

Actualités Droits-Libertés du 6 mars 2013



CREDOF – Revue des Droits de l'Homme

Centre de Recherches et d'Études sur les Droits Fondamentaux
Université Paris Ouest Nanterre La Défense

DROIT D'AGIR EN JUSTICE (Art. 6 CEDH et Art. L.1121-1 du Code du travail) : La protection du droit des salariés d'agir en justice contre leur employeur

*par Xavier Orgerit**

Par un arrêt en date du 6 février 2013, la Chambre sociale de la Cour de cassation s'est prononcée sur la protection à accorder au droit d'agir des salariés. Le juge des référés peut ordonner la réintégration d'un salarié dont la rupture du contrat de travail résulte de la volonté de l'employeur de sanctionner l'exercice du droit d'agir. Cette décision marque une réelle évolution dans la jurisprudence de la Cour de cassation, auparavant quelque peu réservée voire timorée en ce domaine. La juridiction judiciaire reconnaît enfin explicitement le droit d'agir en justice du salarié comme fondamental et en tire les conséquences contentieuses. Non seulement elle sanctionne de nullité les mesures de rétorsion consécutives à la saisine d'un juge par un employé. Mais de plus, la Cour facilite la preuve par ce dernier de ces mesures qui entravent le droit d'agir en justice.

Lire le texte intégral sur [le site de la Revue des Droits de l'Homme](#)

Le 11 juin 2009, onze salariés saisissaient le Conseil de prud'hommes d'Avignon pour solliciter la requalification de leurs contrats à durée déterminée en contrat à durée indéterminée. Alors que le Conseil de prud'hommes s'apprêtait à entendre l'affaire, un huissier a notifié à sept salariés sous contrat à durée déterminée la rupture des relations contractuelles par l'employeur. Par conséquent, les salariés ont saisi en référé la juridiction prud'homale afin d'obtenir leur réintégration immédiate. Au soutien de leur demande, ils invoquèrent que le fait d'ester en justice constitue un droit fondamental et que l'action de leur employeur l'a directement entravé.

Le conseil de Prud'hommes fit droit à leur demande. Mais l'ordonnance ainsi rendue fut ensuite infirmée par la Cour d'appel. Pour cette dernière, une atteinte à la liberté fondamentale d'agir en justice, protégée par l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'Homme, ne peut être alléguée qu'à la condition de **prouver que la décision de l'employeur constituait véritablement une mesure de rétorsion** en réponse à la seule saisine de la juridiction prud'homale. Or pour les juges d'appel, cette preuve ne fut pas rapportée par les employés. A leurs yeux, le lien de causalité entre la rupture de la relation de travail décidée par l'employeur et l'action en requalification initiée contre celui-ci devant le Conseil des prud'hommes n'était pas suffisamment établie.

Un tel raisonnement est condamné par la Chambre sociale de la Cour de cassation dans son arrêt du 6 février 2013 (Cass. Soc. 6 février 2013, [SA France Télécom](#), n°11-11740 et n°11-11742 à 11-11748). Après avoir rappelé le rôle du juge des référés en matière de violation d'une liberté fondamentale par l'employeur, **la haute juridiction judiciaire apporte d'importantes précisions en termes d'administration de la preuve lorsqu'un salarié affirme avoir subi une mesure de rétorsion en réaction à l'action en justice intentée contre son employeur.**

Pour la Cour de cassation, en effet, lorsque la rupture illicite d'un contrat de travail à durée déterminée travail fait suite à l'action en justice engagée par le salarié contre son employeur, c'est sur ce dernier que pèse la charge de la preuve : il lui appartient d'établir que sa décision est justifiée par

des éléments étrangers à toute volonté de sanctionner l'exercice, par le salarié, de son droit d'agir. Ce faisant, **les juges de cassation consacrent enfin la protection du droit d'agir en justice des salariés (1°)** et optent pour **une démarche probatoire destinée à protéger efficacement et effectivement ce droit d'agir (2°)**.

