

PROCÉDURE PRUD'HOMALE

par Daniel BOULMIER, Maître de conférences,
Institut Régional du Travail, Université de Lorraine

LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL – Maternité – État de grossesse – Démission équivoque – Licenciement verbal – Employeur informé après la rupture – Modalités – Absence d'envoi d'un certificat médical – Licenciement nul : non

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 13 juin 2018

Mme B. contre Mme A. (p. n° 17-10.252)

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme A. a été engagée en qualité de femme d'entretien à compter du 1^{er} octobre 2010 par Mme B. ; que le contrat de travail a été rompu le 17 avril 2012, l'employeur ayant remis à la salariée un certificat de travail le 18 avril 2012 prenant acte de sa démission ; qu'estimant que la rupture du contrat de travail s'analysait en un licenciement nul compte tenu de son état de grossesse, la salariée a saisi la juridiction prud'homale ;

Sur le moyen unique, pris en sa première branche :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur le moyen annexé, qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

Mais sur le moyen unique, pris en ses autres branches :

Vu l'article L. 1225-5 du code du travail ;

Attendu que pour dire que la rupture du contrat de travail s'analyse en un licenciement nul et condamner l'employeur à verser à la salariée diverses sommes, l'arrêt retient que la salariée a été licenciée verbalement le 17 avril 2012 et que l'employeur a eu connaissance de l'état de grossesse de la salariée au plus tard le 18 avril 2012 lors de la remise du certificat de travail à son conjoint ;

Qu'en statuant ainsi, sans constater l'envoi à l'employeur d'une pièce médicale relative à l'état de grossesse allégué par la salariée dans le délai légal, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, sauf en ce qu'il déboute Mme A. de sa demande de dommages-intérêts au titre de la perte de chance de bénéficier du droit individuel à la formation, l'arrêt rendu le 9 novembre 2016, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, sur les autres 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 ;

(Mme Farthouat-Danon, prés. - SCP Boré, Salve de Bruneton et Mégret, SCP Ricard, Bendel-Vasseur, Ghnassia, av.)

Note.

Si une salariée peut, après la rupture du contrat, bénéficier de la protection due à l'état de grossesse, la Cour de cassation rappelle dans l'arrêt commenté que c'est à la condition qu'elle ait satisfait aux obligations mises à sa charge.

Dans un contexte agité, un employeur, prenant acte de la démission de la salariée le 17 avril 2012, remet

dès le lendemain au conjoint de celle-ci un certificat de travail précisant l'emploi occupé et la période couverte ; ce certificat précise par ailleurs « Elle me quitte de sa propre initiative, avec mon accord, car enceinte, libre de tout engagement ».

La salariée saisit alors le Conseil de prud'hommes pour voir requalifier la rupture en un licenciement nul, compte tenu de son état de grossesse.

La Cour d'appel, approuvant le Conseil de prud'hommes, retient que la rupture s'analyse en un licenciement nul et octroie à la salariée les indemnités correspondantes. Pour parvenir à cette décision, la Cour d'appel procède en deux temps.

Elle examine en premier lieu les attestations versées par l'employeur qui accrédi- teraient la démission de la salariée ; tout comme l'a fait le Conseil de prud'hommes, la Cour d'appel écarte la force probante de ces attestations et conclut « *qu'en dehors de toute manifestation claire et non équivoque de la volonté de la salariée de démissionner, la rupture dont les parties s'accordent à fixer la date au 17 avril 2012 s'analyse en conséquence en licenciement verbal à l'initiative de l'employeur* » (1).

