

HARCELEMENT Action en référé afin d'obtenir une « mise en inactivité » - Action au fond visant à faire reconnaître la nullité de la rupture pour harcèlement – Contrariété des demandes (non).

EGALITE DE TRAITEMENT Atteinte – Appréciation – Panel de comparaison – Composition – Catégorie professionnelle – Limite (non).

PROTECTION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL Autorisation administrative – Harcèlement – Rupture du contrat par voie judiciaire – Indemnisation pour violation du statut protecteur (oui).

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 9 décembre 2014
EDF contre L. (p. n°13-16.045)

Attendu, selon l'arrêt attaqué, qu'engagé par la société EDF le 17 janvier 1979, M. L., qui exerçait alors en qualité de chef de projet, a été mis à la disposition de la délégation aux implantations industrielles pour une durée de trois ans à compter du 1^{er} janvier 1998 ; qu'à son retour dans sa direction d'origine, ce salarié n'a été affecté à aucun emploi défini ; qu'il a été désigné le 10 octobre 2006 en qualité de représentant syndical au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et élu délégué du personnel le 29 novembre 2007 ; que le 25 septembre 2007, il a saisi en référé la juridiction prud'homale afin d'obtenir sa mise en inactivité anticipée ; que le 6 décembre 2007, il a saisi au fond cette juridiction ; qu'une ordonnance de référé a ultérieurement enjoint à l'employeur de notifier à ce salarié sa mise en inactivité ; que la notification de celle-ci est intervenue avec effet au 1^{er} juillet 2008 ;

Sur le moyen unique du pourvoi de l'employeur :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à payer au salarié des sommes à titre de dommages-intérêts et d'indemnités de rupture, alors, selon le moyen :

1°/ que lorsque la mise en inactivité d'un salarié est prononcée par son employeur en exécution d'une décision de justice sollicitée et obtenue par ce salarié, le salarié ne peut, par la suite, utilement arguer de ce que sa demande aurait été faite dans un contexte de harcèlement pour demander la reconnaissance de la nullité de sa mise en inactivité et pour demander que la rupture de son contrat produise les effets d'un licenciement nul ; qu'après avoir constaté que M. L. avait demandé sa mise en inactivité à la société EDF puis au juge des référés, que ce dernier avait enjoint l'employeur de prononcer la mise en inactivité, et que cette mise en inactivité avait notifiée par l'employeur au salarié en exécution de cette injonction, la cour d'appel a fait produire à la rupture du contrat de travail les effets d'un licenciement nul ou sans cause réelle et sérieuse, en violation des articles L. 1152-3, L. 1237-9 et L. 1237-10 du code du travail ;

2°/ que lorsque le salarié manifeste sa volonté de mettre fin à son contrat de travail pour être mis en inactivité, il peut, ultérieurement, invoquer un vice du consentement de nature à entraîner l'annulation de sa mise en inactivité ; qu'en se bornant simplement à évoquer un

« contexte de harcèlement » dans lequel serait intervenue la mise en inactivité de M. L., pour la juger nulle, sans caractériser le vice du consentement dont le salarié aurait été victime, alors qu'il n'avait pas seulement demandé à être mis en inactivité mais avait sollicité de la justice que son employeur soit contraint à y procéder et la société EDF avait été forcée à le mettre en inactivité par décision de justice, la cour d'appel a violé les articles L. 1152-3, L. 1237-9 et L. 1237-10 du code du travail, ensemble l'article 1109 du code civil ;

3°/ que, lorsque le salarié, après avoir demandé sa mise en inactivité, remet en cause celui-ci en raison de faits ou manquements imputables à son employeur, le juge doit, s'il résulte de circonstances antérieures ou contemporaines de son départ qu'à la date à laquelle il a été décidé, celui-ci était équivoque, l'analyser en une prise d'acte de la rupture qui produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient ou dans le cas contraire d'un départ volontaire à la retraite qu'en prononçant la nullité de la mise en inactivité du salarié, en qualifiant la « rupture » d'« illicite » alors même qu'elle avait été décidée, à la demande du salarié, par une juridiction qui avait enjoint la société EDF à y procéder, et en condamnant celle-ci à payer les conséquences financières d'un licenciement nul ou sans cause réelle et sérieuse, alors qu'il s'agissait des conséquences d'une décision de justice et que le « contexte de harcèlement moral » retenu n'avait été invoqué par le salarié que durant une procédure ultérieure à cette décision, ce qui excluait toute équivoque de la volonté du salarié de mettre fin à son contrat de travail, la cour d'appel a violé les articles L. 1152-3, L. 1237-9 et L. 1237-10 du code du travail ;