1°/- Le droit d'agir en justice : un droit fondamental du salarié

Le caractère fondamental du droit d'agir en justice, élément du droit à un procès équitable, est de longue date reconnue par la Cour européenne des droits de l'homme (Cour EDH, Plen. 21 février 1975 [Golder c. Royaume-Uni](#), Req n° 4451/70). En ce sens, la Cour de Strasbourg censure deux catégories d'obstacles empêchant au justiciable d'exercer son droit effectif d'accès à la justice : **des difficultés juridiques, bien sûr, peuvent porter atteinte au droit d'agir des particuliers, mais il en est de même s'agissant des obstacles de fait ou matériels**. Peuvent ainsi faire entraver à une action en justice le coût élevé d'une procédure (Cour EDH, 9 octobre 1979, [Airey c. Irlande](#), Req. n° 6289/73) ou même l'impossible accès physique du justiciable – en particulier les personnes à mobilité réduite – au tribunal (Cour EDH, Dec. 3^e Sect. 14 septembre 2010, [Alois Farcaș c. Roumanie](#), Req. n° 32596/04 – [ADL du 4 octobre 2010 \(2\)](#) ; sous l'angle du droit au recours effectif, v. aussi l'expulsion précipité d'un ressortissant étranger empêche l'examen du recours par le tribunal saisi : Cour EDH, G.C. 13 décembre 2012, [De Souza Ribeiro c. France](#), Req. n° 22689/07 – [ADL du 16 décembre 2012](#)).

Quoiqu'il en soit, la nature de droit fondamental du droit d'agir en justice ne fait donc plus guère débat. Il est en particulier reconnu à Strasbourg que **l'article 6 §1 de Convention européenne des droits de l'Homme consacrant le « droit à un tribunal » protège l'action en contestation d'un licenciement** (Cour EDH, G.C. 29 juin 2011, [Sabeh El Leil c. France](#), Req. n° 34869/05 – [ADL du 29 juin 2011](#) ; v. aussi Cour EDH, 4^e Sect. 6 novembre 2012, [Redfearn c. Royaume-Uni](#), Req. n° 47335/06 – [ADL du 18 novembre 2012](#)). En outre, selon l'article 5, § c de la [Convention internationale n° 158 de l'OIT](#), ne constitue pas un motif valable de licenciement le fait d'avoir déposé une plainte ou participé à des procédures engagées contre un employeur en raison de violations alléguées de la législation ou présenté un recours devant les autorités administratives compétentes.

Le code du travail limite toutefois la protection du droit d'agir des salariés à quelques situations spécifiques. En effet, **le législateur a seulement entendu protéger le droit d'agir du salarié comme l'accessoire de la protection d'un autre droit substantiel**. Ainsi le licenciement faisant suite à une action en justice engagée par un salarié ou en sa faveur, sur le fondement des dispositions de l'égalité professionnelle entre femme et homme ([L1144-3 du code du travail](#)) ou encore sur le fondement du principe de non discrimination ([L1134-4 du code du travail](#)), est nul **lorsqu'il est établi qu'il n'a pas de cause réelle et sérieuse et qu'il constitue en réalité une mesure prise par l'employeur en raison de l'action en justice**. En conséquence, pour les actions engagées sur d'autres fondements (telles que les [actions en requalification](#) de contrats à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée), **aucune disposition légale ne protège le salarié de mesures de rétorsion de la part de l'employeur**.

Aujourd'hui, il n'est plus contesté que la nullité vient sanctionner un licenciement prononcé en violation d'une liberté fondamentale (Cass. soc. 13 mars 2001, [Société France Télécom](#), n°99-45735). Néanmoins, jusqu'à présent, les juges ont montré une fébrilité certaine dans la condamnation des mesures de rétorsion prise par l'employeur en réaction à une action du salarié. De fait, ces mesures n'étaient pas toujours sanctionnées de nullité. Pourtant, ceci est d'une importance capitale car **dans le cadre de la relation de travail, il n'est pas rare que des salariés agissent devant le juge alors qu'ils sont toujours en poste**. Dans cette position, le salarié s'expose à des mesures de rétorsion de la part de son employeur, la plus commune étant le licenciement.

Dans ce contexte, ce n'était pas tant la question du lien de causalité entre la mesure prise par l'employeur et l'action en justice du salarié qui semblait ennuyer le juge mais bien **la question de la valeur du droit d'agir en justice ainsi que ses conséquences contentieuses**. En atteste ainsi [une](#)

décision de la Cour de cassation en date du 29 février 2008. Les juges avaient alors estimé qu'en dehors des cas de nullité prévus par le code du travail, le licenciement sans cause réelle et sérieuse d'un salarié intervenu en raison de l'action en justice n'encourrait pas la nullité (Cass. soc. 20 février 2008, *Alcatel Cit*, n°06-40085 ; Frédéric Guiomard, « Droit d'agir en justice du salarié discriminé : une protection inachevée, in *RDT*, 2008, p. 230). Dans cette affaire, le licenciement avait bien été reconnu comme étant directement lié à l'action en justice par le salarié. Mais la sanction de la nullité avait été écartée au profit d'une indemnisation. Or la seule logique indemnitaire ne permet pas de protéger le droit d'agir du salarié. **Seule la nullité de la mesure de rétorsion est susceptible de sanctionner efficacement la violation de ce droit fondamental d'accès à la justice.**