Elle examine ensuite la nullité de la rupture pour cause de grossesse. La cour relève que « *l'article L. 1225-4 du Code du travail dispose qu'aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit au titre du congé de maternité, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les quatre semaines suivant l'expiration de ces périodes* » ; elle relève ensuite que « *l'employeur ne peut rompre le contrat que s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement ; qu'au surplus, selon l'article L. 1225-5 du [Code du] travail, le licenciement d'une salariée est annulé lorsque, dans un délai de 15 jours à compter de sa notification, l'intéressé envoie à son employeur [...] un certificat médical justifiant qu'elle est enceinte.* ». La cour en conclut « *qu'outre que l'employeur n'a pas, dans une lettre de licenciement, fait état d'un motif ayant trait à une faute grave ou à l'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement, la cour relève que Mme X. a eu connaissance de l'état de grossesse de la salariée au plus tard le 18 avril 2012 lors de la remise du certificat de travail au conjoint de Mme Z., qu'elle ne pouvait en conséquence délivrer les documents de fin de contrat hors démission claire et non équivoque de la salariée et devait réintégrer la*

salariée ; que compte tenu des circonstances propres à l'espèce, telles qu'elles résultent des éléments communiqués, c'est à bon droit que les premiers juges ont qualifié la rupture de licenciement nul ».

La motivation de la Cour d'appel est en apparence inattaquable, sauf que, sur pourvoi de l'employeur, la Cour de cassation apporte une précision d'une importance capitale, précision faisant tomber le raisonnement du juge du fond l'ayant conduit à la nullité de la rupture.

Dans son pourvoi, l'employeur soulève la question du premier alinéa de l'article L. 1225-5 du Code du travail, selon lequel « *Le licenciement d'une salariée est annulé lorsque, dans un délai de quinze jours à compter de sa notification, l'intéressée envoie à son employeur, dans des conditions déterminées par voie réglementaire, un certificat médical justifiant qu'elle est enceinte* » (2).

Dans l'affaire commentée, la Cour d'appel a retenu que l'employeur avait eu connaissance de l'état de grossesse de la salariée au plus tard le 18 avril 2012 lors de la remise du certificat de travail au conjoint de la salariée, laissant ainsi entendre qu'il n'est pas établi que l'employeur en ait eu connaissance avant la rupture ; de plus, aucun certificat médical attestant la grossesse n'a été produit dans le délai de 15 jours après la rupture. Aussi, pour la Cour de cassation, la Cour d'appel ne pouvait retenir la nullité de la rupture sans avoir au préalable « *constater l'envoi à l'employeur d'une pièce médicale relative à l'état de grossesse allégué par la salariée dans le délai légal* ». Peu importe donc, comme dans l'arrêt rapporté, que le certificat de travail fasse mention d'un « *état de grossesse* », mention résultant à l'évidence d'une déclaration émanant de la salariée après la rupture. Dès lors qu'aucun certificat médical attestant de cette grossesse n'a été produit dans le délai requis (3), le seul fait que l'employeur ait été informé de cet état de grossesse après la rupture ne peut suffire à faire bénéficier la salariée de la protection du premier alinéa de l'article L. 1225-5, à savoir l'annulation de la rupture et donc la réintégration.

Cette solution se déduisait déjà de la jurisprudence de la Chambre sociale de la Cour de cassation. En effet, elle a déjà jugé que la délivrance à l'employeur

(1) Solution classique, la démission devant refléter « *une volonté claire et non équivoque* » ; aussi, face à l'absence d'expression formelle par un salarié de sa volonté de démissionner, un employeur doit bien se garder de « prendre acte » de sa démission.

(2) Le certificat est adressé par lettre recommandée avec avis de réception (art. R. 1225-2, C. trav.). L'information de l'employeur est réputée faite au jour de l'expédition de la lettre recommandée avec avis de réception (art. R. 1225-3).

(3) Rappelons que, pour la Cour de cassation, le délai de 15 jours après la rupture pour envoyer un certificat médical de grossesse court à compter de la connaissance effective par la salariée de cette rupture. Aussi, lorsque la salariée ne retire pas la lettre recommandée lui notifiant la rupture, le délai ne commence pas à courir (Cass. Soc. 6 juin 2011, n° 10-17.022, Bull. civ. V, n° 139, *Droit et procédures*, octobre 2011, p. 239, n. D. Boulmier).

d'un certificat médical attestant l'état de grossesse dans les quinze jours de la rupture s'applique uniquement à la salariée enceinte, licenciée par un employeur ignorant son état de grossesse, ces dispositions de l'article L.1225-5 étant sans application

lorsque l'employeur connaissait l'état de grossesse dès avant la décision de licenciement (4).