4°/ qu'en ne recherchant pas si le « contexte de harcèlement moral », dans lequel la mise en inactivité de M. L. est intervenue, était de nature à rendre équivoque la volonté de celui-ci de demander sa mise en inactivité par la voie judiciaire, la cour d'appel a entaché son arrêt d'un défaut de base légale au regard des articles L. 1152-3, L. 1237-9 et L. 1237-10 du code du travail ;

Mais attendu que l'obtention en référé d'une mesure provisoire mettant un terme au harcèlement subi par un salarié, ne saurait interdire à celui-ci de justifier devant le juge du fond du fait qu'il a dû solliciter cette mesure en raison d'un harcèlement susceptible d'entraîner la nullité de la rupture effective du contrat de travail ;

Et attendu que la cour d'appel, qui a fait ressortir que l'employeur avait contraint le salarié à solliciter en justice la mesure de mise en inactivité anticipée ayant permis de mettre fin au harcèlement moral dont elle a caractérisé l'existence, en a exactement déduit que la rupture du contrat de travail produisait les effets d'un licenciement nul ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le premier moyen du pourvoi du salarié pris en sa troisième branche :

Vu le principe d'égalité de traitement ;

Attendu que pour rejeter les demandes du salarié fondées sur la discrimination et la violation du principe d'égalité de traitement, l'arrêt énonce que celui-ci retient un panel

d'« homologues » concernant précisément neuf collègues de travail auxquels il entend se comparer et dont quatre occupent des fonctions de cadre de direction, ne relevant pas de sa catégorie professionnelle d'appartenance (GF 19), en sorte que la méthodologie qu'il entend suivre n'apparaît pas pertinente, ce qui fragilise sa démonstration ; que force est ainsi de constater que M. L. n'apporte pas dans le débat des éléments de fait suffisants de nature à laisser supposer l'existence d'une atteinte au principe d'égalité de traitement, dès lors qu'il se compare à certains salariés ne se trouvant pas dans une situation identique d'un point de vue hiérarchique ;

Qu'en se déterminant ainsi, par des motifs inopérants, sans s'expliquer sur le fait que l'intéressé était resté au même coefficient GF 19 NR 300 pendant dix ans et sans se livrer à une analyse comparée de l'évolution de sa situation, de ses fonctions et de ses responsabilités, avec celle d'autres salariés entrés à EDF à la même époque et avec le même diplôme d'ingénieur que lui, la cour d'appel a privé sa décision de base légale ;

Et sur le deuxième moyen du pourvoi du salarié :

Vu les articles L. 2411-1, 2°, L. 2411-5 et L. 2421-3 du code du travail ;

Attendu que pour rejeter la demande d'indemnité pour violation du statut protecteur, l'arrêt retient que la rupture du contrat de travail étant consécutive à une mise en inactivité qui correspond à un départ à la retraite, elle ne nécessitait pas une autorisation administrative préalable nonobstant les mandats électifs et syndicaux de ce salarié ;

Qu'en statuant ainsi, alors même qu'elle constatait que la demande de mise en inactivité était intervenue dans un contexte de harcèlement moral, ce dont il se déduisait qu'elle produisait les effets d'un licenciement nul en sorte qu'était due au salarié une indemnité forfaitaire égale aux salaires qu'il aurait dû percevoir jusqu'à la fin de la période de protection en cours, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Par ces motifs :

Casse et annule, mais seulement en ce qu'il déboute le salarié de ses demandes relatives tant à la discrimination et à la violation du principe d'égalité de traitement, qu'à l'indemnité pour violation du statut protecteur, l'arrêt rendu le 27 février 2013, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, sur ces points, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Paris, autrement composée ;

(M. Frouin, prés. – Mme Sabotier, rapp. – M. Aldigé, av. gén. – SCP Fabiani et Luc-Thaler, SCP Roger, Sevaux et Mathonnet, av.)

Note.

