

## CONVENTIONS ET ACCORDS COLLECTIFS **Respect – Organisation et temps de travail**

**– Audiovisuel – Demande imprévue de dépassement des horaires de travail – Refus du salarié – Sanction disciplinaire – Volonté du salarié de faire respecter tant à son égard qu'à l'égard des autres salariés l'esprit de l'accord d'entreprise – Trouble manifestement illicite – 1° Retrait de la sanction – 2° Action syndicale en justice – Dommages et intérêts.**

COUR D'APPEL DE VERSAILLES (6<sup>e</sup> ch.) 8 novembre 2016  
R. et SNRT CGT France télévision contre France Télévisions-FR3 IdF

### EXPOSÉ DES FAITS

M. R. a été embauché en 2001 comme opérateur de prise de vue par la société France Télévisions ; il est délégué syndical et représentant du syndicat SNRT CGT depuis 2001.

Le 3 août 2015, il a reçu une mise à pied disciplinaire de 15 jours, pour avoir refusé, le 29 juin 2015, d'effectuer un duplex pour le journal national, en raison du dépassement de ses horaires que cela aurait entraîné.

Le 5 novembre 2015, il a saisi en référé le Conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt, aux fins de retrait à titre provisoire de sa mise à pied, sous astreinte de 500 € par jour de retard avec paiement d'une provision de 1.970 € au titre des journées de mise à pied, outre la somme de 1.500 € au titre des frais irrépétibles.

Le syndicat SNRT CGT France Télévisions, intervenu volontairement à ses côtés, a demandé la somme de 5.000 € à titre de dommages et intérêts pour le préjudice causé à l'intérêt collectif de la profession, outre celle de 1.500 € au titre des frais irrépétibles.

Le conseil, par ordonnance du 4 décembre 2015, dont M. R. et le syndicat ont interjeté appel, a dit n'y avoir lieu à référé, vu l'existence d'une contestation sérieuse, dans la mesure où il fallait interpréter un accord collectif.

### MOTIFS DE LA DÉCISION

Selon l'article R.1455-6 du Code du travail, 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 pour prévenir un dommage imminent ou faire cesser un trouble manifestement illicite.

Selon l'article R. 1455-7 du Code du travail, dans le cas où l'existence de l'obligation n'est pas sérieusement

contestable, la formation de référé peut accorder une provision au créancier ou ordonner l'exécution de l'obligation.

Aux termes de l'article L. 131-1 du Code du travail, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire en raison de ses activités syndicales.

Il appartient au salarié qui se prétend lésé de soumettre au juge les éléments de faits susceptibles de caractériser cette discrimination, et il incombe à l'employeur de justifier que la situation ou les faits sont justifiés par des éléments étrangers à toute discrimination.

M. R. expose qu'il avait déjà accepté auparavant des dépassements de ses horaires de travail, mais cette fois-là, le 25 juin 2015, il a refusé à titre syndical afin que l'employeur respecte les accords collectifs sur le temps de travail.

La société prétend que l'accord d'entreprise du 28 mai 2013 prévoit la possibilité de prolonger une vacation en raison des circonstances liées à l'actualité, en avisant le jour même le salarié, simple concertation, sans que l'accord du salarié soit nécessaire.

Elle souligne que le salarié a arrêté sa caméra à 19 h 08 alors qu'il était encore en service.

Les circonstances sont les suivantes : M. R., dont les horaires sont 9 h 30/13 h - 14 h 30/20 h, a travaillé le 25 juin 2015 pour le tournage du journal régional en extérieur jusqu'à 19 h 06 et a arrêté sa caméra à 19 h 08, refusant d'assurer, dans la foulée au même endroit (Paris 13<sup>ème</sup>, au siège de la brigade financière pour l'affaire Uber), le journal national, ce qui aurait entraîné pour lui une fin de tournage à 19 h 45/19 h 55, et ce qui allait lui faire terminer sa journée de travail après 20 h, rangement du matériel à la station Vanves inclus.

Or, au vu de l'attestation de M. X, chef opérateur de son, présent ce soir-là avec toute l'équipe, M. R. a, sur le moment, invoqué, dans une conversation téléphonique avec le cadre technique des locaux de Vanves, le non-respect de l'accord collectif, vu le dépassement prévisible de ses horaires de travail (20 h), et vu le délai de prévenance trop court (il a été prévenu à 18 h qu'il devait assurer à la fois le JT régional et le JT national).