Certains juges d'appel se sont avérés bien plus audacieux. A ce titre, des décisions de la Cour d'appel de Paris (CA Paris, pôle 6, ch. 8, 15 sept. 2011, n° 10/06725 ; CA Lyon, 2^e Ch. 24 octobre 2011, n° 10/06651 ; CA Lyon, 2^e Ch., 9 janvier 2012, n° 10/06723) furent particulièrement remarquées. Les juges ont reconnu dans ces affaires que l'employeur s'était rendu coupable d'une violation manifeste d'une liberté fondamentale du salarié consacrée notamment par l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'Homme. En conséquence, **les juges du fond ont ordonné la réintégration des salariés injustement privés de leur emploi.**

De son côté la Cour de cassation a censuré le 20 octobre 2010, pour défaut de réponse à conclusions, une cour d'appel qui avait débouté une salariée de ses demandes tendant à ce que la nullité de son licenciement soit prononcée. La salariée avait fait valoir que son licenciement était intervenu en raison de l'instance prud'homale qu'elle avait déclenchée (Cass. soc. 20 octobre 2010, *Radio France International*, n°09-40927). Cette décision révélait l'importance que les Hauts magistrats entendaient donner à l'argumentation de la salariée. **Le doute était cependant toujours permis sur la portée que les juges souhaitaient conférer au droit d'agir en justice ainsi que sur la nature de la sanction d'une mesure de rétorsion prononcée par l'employeur.**

A l'aune d'un tel contexte jurisprudentiel, l'arrêt de la Cour de cassation en date du 6 février 2013 est salubre car il efface enfin les doutes qui pouvaient subsister quant à la portée de ce droit d'agir en justice. En visant notamment l'article 6 § 1 de la Convention européenne des droits de l'Homme et des libertés fondamentales, **la Chambre sociale juge clairement que le salarié victime d'une mesure de rétorsion peut obtenir sa réintégration.** Ainsi, la Cour de cassation entend protéger efficacement le salarié du risque de subir des pressions ou des mesures de rétorsion susceptibles de constituer un obstacle matériel ou juridique à l'action du salarié, au même titre que l'obstacle financier.

*

Puisque l'Etat est considéré comme le débiteur privilégié du droit d'accès à la justice (Marie-Anne Frison-Roche, « Le droit d'accès à la justice et au droit », in Rémy Cabrillac, Marie-Anne Frison-Roche et Thierry Revet (Dir.), *Libertés et droits fondamentaux*, 18^{ème} éd, Dalloz, Paris, p. 535-555), **les juges ne peuvent donc plus aujourd'hui se limiter à consacrer formellement un tel accès à la justice sans sanctionner les entraves qui peuvent notamment surgir au travers de mesures de rétorsion.** Cette démarche s'inscrit dans la foulée du raisonnement de la Cour européenne des droits de l'Homme autour de l'effectivité du droit d'accès au juge.

L'originalité de la mesure de rétorsion réside dans son caractère « *a posteriori* ». En effet, cette mesure ne constitue pas un obstacle direct à l'accès initial au juge mais une sanction de sa saisine une fois celle-ci concrétisée. Or il est important que les juridictions judiciaires soient à même de saisir un tel possible comportement de la part de l'employeur. Car en raison du lien de subordination inhérent au contrat de travail, la position du salarié agissant alors qu'il est toujours en poste est nécessairement particulière. **Le salarié doit avoir la certitude qu'en agissant devant le juge, il ne risque pas son emploi.**

*

2°/- Une démarche probatoire destinée à protéger efficacement le droit d'agir du salarié

La reconnaissance non équivoque du caractère fondamental du droit d'agir en justice des salariés est un apport clef de la décision du [6 février 2013](#). Mais la solution de la Chambre sociale de la Cour de cassation est aussi particulièrement marquante en ce qu'elle met en place un système de preuve destiné à assurer l'effectivité du droit au juge.