Après une première partie de sa carrière normalement menée au sein d'EDF, un ingénieur subit, trop longtemps (une dizaine d'années !), une « mise au placard » (1). Il est devenu, entretemps, représentant

(1) Arrêt brutal de son déroulement de carrière à dater de 1997 ; puis affectations d'office sans logique administrative et donc absence

d'évolution promotionnelle en dépit des formations qualifiantes suivies ; absence d'entretien d'évaluation à dater de 1999...

du personnel, sans que l'on sache s'il y a un lien entre ses fonctions et la dégradation de ses conditions de travail. Ses démarches auprès de l'employeur et l'alerte donnée par le médecin du travail étant restées vaines, le salarié demande et obtient de l'employeur sa « mise en cessation d'activité ». Il saisit alors le Conseil de prud'hommes d'une demande de requalification de la rupture de son contrat de travail en licenciement nul. L'arrêt confirmant la légalité de sa prétention apparaît, dans un premier temps, comme la simple confirmation d'une jurisprudence, désormais classique, qui consacre la requalification en licenciement de toute rupture « autre » du contrat de travail, dès lors que le consentement du salarié à cette dernière apparaît vicié (I).

Mais, dans cette espèce (P+B), le salarié ne s'était pas contenté de demander sa mise en inactivité à l'employeur, il avait parallèlement saisi de cette même demande le juge des référés, lequel l'avait reçue. La rupture de son contrat résultant de l'intervention du juge des référés, le salarié pouvait-il introduire une demande, en apparence au moins, contradictoire de requalification de la rupture en licenciement, et, qui plus est, en licenciement nul, dont la sanction normale est la réintégration ? Oui, répond la Cour de cassation, « l'obtention en référé d'une mesure provisoire mettant un terme au harcèlement subi par un salarié ne saurait interdire à celui-ci de justifier devant le juge du fond du fait qu'il a dû solliciter cette mesure en raison d'un harcèlement susceptible d'entraîner la nullité de la rupture effective du contrat de travail » (ci-dessus). La consécration par la Cour de cassation de la stratégie judiciaire ici mise en œuvre constitue le véritable apport de l'arrêt (II).

I. Le premier intérêt de l'arrêt est de constituer une étape supplémentaire du travail de requalifications opérées par le juge pour ramener dans le champ du droit commun du licenciement de nombreuses ruptures du contrat dites « autres », découvertes par les DRH ou /et consacrées par le législateur (2).

1-1. La Cour de cassation consacre en l'espèce la requalification, en licenciement nul, d'une mise

en inactivité d'un salarié protégé, opérée dans un contexte de harcèlement et de discrimination. L'hypothèse est désormais à ajouter aux exemples, nombreux en droit positif, de requalifications opérées par le juge de diverses ruptures dites « à l'initiative du salarié » ou « d'un commun accord entre l'employeur et le salarié », à chaque fois qu'est apportée la preuve du vice du consentement du salarié et donc de la fraude au droit du licenciement. Le salarié retrouve alors son droit au respect des exigences légales de forme, de motivation et de réparation financière de la perte de l'emploi qu'ordonnera le juge. Ainsi, pour exemples de la requalification en licenciement sans cause réelle et sérieuse de la rupture conventionnelle (3), de la prise d'acte (4) ; et, pour les salariés « protégés », de la requalification en licenciement nul de tous les modes « autres » de rupture de leur contrat de travail (5).

Cependant, si la rupture du contrat, requalifiée en licenciement, a, en outre, un motif illicite – tel le harcèlement moral, comme en l'espèce – le juge, constatant sa nullité, ne devrait-il pas ordonner au bénéfice du salarié – et pas seulement du salarié « protégé » (6) – la sanction du licenciement prohibé (7), à savoir la remise en état – telle la réintégration, la reconstitution de carrière... – ou, si le salarié ne souhaite pas son retour dans l'entreprise, l'indemnisation financière renforcée de l'acte patronal nul, et ne pas se contenter de la réparation de droit commun de l'indemnisation financière de la perte de l'emploi ?

1-2. L'on soulignera que l'arrêt constitue un exemple solide de l'inestimable apport du droit du procès au droit substantiel du travail, à chaque fois que le juge met en œuvre, activement et en technicien du droit averti, l'ensemble des prérogatives dont l'investit son office – dans la preuve, la qualification et la sanction du droit –. La réaffirmation du pouvoir du juge du fond (qui est un devoir) de qualification et re/qualification (8), énoncé par l'article 12 du CPC, apparaît ici dans toute sa rigueur. Le juge doit « donner ou restituer leur exacte qualification aux faits et actes litigieux, sans s'arrêter à la dénomination que les parties en auraient proposée » (9).