M. X précise qu'il a lui-même terminé son service ce soir-là à 21 h, ce qui correspond à une heure de plus que l'horaire de service.

En effet, il n'est pas contesté, comme l'indique M. X, qu'une fois le tournage terminé vers 19 h 55, le rangement du matériel nécessitait de ramener le camion de tournage dans les locaux de Vanves et de mettre en charge les batteries du matériel de tournage, alors qu'à cette heure de forte circulation dans Paris (lieu du tournage à Paris 13<sup>ème</sup>) et sa proche banlieue sud (Vanves), le retour à Vanves pouvait mettre une heure, comme cela a été le cas ce soir-là.

La société soutient qu'il faudrait interpréter les dispositions de l'accord d'entreprise du 28 mai 2013 pour déterminer si le refus de M. R. d'exécuter le tournage litigieux était légitime.

Or, l'accord d'entreprise du 28 mai 2013 indique qu'en principe, pour les activités dont l'organisation est variable, les tableaux de service mentionnant les horaires de travail sont affichés au plus tard le vendredi 17 h précédant la semaine concernée, mais ces tableaux peuvent être modifiés :

- jusqu'à l'avant-veille à 17 h d'un jour considéré (soit 2 jours avant),

- après l'avant-veille à 17 h d'un jour considéré, après concertation avec le salarié, ces modifications par prolongations ou créations de vacances ne pouvant intervenir que pour des travaux de sécurité et pour certains secteurs d'activité relevant de la production, de l'actualité, de la continuité des programmes, de l'exploitation ou de la maintenance,

- jusqu'à la veille à 10 h d'un jour considéré, des décalages de vacation peuvent intervenir dans certains secteurs d'activité relevant de la production, ou de l'actualité.

- Dans l'hypothèse d'un décalage de vacation après la veille à 17 h d'un jour considéré, après concertation avec le salarié, les heures initialement planifiées et non effectuées n'entrent pas dans le décompte du temps de travail effectif, mais sont indemnisées à 125 %...

Dans le présent cas, l'allongement de la vacation annoncée à M. R. une heure avant, soit bien après la veille 10 h du jour considéré, ce qui allait nécessairement entraîner un dépassement du temps de travail en soirée, comme exposé plus haut, a donc été annoncé au salarié très tardivement, alors que l'accord ne prévoit pas expressément cette hypothèse, puisque :

- d'une part, il n'est pas prévu le cas du décalage de vacation - entraînant son allongement - entre la veille 10 h du jour considéré et le jour considéré, la dernière hypothèse étant celle « jusqu'à la veille à

10 h d'un jour considéré » (soit environ 24 h avant);  
- d'autre part, le paragraphe suivant « *Dans l'hypothèse d'un décalage de vacation après la veille à 10 h d'un jour considéré, après concertation avec le salarié, les heures initialement planifiées et non effectuées n'entrent pas dans le décompte du temps de travail effectif mais sont indemnisées à 125 %...* », n'indique pas qu'un décalage de vacation dans le sens d'un allongement de la vacation (comme dans le présent litige) peut être imposé aux salariés, mais fait clairement référence au cas d'une vacation prévue et qui n'a pu être effectuée par des circonstances indépendantes du salarié, cette vacation étant néanmoins rémunérée à 125 % mais ne comptant pas pour le calcul du temps de travail effectif (le salarié ayant bloqué sa journée conserve sa rémunération, un peu comme une astreinte), et ce si le salarié l'accepte après concertation.

En conséquence, sans qu'il y ait lieu à interprétation de cet accord, dont les dispositions sont claires, il convient, par la seule analyse objective de cet accord, de considérer qu'il n'existe pas de contestation sérieuse, puisque M. R. a valablement refusé de poursuivre son travail au-delà de 19 h 08 le 25 juin 2015, car l'acceptation du tournage du journal national sur France 3 entre 19 h 30 et 19 h 45 allait entraîner un allongement d'environ une heure de ses horaires de service préalablement planifiés, en contradiction avec l'accord d'entreprise susvisé.