Dans l'affaire rapportée, l'employeur ne connaissait pas l'état de grossesse lors de la rupture, dès lors l'envoi d'un certificat médical s'imposait à la salariée.

(4) Cass. Soc. 20 juin 1995, n° 91-44.952, Bull. civ. V, n° 202.

LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL Procédure disciplinaire – Preuve par témoignage – Rapport de la direction de l'éthique – Témoignages anonymes – Témoignages déterminant l'issue du litige – Violation de l'art. 6 §1 et 3 CEDH.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 4 juillet 2018
M. X. contre SNCF mobilités (p. n° 17-18.241 P+B)

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X. a été engagé le 1^{er} mars 2007 en qualité d'acheteur expert bâtiment par la SNCF mobilités ; que, les 4 et 5 février 2013, le salarié et Mme Z. ont saisi la direction éthique de la SNCF ; que, se fondant sur le rapport de la direction de l'éthique, l'employeur a notifié au salarié le 18 septembre 2013 une mesure de suspension et l'a convoqué devant le conseil de discipline ; qu'il a été licencié le 25 septembre 2013 ;

Sur le premier moyen et les première et deuxième branches du deuxième moyen :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ces moyens ci-après annexés, qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

Mais sur le deuxième moyen pris en sa troisième branche :

Vu l'article 6 §1 et 3 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ;

Attendu que le juge ne peut fonder sa décision uniquement ou de manière déterminante sur des témoignages anonymes ;

Attendu que pour dire que la procédure de licenciement est régulière et le licenciement justifié, la cour d'appel, après avoir retenu que l'atteinte aux droits de la défense fondée sur le caractère anonyme des témoignages recueillis par la direction de l'éthique n'est pas justifiée dans la mesure où le salarié a eu la possibilité d'en prendre connaissance et de présenter ses observations, s'est fondée de manière déterminante sur le rapport de la direction de l'éthique ;

Qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Et sur le deuxième moyen, pris en sa quatrième branche :

Vu le référentiel RH00144 interne à la SNCF ;

Attendu, selon ce texte, que lorsqu'une majorité absolue de voix converge vers un niveau de sanction, ce niveau constitue l'avis du comité de discipline, il y a alors un seul avis, le directeur ne peut prononcer une sanction plus sévère ; que lorsqu'aucun niveau de sanction ne recueille la majorité des voix, le conseil a émis plusieurs avis. Dans ce cas, il y a lieu de tenir compte des avis émis par le conseil pour déterminer une majorité, ou tout au moins le partage des avis en 2 parties ; que pour ce faire, les voix qui se sont portées sur la plus sévère des sanctions s'ajoutent à l'avis ou aux avis du degré inférieur qui se sont exprimés, jusqu'à avoir 3 voix ; que le directeur peut prononcer une sanction correspondant à l'avis le plus élevé ainsi déterminé ;

Attendu que pour dire le licenciement du salarié justifié, l'arrêt retient que le conseil de discipline s'est prononcé à égalité pour et contre le licenciement, soit trois voix pour et trois voix contre, et dans les mêmes conditions pour un dernier avertissement avec une mise à pied de douze jours et un déplacement, que compte tenu des avis exprimés par le conseil de discipline, le directeur pouvait donc prononcer la sanction correspondant à l'avis le plus élevé, à savoir le licenciement ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations que le directeur ne pouvait prononcer un licenciement, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur le troisième moyen :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute M. X. de sa demande de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt rendu le 17 mars 2017, entre les parties, par la cour d'appel de Rennes ; remet, en conséquence, sur ce point, 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 d'Angers ;

(M. Frouin, prés. - SCP Monod, Colin et Stoclet, SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, av.)