(2) Prise d'acte, rupture d'un commun accord, rupture conventionnelle, retraite, résiliation judiciaire...

(3) Cass. Soc. 23 mai 2013, n° 12-13.865, RDT 2013.480, note G. Auzero.

(4) Cass. Soc. 12 mars 2014, n° 12-20.108, D. 2014.1115, obs. P. Lokiec et J. Porta.

(5) V. Précis Dalloz, *Droit du travail*, 2014, de Gilles Auzero et Emmanuel Dockès : n°397 : illicéité des résiliations amiables conclues par des salariés protégés ; n°401 : règles spéciales de rupture conventionnelle des représentants du personnel, des représentants syndicaux, des conseillers du salarié et des conseillers prud'hommes ; n°414 : nullité de la mise à la retraite d'un salarié protégé sans autorisation de l'inspecteur du travail.

(6) Déjà bénéficiaire de la protection renforcée contre tous les modes de rupture de son contrat de travail.

(7) Qui constitue un degré supérieur de non conformité au droit, selon la juste formule du professeur Jean-Maurice Verdier.

(8) En l'espèce, la mise en œuvre par le juge du fond de son office dans la preuve vient raffermir la notion de harcèlement moral indirect ayant pour effet de discriminer un salarié dans sa carrière professionnelle. Sur la notion discrimination « indirecte » v. Précis *Droit du travail préc.*, n° 665, s.

(9) Ph. Waquet « Les pouvoirs de requalification du juge », Dr. Ouvr. 1997.122.

Mais l'exactitude de la qualification juridique a pour condition préalable l'office actif du juge dans la preuve, dont le régime est spécifique en matière de harcèlement et de discrimination (10). Il appartient au salarié d'apporter dans le débat des éléments de fait suffisants de nature à laisser supposer l'existence d'une atteinte au principe d'égalité de traitement, et à l'employeur de prouver que sa décision n'est pas constitutive d'un tel harcèlement, mais justifiée par des éléments objectifs (11). À cet égard la Cour de cassation opère une cassation disciplinaire de l'arrêt d'appel, aux motifs que la Cour d'appel s'étant déterminée « sans s'expliquer sur le fait que l'intéressé était resté au même coefficient pendant 10 ans, et sans se livrer à une analyse comparée de l'évolution de sa situation, de ses fonctions et de ses responsabilités, avec celles des autres salariés entrés à EDF à la même époque et avec le même diplôme d'ingénieur », il en résulte qu'elle a privé sa décision de base légale.

L'on connaît l'adage *idem est non esse aut non probari*, selon lequel c'est la même chose de ne pas être ou de ne pas être prouvé. L'employeur n'ayant pas fait « sa » preuve de l'objectivité du motif de la rupture arguée d'illicéité par le salarié, et l'article L.1152-3 du Code du travail affirmant, par ailleurs, la nullité de « toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des articles L. 1152 -1 et L. 1152-2 », la sanction judiciaire de la mise en inactivité requalifiée en licenciement illicite ne peut qu'être celle d'un licenciement nul. Et le salarié ne demandant pas la réintégration, il doit, outre le versement des indemnités de licenciement, voir satisfaites toutes ses demandes de réparation par équivalent (dommages-intérêts) relatives tant à la discrimination et à la violation du principe d'égalité de traitement dans l'évolution de sa carrière qu'à l'indemnité pour violation du statut protecteur.

II. Cependant, pour mettre fin à la discrimination dans son emploi et au harcèlement moral trop longtemps subis, le salarié ne s'était pas contenté de demander à l'employeur sa mise en inactivité avant de saisir le juge du fond d'une demande de requalification de la rupture en licenciement. Il avait, au préalable, « doublé » sa demande à l'employeur de mise en inactivité d'une saisine du juge des référés prud'homal tendant à la faire ordonner au cas où l'employeur, une fois encore, répondrait par le silence à son ultime tentative de mettre fin au rapport individuel de travail

mettant en danger sa santé physique et mentale (12). Puis le salarié avait, dans un deuxième temps, saisi le juge du fond d'une demande de requalification de la rupture de son contrat de travail en licenciement nul. Et il avait obtenu gain de cause. Comment comprendre ici la mise en œuvre du mécanisme de requalification opérée par le juge du fond ? L'intervention du juge dans la rupture n'exclut-elle pas la possibilité pour le salarié de demander, dans un deuxième temps, sa requalification en licenciement ? En matière de résiliation judiciaire, la réponse est négative. Le juge fait produire les effets d'un licenciement nul à une demande de résiliation en raison de faits de harcèlement (13) ou de discrimination (14). Mais, dans cette hypothèse, c'est le juge saisi de la demande de résiliation qui opère la requalification. Alors qu'en l'espèce, le juge du fond requalifie en licenciement nul une mise en inactivité ordonnée par le juge des référés.

