colloque organisé par la C.G.T.

Rens. sur le site du Droit Ouvrier