Note.

Nous avons déjà, dans cette revue, abordé les manières parfois cavalières qu'ont certaines entreprises (RATP et La Poste) de traiter les procédures disciplinaires (5). L'arrêt ici rapporté en est un autre exemple et concerne, cette fois, la SNCF.

Sur fond de relations interpersonnelles dégradées au sein de la Centrale d'achat interrégionale atlantique, la Direction de l'éthique est saisie et procède à une enquête. Se fondant sur le rapport en résultant, l'employeur notifie à un salarié une mesure de suspension du contrat, le convoque ensuite devant le conseil de discipline et, enfin, le licencie le 25 septembre 2013. Les motifs à l'appui de la rupture sont ainsi rédigés : « Dans le rapport d'enquête communiqué par la Direction de l'éthique le 9 septembre 2013, les faits suivants vous sont reprochés : Des propos et des attitudes caractérisant une insubordination, voire un irrespect vis-à-vis de votre hiérarchie. Des propos injurieux et des comportements agressifs à l'encontre de vos collègues allant jusqu'à provoquer de la souffrance au travail pour certains d'entre eux. Des propos à connotation raciste à l'encontre d'un agent de votre équipe de confession musulmane. Des propos récurrents à connotation sexuelle et des attitudes déplacées envers des collègues féminines. Ces différends ainsi constatés caractérisent un comportement contraire aux valeurs éthiques que l'entreprise cherche à promouvoir, un défaut de loyauté et met en danger la santé physique et morale de vos collègues ».

Le salarié porte le litige devant le Conseil de prud'hommes en soulevant plusieurs griefs quant à la régularité de la procédure. Il est finalement débouté par la Cour d'appel sur l'ensemble de ces griefs et se pourvoit en cassation. Nous ne retiendrons ici que le deuxième moyen de ce pourvoi, qui critique les conditions dans lesquelles il a été informé des accusations à son encontre, conditions non critiquées par la Cour d'appel pour former sa décision.

Pour débouter le salarié, la Cour d'appel s'est fondée uniquement sur le rapport d'enquête de la

Direction de l'éthique, sans davantage diligenter de mesures d'instruction ; or, le salarié faisait valoir devant ce juge une atteinte à ses droits de la défense, dès lors que le rapport de la Direction de l'éthique ne mentionnait pas l'identité des auteurs des témoignages qui l'accusaient, que le rapport n'était pas signé et que les témoignages étant anonymes, il n'avait pu utilement se défendre des accusations portées contre lui. Mais la Cour d'appel écarte ces critiques, considérant que « le rapport de la Direction de l'éthique était suffisant pour démontrer la réalité des faits reprochés au salarié » et que « l'atteinte aux droits de la défense fondée sur le caractère anonyme des témoignages n'est pas plus justifiée dans la mesure où M. X. a eu la possibilité d'en prendre connaissance et de présenter ses observations ».

Le salarié réitère ces mêmes critiques devant la Cour de cassation. C'est au visa de l'article 6 §1 et 3 de la Convention de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales que la Cour de cassation donne raison au salarié, infligeant, par-là même, une sérieuse leçon au juge du fond sur la question de la preuve par témoin.

Pour la Cour de cassation, en énonçant « que la procédure de licenciement est régulière et le licenciement justifié, la Cour d'appel, après avoir retenu que l'atteinte aux droits de la défense fondée sur le caractère anonyme des témoignages recueillis par la Direction de l'éthique n'est pas justifiée dans la mesure où le salarié a eu la possibilité d'en prendre connaissance et de présenter ses observations, s'est fondée de manière déterminante sur le rapport de la Direction de l'éthique », a violé le texte susvisé. La Cour de cassation énonce alors le principe selon lequel « le juge ne peut fonder sa décision uniquement ou de manière déterminante sur des témoignages anonymes ».