C'est le second intérêt de l'arrêt d'obliger à une meilleure compréhension, d'une part, de la nature particulière de la fonction du juge des référés, autonome par rapport à celle du juge du fond, d'autre part de revenir à la notion d'autorité provisoire de chose jugée de l'ordonnance de référé.

2-1. Fonction et pouvoirs du juge des référés.

L'on sait qu'une gamme étendue de pouvoirs reconnus au juge des référés dessine les deux fonctions de ce « juge qui toujours décide » (15), fonction conservatoire, d'une part, fonction de remise en état (de sanction du droit), d'autre part.

Selon l'article 808 du Code de procédure civile et le texte parallèle de l'article R. 1455-5 du Code du travail, le juge des référés peut, dans tous les « cas d'urgence », prescrire « toutes les mesures qui ne se heurtent à aucune contestation sérieuse ou que justifie l'existence d'un différend ». Et selon l'article 809 et le texte parallèle de l'article R. 1455-6, le juge des référés peut toujours, même en présence d'une contestation sérieuse, prescrire « les mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent, soit pour prévenir un dommage imminent, soit pour faire cesser un trouble manifestement illicite ». Il peut, en outre, ordonner, notamment, « l'exécution d'une obligation, même d'une obligation de faire, lorsque l'existence de ladite obligation n'est pas sérieusement contestable » (article R. 1455-7 du code du travail), telle l'exécution par l'employeur de l'obligation de mise en inactivité

(10) P. Henriot « Le juge social, un juge interventionniste », Dr. Ouvr. 2014.761 spéc. p. 765 ; H. Gosselin « Alléger le salarié du fardeau de la preuve », Dr. Ouvr. 2014 p. 197,

(11) Art. L.1154-1 du Code du travail (quant à la preuve du harcèlement) ; art. L. 1134-1 du Code du travail (quant à la preuve de la discrimination).

(12) V. courriel du médecin du travail en date du 29 mars 2007.

(13) Cass. Soc. 20 février 2013, n° 11-26.560.

(14) Cass. Soc. 23 mai 2013, n° 12-12.995.

(15) V. Pierre Drai, « Quelques observations sur le décret n° 87-434 du 17 juin 1987 », Gaz. Pal. 1987 (2^e sem.). 512. V. l'analyse fondatrice du professeur Jacques Normand, « Les procédures d'urgence en droit du travail », Dr. soc. 1980. sp 45, et récemment, T. Durand, « Le juge des référés, à saisir d'urgence ! », Dr. Ouvr. 2012.533.

anticipée sollicitée par le salarié pour mettre un terme au harcèlement moral qu'il subit.

Une telle obligation de faire est immédiatement exécutoire, car, aux termes de l'article 489 du Code de procédure civile, « *L'ordonnance de référé est exécutoire à titre provisoire* ».

En l'espèce, l'ordonnance de référé enjoignant à l'employeur de notifier au salarié sa mise en inactivité a été rendue après la saisine au fond du Conseil de prud'hommes, et la notification de l'employeur est intervenue avec effet au 1^{er} juillet 2008, soit 9 mois après la demande du salarié et sa saisine concomitante du juge des référés en date du 25 septembre 2007... L'on comprend alors que la Cour de cassation approuve le juge du fond (la Cour d'appel) « *qui a fait ressortir que l'employeur avait contraint le salarié à solliciter en justice la mesure de mise en inactivité anticipée ayant permis de mettre fin au harcèlement moral dont elle a caractérisé l'existence* », d'en « *avoir exactement déduit que la rupture du contrat de travail produisait les effets d'un licenciement nul* ». À la différence du contentieux classique de la requalification de la rupture du contrat, c'est la contrainte patronale (la violence morale par lui exercée pendant des années) et non la méconnaissance de ses droits par le salarié qui, en l'espèce, a vicié la volonté du salarié.