Dès lors, le refus de M. R. de tourner le journal national de France 3 entre 19 h 30 à 19 h 45 est directement lié à son souhait de faire respecter l'accord d'entreprise, comme lui-même l'a clairement annoncé sur le moment, et se justifiait par un net dépassement prévisible de son horaire de service et de celui de ses collègues, avec un délai de prévenance très court, soit environ une heure avant, contrairement à l'esprit de l'accord d'entreprise du 28 mai 2013 relatif à l'organisation du temps de travail que M. R. entendait contribuer à faire respecter tant à son égard qu'à l'égard des autres salariés travaillant comme lui pour des activités à organisation variable.

Ces éléments peuvent laisser présumer que la sanction disciplinaire prise à l'égard de M. R. impliquait une discrimination syndicale, dans la mesure où M. R. était délégué syndical ; cependant, la question de savoir si la sanction était motivée par une volonté de discrimination syndicale de la part de l'employeur constitue une contestation sérieuse ; en effet, la société fait valoir qu'elle a sanctionné M. R. pour son refus de poursuivre son travail et rapporte la preuve que ce refus a entraîné la perturbation du déroulement du journal télévisé national de France 3, puisqu'aucune image n'a pu être retransmise.

En revanche, la société était avisée par M. R., tant au moment de son refus de poursuivre son travail que lors de l'entretien préalable intervenu le 10 juillet 2015, des motifs de ce refus liés au non-respect de l'accord d'entreprise du 28 mai 2013, la sanction disciplinaire de mise à pied doit être considérée comme illicite, en ce qu'elle porte atteinte à un accord d'entreprise.

En conséquence, pour faire cesser ce trouble manifestement illicite, sera ordonné le retrait à titre provisoire de sa mise à pied, sous astreinte de 100 € par jour de retard à compter du délai de 15 jours suivant la notification du présent arrêt, et le paiement d'une provision de 1.970 € au titre des journées de mise à pied.

Cette somme portera intérêts au taux légal à compter de la date de l'assignation, soit le 28 octobre 2015.

Selon l'article L.2132-3 du Code du travail, les syndicats professionnels ont le droit d'agir en justice concernant des faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent.

En l'espèce, le syndicat SNRT CGT France Télévisions est recevable en son intervention volontaire, dans la mesure où il défend la bonne application de l'accord d'entreprise du 28 mai 2013, dont il est signataire avec d'autres syndicats, et notamment les dispositions relatives à l'organisation du temps de travail des salariés travaillant dans les activités de tournage (production et actualité) ayant une activité variable, comme M. R.

Il sera alloué au syndicat la somme provisionnelle de 2.000 € à valoir sur sa demande de dommages et intérêts.

**PAR CES MOTIFS,**

Infirme l'ordonnance de référé du Conseil des prud'hommes de Boulogne-Billancourt en date du 4 décembre 2015, et statuant à nouveau, Ordonne le retrait à titre provisoire de la mesure de mise à pied de 15 jours prononcée le 3 août 2015 à l'encontre de M. R. par la société France Télévisions, sous astreinte de 100 € par jour de retard à compter du délai de 15 jours suivant la notification du présent arrêt,

Condamne la société France Télévisions à payer à titre provisionnel à M. R. la somme de 1.970 € au titre des journées de mise à pied, avec intérêts au taux légal à compter du 28 octobre 2015, outre celle de 1.500 € au titre des frais irrépétibles,

Déclare recevable et fondée l'intervention volontaire du syndicat SNRT CGT France Télévisions ;

Condamne la société France Télévisions à payer au syndicat la somme provisionnelle de 2.000 € à valoir sur sa demande de dommages et intérêts, outre celle de 1.500 € au titre des frais irrépétibles,

(M. de Chanville, prés. – M<sup>es</sup> Dufresne-Castets, Aubert, av.)

#### Note.

Le salarié, opérateur de prise de vue de France Télévisions, s'était vu infliger une mise à pied disciplinaire de 15 jours, pour avoir refusé d'effectuer un duplex pour le journal national, en raison du dépas-

sement de ses horaires que cela aurait entraîné. L'employeur apportait la preuve que le refus du salarié avait entraîné une importante désorganisation, en l'espèce « *la perturbation du déroulement de journal télévisé national de France 3, puisqu'aucune image n'a pu être transmise* » (1). Le salarié avait saisi la formation de référé du Conseil de prud'hommes pour contester la sanction disciplinaire puis porté l'affaire en appel ; le point de droit concernait donc la légitimité, ou pas, de refuser l'accomplissement des heures supplémentaires.