La difficulté dans cette affaire commentée repose donc sur la réception par le juge de témoignages recueillis et anonymisés par la Direction de l'éthique dans son rapport, témoignages repris par l'employeur à l'appui du licenciement.

(5) D. Boulmier, À la RATP, l'enquête a l'ticket... Contribution à l'éradication d'une officine patronale, Dr. Ouvr. 2015, p.171.

D. Boulmier, L'émergence, devant les tribunaux, des stratégies patronales d'enquête/répression, Dr. Ouvr. 2015, p.492.

L'anonymat des témoignages opposés au salarié est contestable dans le cadre de la procédure disciplinaire elle-même ; cet anonymat l'a privé de la possibilité de pouvoir opposer, au cours de la procédure d'enquête, ses propres arguments à des personnes clairement identifiées et/ou de montrer l'illégitimité qu'elles auraient à témoigner.

L'anonymat des témoignages, admis sans réserve par la Cour d'appel, est également fortement contestable, dès lors qu'il constitue une violation des dispositions du Code de procédure civile.

Chaque témoignage accusant le salarié, et retranscrit dans le rapport de la Direction de l'éthique, doit être vu comme une attestation au profit de l'employeur ; or, l'attestation n'est recevable que si elle répond aux prescriptions posées par les articles 200 à 203 du Code de procédure civile. Si la Cour de cassation est souple quant au formalisme de l'attestation, posé par les alinéas 3 et 4 de l'article 202 du Code de procédure civile (6), elle impose cependant, sans exception, que l'auteur de l'attestation soit identifié (7) et qu'il ait assisté ou personnellement constaté les faits rapportés (8). Par ailleurs, l'article 203 de ce même code précise que « *le juge peut toujours procéder par voie d'enquête à l'audition de l'auteur d'une attestation* ».

Mais, on l'a vu, l'anonymat des témoignages n'a pas chagriné plus que cela la Cour d'appel, alors que cet anonymat ne lui permettait pas de vérifier que les anonymes existaient bel et bien et que, s'ils existaient, ils avaient bien assisté ou personnellement constaté les faits rapportés. La Cour d'appel se devait donc, pour le moins, d'écarter ces témoignages anonymes ou ordonner l'audition des témoins que la Direction de l'éthique avait entendus.

Cette remise en ordre par la Cour de cassation est la bienvenue pour mettre un frein supplémentaire aux pratiques plus que douteuses des entreprises en matière disciplinaire, même lorsqu'elles cherchent, comme c'est ici le cas, à s'auroler de toutes les vertus en s'abritant derrière des structures au titre ronflant, et qui ne sont pas, dans nombre de cas, aussi indépendantes de l'employeur qu'elles le devraient.

Dans l'affaire rapportée, la « Direction de l'éthique » semble bien n'en avoir que le nom, car vu la légèreté avec laquelle elle a traité les droits de la défense du salarié, elle ne semble pas, elle-même, très soucieuse des principes qu'elle est chargée de faire respecter. Il faut alors regretter que la Cour d'appel ait été séduite par cette apparente autorité.

L'envie de « Cour suprême » ou le rêve de faire du droit sans justiciable !

La Cour de cassation semble souffrir de ne pas être « une Cour suprême » (9) et souhaiterait bien le devenir. Pour cela, un rapport a été transmis à la garde des Sceaux (10). Des auteurs ont déjà signalé tout le mal qu'ils pensaient d'une telle évolution (11) ; les litiges pour lesquels la règle de droit est établie n'intéresseraient plus cette Cour suprême et les pourvois à l'encontre des décisions des juges du fond se trouveraient écartés ou retenus à sa propre discrétion.