A cette fin, la Cour de cassation vise un article bien connu des travailistes : l'article [L 1121-1](#) du code du travail issu de la [loi du 31 décembre 1992](#). Selon cette disposition, 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. Ainsi, la Cour de cassation précise qu'il appartient à l'employeur d'établir que sa décision était justifiée par des éléments étrangers à toute volonté de sanctionner l'exercice par les salariés de leur droit d'agir. Elle invite les juges du fond à contrôler le mobile de la mesure prise par l'employeur. Le lien étroit entre justifications et promotion des droits fondamentaux (Frédéric Guiomard, [Justification des mesures de gestion du personnel](#), Thèse, Université Paris-X-Nanterre, 2000, 431 p.) est donc une fois encore mis en exergue par cette [décision](#).

Selon le premier attendu, il semble que ce soit à l'employeur de se justifier lorsque la rupture est illicite et qu'elle fait suite à une action engagée par le salarié (« lorsque la rupture illicite d'un contrat à durée déterminée avant l'échéance du terme comme intervenue en dehors des cas prévus par l'article L.1243-1 du code du travail, fait suite à l'action en justice engagée par le salarié contre son employeur, il appartient à ce dernier d'établir que sa décision est justifiée par des éléments étrangers à toute volonté de sanctionner l'exercice, par le salarié, de son droit d'agir en justice ; »). Ainsi, selon la Cour de cassation, la proximité temporelle de deux faits – la rupture illicite du contrat par l'employeur et l'engagement d'une action par l'employé – fait naître une obligation de justification de son comportement par l'employeur.

En l'espèce, la rupture des contrats à durée déterminée était illicite. En effet, sauf accord des parties, ce type de contrat ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail. Or en l'occurrence, aucun de ces motifs n'était évoqué par l'employeur. Il ne faisait valoir que la seule « surestimation de l'augmentation des flux d'appels clients due à une baisse plus importante que prévue du taux de réitération clients ». Puisque la rupture était illicite et faisait suite à l'action du salarié, **se posait donc la question de savoir si la décision de l'employeur est justifiée par des éléments étrangers à toute volonté de sanctionner l'exercice du droit d'agir**. En cassant et annulant l'arrêt d'appel qui avait opté pour une autre démarche probatoire, la Cour de cassation guide donc l'examen que devra réaliser la juridiction d'appel de renvoi : faute pour l'employeur d'apporter une justification, il devra en supporter les conséquences en essayant l'annulation judiciaire des licenciements de ses employés.

*
* *

En définitive, l'arrêt de février 2013 forgé par la Chambre sociale de la Cour de cassation révèle des apports majeurs. Non seulement le droit d'agir en justice du salarié est explicitement reconnu comme fondamental. Mais au surplus, il bénéficie d'une protection à la hauteur de cette reconnaissance : d'une part, sa violation est sanctionnée par l'annulation de tout licenciement qui ne seraient qu'une mesure de rétorsion à la saisine d'une juridiction par l'employé ; d'autre part, la preuve judiciaire de ce dernier fait est facilité car si la rupture est illicite et fait suite à l'action en justice, c'est à l'employeur que revient la charge de la preuve. Cette démarche probatoire est naturellement intéressante en ce qu'elle soulage le salarié d'une tâche pour le moins délicate : la preuve du lien entre son action et la mesure qu'il estime être de rétorsion, ce dernier point exigeant presque d'aller sonder les intentions profondes et souvent dissimulés de l'employeur.

Néanmoins, cette solution appliquée au licenciement d'un salarié en CDI et non à une rupture de CDD interroge. De nombreuses incertitudes apparaissent aussi autour du recours au référé. Enfin, l'attendu de principe élaboré par la Cour de cassation est troublant car il fait largement état des circonstances de fait de l'espèce, ce qui rend *a priori* moins aisée la transposition de ce raisonnement à des situations différentes. Au lendemain de cette progression jurisprudentielle, il conviendra donc d'en observer le développement à l'occasion d'autres contentieux mettant en jeu ce droit si important pour les salariés : l'accès à la justice.

Cass. Soc. 6 février 2013, [SA France Télécom](#), n°11-11740 et n°11-11742 à 11-11748

Pour citer ce document :

Xavier Orgerit, « [La protection du droit des salariés d'agir en justice contre leur employeur](#) » [PDF] in [Lettre « Actualités Droits-Libertés » du CREDOF](#), 6 mars 2013.

* Xavier Orgerit est Avocat au barreau de Paris et diplômé du Master 2 "Droit social" de l'Université de Paris Ouest Nanterre La Défense

[Les Lettres « Actualités Droits-Libertés » \(ADL\) du CREDOF \(pour s'y abonner\) sont accessibles sur le site de la Revue des Droits de l'Homme \(RevDH\) – Contact](#)