La Cour d'appel a jugé qu'en application d'un accord d'entreprise, le salarié peut refuser une heure supplémentaire, même si celle-ci est temporaire et utile à la société. En l'espèce, le juge considère que « *le refus [du salarié] de tourner le journal national de France 3 entre 19 h 30 à 19 h 45 est directement lié à son souhait de faire respecter l'accord d'entreprise, comme lui-même l'a clairement annoncé sur le moment, et se justifiait par un net dépassement prévisible de son horaire de service et de celui de ses collègues, avec un délai de prévenance très court, soit environ une heure avant, contrairement à l'esprit de l'accord d'entreprise du 28 mai 2013 relatif à l'organisation du temps de travail que M. R. entendait contribuer à faire respecter tant à son égard qu'à l'égard des autres salariés travaillant comme lui pour des activités à organisation variable* » (2). L'imposition au dernier moment d'une heure supplémentaire viole clairement l'existence d'une disposition conventionnelle sur le délai de prévenance, de sorte que la sanction du refus d'exécuter cet ordre constitue un trouble manifestement illicite qu'il convient de faire cesser conformément à l'article R 1455-6 du Code du Travail. La Cour prononce ainsi, à la demande du salarié, le retrait à titre provisoire, sous astreinte, de la mesure de mise à pied.

Après avoir rappelé la soumission jurisprudentielle des heures supplémentaires au pouvoir de direction de l'employeur (1.), on rappellera une appréciation différente dans des situations proches (2.) avant d'examiner la portée de l'arrêt ci-dessus (3.).

1. En matière d'horaires de travail, la jurisprudence fait primer depuis longtemps la liberté d'entreprise et le pouvoir de direction sans véritablement tenir compte de l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'Homme, qui proclame le droit de toute personne au respect « *de sa vie privée et familiale, de son domicile et de sa correspondance* ».

Ce principe a été affirmé dès 1961, la Cour de cassation jugeant que « *la seule constatation qu'un*

(1) Ci-dessus.

(2) Ci-dessus.

*ouvrier ait refusé sans motif valable de faire les heures supplémentaires qui lui étaient demandées suffit à retirer à son licenciement tout caractère abusif* » (3). Le salarié est ainsi, de façon permanente, à la manière d'une astreinte, sans avoir le droit de profiter pleinement et librement du temps qui devrait lui appartenir. L'employeur, sauf abus, n'a pas à justifier le recours aux heures supplémentaires, surtout s'il ne dépasse pas le contingent annuel ou conventionnel.

Il est ainsi enseigné que « *l'instauration d'heures supplémentaires est un attribut du pouvoir de direction de l'employeur. Celui-ci peut imposer au salarié d'effectuer de telles heures, même si le contrat de travail n'envisage pas cette possibilité. Le salarié qui refuse d'effectuer des heures supplémentaires, régulièrement instaurées par l'employeur, commet, sauf cas particulier, une faute justifiant une sanction qui peut aller jusqu'au licenciement et même, dans certaines situations, à un licenciement sans préavis* » (4). Ces affirmations se trouvent illustrées par diverses décisions, certes plutôt anciennes (5).

Le principe même de cette solution est contestable, compte tenu du trouble qu'il apporte dans l'exécution du contrat, *a fortiori* lorsque lesdites heures doivent être exécutées à bref délai, voire immédiatement, comme au cas particulier.

2. Dans des hypothèses proches, la Cour de cassation adopte une approche différente en opérant un double contrôle : objectif et subjectif.