Il nous semble que les deux arrêts de cassation qui viennent d'être commentés, et dans lesquels le juge du fond a violé la règle de droit applicable (à l'employeur pour le premier et au salarié pour le second), peuvent être ajoutés aux exemples déjà donnés par Pascal Lokiec dans la tribune précitée, pour illustrer les dommages qu'une telle réforme occasionnerait aux justiciables, tant employeurs que salariés (12). Ainsi, pour l'arrêt du 13 juin 2018,

(6) Les règles de forme prévues par l'article 202 du Code de procédure civile ne sont pas prescrites à peine de nullité (Cass. Soc. 10 févr. 1982, n° 79-42.597 ; Cass. Soc. 28 févr. 1989, n° 88-60.146 ; Cass. Soc. 20 févr. 1990, n° 87-43.137 ; Cass. Soc. 17 juin 2015, n° 14-11.486) ; il appartient aux juges du fond d'apprécier souverainement si les attestations non conformes aux prescriptions de l'article 202 du nouveau Code de procédure civile présentent des garanties suffisantes pour emporter leur conviction » (Cass. Soc. 26 oct. 1995, n° 94-41.226 ; Cass. Soc. 19 oct. 1995, n° 94-40.657).

(7) Art. 202, al. 2, CPC.

(8) Art. 202, al. 1, CPC ; Cass. soc, 15 janv. 2004, n° 12-19.472.

(9) La question d'une évolution vers une Cour suprême a été posée (et écartée) pour le Conseil constitutionnel, V. allocution de Hubert Haenel, conférence-débat à la Faculté de droit de Nancy, sur le thème « Le Conseil constitutionnel : vers une Cour Suprême à la

française ? », 21 oct. 2010 (<https://www.conseil-constitutionnel.fr/les-membres/vers-une-cour-supreme>).

(10) Sur ces textes v. la tribune de Bertrand Louvel, premier président de la Cour de cassation, ainsi que les liens associés : https://www.courdecassation.fr/institution_1/reforme_cour_7109/mise_oeuvre_propositions_reforme_8181/reforme_traitement_pourvois_8640/pourvois_tribune_38817.html.

(11) P. Lokiec, Pourvoi en cassation : un droit bientôt supprimé ? http://www.liberation.fr/debats/2018/04/24/pourvoi-en-cassation-un-droit-bientot-supprime_1645618. V. également H. Masse-Dessen, La tentation d'une Cour suprême, S.S. Lamy, n° 1817, 28 mai 2018, p. 6.

(12) Bien évidemment, au-delà des litiges du travail qui nous intéressent ici au premier chef, ce sont tous les litiges qui sont concernés.

l'employeur n'aurait d'autres solutions que de payer des indemnités afférentes à la nullité de la rupture, alors que seul un licenciement sans cause réelle et sérieuse peut lui être reproché ; ainsi, dans l'arrêt du 4 juillet 2018, le salarié ne pourrait faire valoir la violation de ses droits de la défense, tant par l'employeur que par le juge lui-même.

Le décret n°2004-836 du 20 août 2004, imposant le recours obligatoire à un avocat aux conseils devant la Chambre sociale de la Cour de cassation a notablement entravé l'introduction des pourvois en cassation du seul fait des coûts de cette représentation obligatoire, ce qui laisse donc, depuis lors, nombre de justiciables supporter des décisions dans lesquelles le juge du fond a pourtant violé la règle de droit (13). Viendrait alors s'ajouter à cette entrave par l'argent une entrave discrétionnaire d'ordre « intellectuel et de pur confort », les juges de la « Cour suprême » choisissant eux-mêmes les affaires qui seraient dignes pour eux d'être jugées...

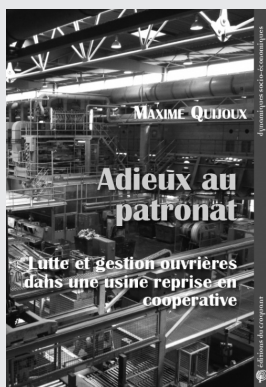
Comment admettre que la Cour de cassation (et donc les juges la composant), qui doit être au service des justiciables et traiter les difficultés que ceux-ci rencontrent quant à la bonne application du droit par les juges du fond (14), puisse devenir, par sa propre volonté, une juridiction autonome et déconnectée du justiciable, puisant, selon ses caprices, dans sa caisse de litiges (caisse à jouets ?) celui qui donnera le plus de satisfaction aux juges la composant ou leur accrédi-tera une meilleure notoriété ?