2-2. Mais l'autorité de chose jugée au provisoire ne s'impose pas au juge du fond, comme le rappellent les termes de l'article 488 alinéa 1 du Code de procédure civile : « *L'ordonnance de référé n'a pas, au principal, l'autorité de la chose jugée* ».

L'autonomie des fonctions respectives du juge des référés et du juge du fond a donc permis le montage et l'issue positive pour le salarié de la stratégie sophistiquée mise en œuvre en l'espèce.

Toutes les conséquences de l'existence de la décision juridictionnelle qu'est l'ordonnance du juge des référés doivent être tirées : son caractère immédiatement exécutoire, notamment, mais aussi l'impossibilité (sur le fondement du droit à un procès équitable au sens de l'article 6-1 de la Convention européenne des droits de l'Homme) pour un juge ayant statué en référé que la demande d'une partie n'était pas sérieusement contestable, de siéger ensuite dans la juridiction de fond (16). Cependant l'autorité de chose jugée de l'ordonnance n'est que provisoire. Ce qui signifie que le juge du fond qui s'estimerait lié par une décision provisoire commet une erreur de droit (17). Alors que, sauf fait nouveau,

le juge du fond est lié par la décision rendue au fond, il peut toujours revenir sur ce qu'a décidé le juge des référés. Il aurait pu, si, en l'espèce, l'employeur l'avait saisi pour lui demander de « défaire » l'ordonnance de référé, refuser de condamner l'employeur à prononcer la mise en inactivité.

Les fonctions des deux juges sont autonomes. Le juge des référés rend une mesure conservatoire, de prévention d'un dommage imminent ou de sanction du trouble manifestement illicite – ici la cessation du harcèlement grâce à la mise en inactivité ; le juge du principal tranche le litige au fond – ici en affirmant la nullité de la rupture du contrat de travail. C'est pourquoi la règle de l'unicité de l'instance (énoncée à l'article R.1452-6 du Code du travail) est écartée lorsque le salarié saisit, à l'occasion d'un même contrat de travail, le juge des référés, puis le juge du fond (18).

L'autonomie du juge du fond se renforce encore lorsque, comme en l'espèce, il est saisi d'une demande ayant un objet différent. D'où résulte la « double chance » ici reconnue au salarié de faire valoir la défense de ses droits en deux temps et deux demandes. Avec une efficacité que la saisine du seul juge du fond ou sa saisine en la forme des référés sur le fondement de l'article L.2313-2 du Code du travail (19) ne garantirait pas.

Cependant, même aux yeux d'un partisan convaincu de la lutte judiciaire pour le droit, ces observations ont le goût amer du gâchis que constitue, en l'espèce, le « prix à payer » (prix de peine humaine, de sophistication procédurale, de temps et d'argent) pour obtenir, *a posteriori* et donc trop tard, le salarié ayant déjà quitté l'entreprise, le respect du droit à une vie professionnelle normale. Et ce dans l'entreprise EDF où, *a priori*, tous les moyens du dialogue social – représentations du personnel et syndicale, DRH compétents – existent... Reste à espérer que l'efficace stratégie judiciaire ici forgée soit reprise à l'occasion d'actions en justice de rétablissement de la légalité violée en amont de la rupture du contrat de travail. Soit à un moment où la réintégration du salarié, ou la reconstitution de sa carrière, peut encore lui rendre l'estime de sa condition de travailleur, et la perspective d'autres actions en justice avoir, peut-être, un effet dissuasif de mauvaises pratiques de gestion du personnel (20).

Marianne Keller Lyon-Caen,

Maître de conférences honoraire à l'Université de Paris-I Panthéon-Sorbonne

(16) Cass. Ass. plén. 6 novembre 1998, Bull. n°5.

(17) V. Cass. 2^{ème} Civ., 10 février 2011, Procédures 2011, n°140, obs. A. Bugada.

(18) V. Cass. Soc. 26 mai 1999, D. 1999. IR 186.

(19) Pour l'analyse de cette procédure particulière, « en la forme des référés », ses avantages et ses limites, v. M. Keller, « La forme,

sœur jumelle des libertés » dans l'entreprise et devant le Conseil de prud'hommes », Dr. Ouvr. 2007.399.

(20) NDLR. Les hasards du calendrier de publication conduisent à rapprocher ces dernières observations de celles de Daniel Boulmier à propos de la mise en œuvre à la RATP d'enquêtes soustraites à l'encadrement légal du pouvoir disciplinaire, cf. *supra* p.171.