De façon objective, le salarié a le droit de refuser un changement bouleversant par nature le rythme de travail sans avoir à justifier d'un impact particulier sur sa vie personnelle, car il existe une modification du contrat de travail. C'est le cas, par exemple, du passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit et ce, même si cette modification est temporaire (6). Après avoir considéré également comme légitime le refus du salarié d'accomplir systématiquement des heures supplémentaires, par un passage de 39 à 41 heures au motif de l'existence d'une modification de la durée du travail (7), elle semble aujourd'hui en rester, de manière regrettable, à la position selon laquelle « *les heures supplémentaires imposées par l'employeur, dans la limite du contingent dont il dispose légalement et en raison des nécessités de l'entreprise, n'entraînent pas modification du contrat de travail* » (8).

Il existe également un contrôle subjectif opéré par rapport aux droits fondamentaux du salarié. Le salarié peut refuser une modification de ses horaires, et donc également l'accomplissement d'heures supplémentaires, si ce changement, bien que ne constituant pas une modification du contrat de travail selon les critères de la Cour de cassation, a des conséquences significatives sur sa vie personnelle. La Cour de cassation a ainsi jugé, dans un important arrêt du 3 novembre 2011, que « *sauf atteinte excessive au droit du salarié au respect de sa vie personnelle et familiale ou à son droit au repos, l'instauration d'une nouvelle répartition de la journée du travail relève du pouvoir de direction de l'employeur* » (9). Le visa de l'article L. 1121-1 du Code du travail, aux termes duquel « *Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché* », pouvait faire espérer la prise en compte de l'ensemble des libertés individuelles.

Néanmoins, pour la Cour de cassation, ce sont les obligations familiales qui sont principalement retenues pour justifier un refus (10) ou, antérieurement, le non-respect du repos, même s'il s'agit d'un samedi et non d'un dimanche (en l'espèce, il était demandé aux salariés de travailler régulièrement par roulement le samedi) (11). Au contraire, la Cour de cassation a considéré que le salarié qui avait refusé un changement d'horaires en raison de l'exercice d'un mandat local n'était pas légitime (12). Il y a ainsi une sorte de liste de priorité dans la vie privée des salariés, établie par la Cour de cassation, qui constitue une ingérence du pouvoir judiciaire, et en conséquence de l'employeur, dans les choix de vie opérés par les salariés, qui doivent se justifier de l'utilisation de leur temps qui aurait dû être libre.

En outre, en matière d'accomplissement ponctuel des heures supplémentaires, la Cour de cassation a déjà privilégié la liberté d'entreprendre sur la vie privée, même en présence d'obligations familiales. Elle a ainsi jugé qu'était justifié le licenciement d'un salarié ayant refusé d'accomplir une mission programmée depuis plusieurs mois, mais dont la date avait été fixée un samedi 11 jours avant, alors que le salarié justifiait du grave état de maladie de sa fille, car « *il était prévenu de cette mission depuis plusieurs*

(3) Cass. Soc. 20 mars 1961, Dr. Soc. 1961, 424, n. J. Savatier.

(4) G. Auzero, E. Dockès, *Droit du travail*, 30<sup>ème</sup> éd., 2015, Précis Dalloz § 828.

(5) V. not. Cass. Soc. 9 mars 1999, n° 96-43.718, Bull. civ. V, n° 103.

(6) Cass. Soc. 18 septembre 2013 n° 12-18.065.

(7) Cass. Soc. 20 octobre 1998, n° 96-40.614.

(8) Cass. Soc. 9 mars 1999, préc.

(9) Cass. Soc. 3 novembre 2011, n° 10-14.702.

(10) Cass. Soc. 8 novembre 2011, n° 10-19.339; Cass. Soc. 10 décembre 2014, n° 13-13.644.

(11) Cass. Soc. 16 mai 1991, n° 89-44.485.

(12) Cass. Soc. 2 avril 2014, n° 13-11.060.

mois ; que la demande de l'employeur, qui entrerait dans le cadre des obligations professionnelles de ce salarié, ne portait pas atteinte à la vie privée de celle-ci » (13). Peut-être la solution serait-elle différente aujourd'hui au regard de l'arrêt du 3 novembre 2011.