Espérons qu'une telle dérive restera dans les archives de l'histoire judiciaire, étant déjà bien inquiétant et regrettable le fait que des magistrats de la plus Haute juridiction y aient même songé ! Mais d'y avoir songé, cela ne montre-t-il pas aussi que, finalement, le droit n'est pas vraiment au service de ceux à qui l'on croyait qu'il était destiné ? !

Daniel Boulmier

(13) Les moyens d'agir en justice du salarié : une constante dégradation au profit de l'employeur (simple note d'humeur en marge de CE 6 avr. 2006, n°273.311), Dr. Ouvr. 2006, p.561. Cette réforme pénalise essentiellement les salariés, l'entreprise finançant les pourvois des employeurs. Mais, depuis, de nombreuses évolutions procédurales sont venues entraver la saisine du juge (réduction des délais de prescription, réforme de la procédure prud'homale en 2015...), restreindre le pouvoir des juges dans leur appréciation du préjudice (plafonnement des indemnités pour licenciement abusif...) ou encore durcir l'exercice des voies de recours par de nombreuses embuches...

(14) Même si l'on rencontre parfois quelques écarts sur des conflits d'intérêts : v. Ces hermines de la Cour de cass qui aiment la perruque, *Le Canard enchaîné*, 18 avr. 2018, p.3 ; Cour de cass et cours de maintien, *Le Canard enchaîné*, 25 avr. 2018, p.3. V. également, Ambiance tendue à la Cour de cassation, *Le Monde*, 19 juill. 2018, p.9. *Add.* A. Supiot, Ontologie et déontologie de la doctrine, D. 2013, p.1421.



Éditions du Croquant
Collection Dynamiques
socio-économiques
ISBN-13: 9782365121774
08/2018 – 318 pages
20 euros

ADIEUX AU PATRONAT

par Maxime Quijoux

Le syndicalisme ouvrier en France appartient-il au passé ? Incapable d'enrayer le déclin que connaît l'industrie depuis quarante ans, il est également confronté à une crise sur le sens de son action militante.

Pourtant, loin des échecs des grandes mobilisations nationales, des syndicalistes mènent des luttes sur leurs lieux de travail, dont on ne mesure pas toujours ni l'inventivité ni les effets. Hélio-Corbeil, imprimerie située à Corbeil-Essonnes, en est une illustration : en février 2012, emmenés par la CGT, les salariés parviennent à reprendre leur entreprise sous forme de Société Coopérative et Participative (Scop). 80 emplois sont sauvés et l'activité est alors relancée. À partir d'une enquête au long cours, mêlant immersion et travail d'archives, cet ouvrage revient sur l'origine de cette lutte et la mise en place de la coopérative. Il propose une vision différente du syndicalisme, où la gestion constitue une arme de résistance salariale, hier comme aujourd'hui, et s'interroge sur ses conditions d'appropriation. Face à la financiarisation de l'économie, le salut du monde ouvrier passera-t-il par la conquête du pouvoir dans l'entreprise ?

Maxime Quijoux est sociologue, chercheur au CNRS et membre du Laboratoire Printemps (Professions, Institutions, Temporalités) à l'université Versailles-Saint-Quentin-en-Yvelines et membre associé du LISE (Laboratoire Interdisciplinaire de Sociologie Économique) au CNAM. Il est l'auteur de Néolibéralisme et autogestion, l'expérience argentine (Éditions de l'IHEAL, 2011) et a dirigé l'ouvrage collectif Bourdieu et le travail (Presses Universitaires de Rennes, 2015).