3. Au regard de ce tableau bien sombre, l'arrêt rapporté offre des pistes. Le salarié ayant pris le risque de refuser l'exécution de la tâche demandée présentait la particularité d'être délégué syndical SNRT CGT. Il connaissait donc bien le statut collectif applicable et il s'est senti, à juste titre, investi de la mission de rappeler à l'employeur « la valeur de la parole donnée », à savoir le respect de l'accord d'entreprise. Les stipulations de celui-ci encadraient la modification des tableaux comprenant les horaires de travail selon des modalités exposées dans l'arrêt. Alors qu'un délai de prévenance de référence était fixé à l'avant-veille à 17 h, le salarié s'était vu annoncer une heure avant la prise d'effet l'allongement de sa journée de travail. Il avait alors invoqué le respect de la norme conventionnelle pour refuser ce diktat, ce qui lui avait valu 15 jours de mise à pied.

L'arrêt de la Cour d'appel de Versailles a le mérite d'énoncer que le refus d'un salarié d'exécuter un ordre contraire à une disposition d'un accord d'entreprise ne peut être fautif, même si la société justifie d'un véritable intérêt pour l'accomplissement d'une seule heure supplémentaire et ce sans nécessité de justification par le salarié d'un impact sur sa vie privée et familiale. Une telle solution était pressentie depuis longtemps par la doctrine : « *le salarié devrait pouvoir refuser d'effectuer les heures supplémentaires lorsque l'employeur méconnaît les engagements qu'il a souscrits dans le cadre d'accords collectifs avec les partenaires sociaux* » (14). L'importance de la solution est à souligner compte tenu de l'empressement à légitimer la répression disciplinaire (15).

Le mandat représentatif du salarié n'est pas le motif de cette décision, même s'il a pu l'influencer, puisque la Cour écarte l'examen de la discrimination qui est renvoyé au juge du fond (16).

Cet arrêt illustre les limites du lien de subordination en présence d'un accord d'entreprise et confirme le pouvoir du juge de référés, qui doit faire cesser un trouble manifestement illicite par le retrait provi-

soire de la sanction (17). La solution est d'autant plus forte qu'elle trouve application dans une hypothèse où le refus du salarié a causé un trouble important au fonctionnement de l'entreprise – la non-diffusion d'un journal TV national. Mais, dans la réalisation de ce trouble, le refus individuel n'était qu'une cause apparente, le défaut d'organisation de l'entreprise pour mettre à disposition les moyens nécessaires en constituant la cause réelle.

Le syndicat CGT, qui a accompagné l'action prud'homale du délégué, se voit allouer, c'est le moins, une indemnisation au titre de l'atteinte portée à l'accord collectif, dont il était par ailleurs signataire.

La subordination du salarié, qui définit aujourd'hui le contrat de travail, devrait être limitée dans un espace temporel et géographique précis permettant l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée pendant laquelle les personnes devraient retrouver une totale liberté. Il devrait notamment y avoir un temps encadré de subordination.

Il s'agit d'une piste pour les organisations syndicales, qui peuvent se saisir de ce sujet dans le cadre des négociations obligatoires annuelles « *sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise* » et « *sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail* », prévues l'article L.2242-1 du Code du travail, afin de permettre un meilleur équilibre entre la vie privée du salarié et le pouvoir de direction de l'entreprise, sans nécessité de justification par le salarié de ses choix de vie personnelle hors du temps de subordination. Le droit à la déconnexion, reconnu par le législateur à l'article L.2242-8 du Code du travail, participe à cette réflexion ; les partenaires sociaux peuvent tenter d'aller plus loin en encadrant plus strictement le temps de subordination.

**Alexandra Soumeire,**

Avocate au Barreau de Paris

(13) Cass. Soc. 27 novembre 1991, n° 88-44.110.

(14) J. Mouly, « Le refus du salarié d'accomplir des heures supplémentaires », Dr. Soc. 1994, p. 856.

(15) comp. en matière de récupération irrégulière d'heures de travail : Soc. 16 déc. 2005, n° 04-40.905, Dr. Ouv. 2006, p. 303 obs. YLP.

(16) De manière très contestable, la Cour se retranche derrière une « *contestation sérieuse* » alors que la discrimination syndicale, alléguée, constituerait un trouble manifestement illicite qui ne peut se voir opposer une telle contestation ; v. dernièrement S. Mraouahi, « Du bon usage du référé prud'homal », Dr. Ouv. 2017, p. 290 et déjà P. Moussy, « Le référé prud'homal face aux discriminations », Dr. Ouv. 1992, p. 366.

(17) S. Mraouahi, prec.