Quelques interrogations sur les agents de la protection de l'exercice des libertés dans l'entreprise
par Pascal MOUSSY.

A Jean-Maurice VERDIER

La lecture de l'ouvrage de référence consacré au « Droit du licenciement des salariés protégés » nous apprend que, fondamentalement, le salarié « protégé » est celui qui est investi d'un mandat représentatif. « De la création des diverses institutions représentatives du personnel résulte la nécessité d'aménager un statut protecteur afin de garantir aux représentants du personnel l'indépendance nécessaire à l'exercice de leur mandat et de les protéger contre les mesures arbitraires, auxquelles leurs fonctions mêmes les exposent ».¹

Ce statut protecteur se caractérise essentiellement par la nécessité pour l'employeur qui veut procéder au licenciement d'obtenir une autorisation préalable de l'inspecteur du travail.

Cette procédure spéciale a été instituée « dans l'intérêt de l'ensemble des travailleurs ».² « Par leur action, les représentants du personnel favorisent l'élaboration et l'application d'une protection statutaire dont bénéficient l'ensemble des salariés, contribuant ainsi à ce que ces derniers ne soient pas regardés comme de simples outils, mais considérés à la fois comme un collectif et comme des personnes humaines dignes de respect ».³

Le contrôle préalable exercé par l'inspecteur du travail invité à se prononcer sur la demande d'autorisation de licenciement du salarié protégé constitue-t-il vraiment une garantie contre le risque du licenciement de celui que l'employeur a l'intention d'« éliminer »⁴ ?

L'examen des statistiques est de nature à justifier l'interrogation.

En 2000, « huit licenciements sur dix accordés ».⁵ En 2003, « près de 90 % d'autorisations »⁶... Mais une lecture attentive des données publiées par la DARES peut éviter de sombrer dans un pessimisme excessif. Il est constaté une prédominance du motif économique et s'il est relevé que « l'inspecteur du travail n'autorise que dans deux cas sur trois le licenciement pour motifs disciplinaires, et trois sur quatre pour les motifs professionnels » (...), il est souligné que c'est pour la CGT que le taux de refus pour motif disciplinaire est le plus important. Il a même été remarqué que « le fait d'appartenir à la CGT diminue la probabilité de voir la demande autorisée, par rapport à celle frappant les autres syndicats ».⁷ Le représentant du personnel ou le délégué syndical que l'employeur veut expulser de l'entreprise pour mettre fin à une activité syndicale et représentative qui le contrarie peut aborder avec une certaine confiance l'enquête effectuée par l'inspecteur du travail chargé de statuer sur la demande de licenciement.

Mais la procédure spéciale ne s'arrête pas à la décision de l'inspecteur du travail. Un recours hiérarchique peut être formé auprès du Ministre du Travail. Il apparaît alors que l'autorité ministérielle n'est pas toujours aussi préoccupée que l'inspecteur du travail de ne pas cautionner les employeurs qui souhaitent se débarrasser de délégués dynamiques. Il a été relevé que, d'une façon générale, le taux de confirmation des décisions prises par les inspecteurs du travail est en diminution constante depuis 1999. En 2002, par exemple, les refus de licenciement ou de transfert ont été confirmés dans seulement 71 % des cas.⁸ Ce qui donne l'occasion de se

¹ H. ROSE, Y. STRUILLLOU, Droit du licenciement des salariés protégés, 3^e éd., Economica, 2007, 8.

Le statut protecteur ne concerne pas uniquement les salariés qui exercent un mandat représentatif. Il a été étendu aux anciens représentants du personnel ou syndicaux, aux candidats, ainsi qu'aux salariés ayant demandé à l'employeur l'organisation d'élections dans l'entreprise (voir H. ROSE, Y. STRUILLLOU, op. cit., 11).

² H. ROSE, Y. STRUILLLOU, op. cit., 17.

³ H. ROSE, Y. STRUILLLOU, op. cit., 20.

⁴ Pour reprendre la parlante expression utilisée par R. LATOURNERIE, dans sa chronique « L'interprétation des textes assurant la protection des représentants du personnel dans les entreprises (Sur l'arrêt de la chambre mixte de la Cour de cassation du 21 juin 1974) », D. 1975, Chr., 106.

⁵ Liaisons Sociales, Bref Social n° 13781 du 5 décembre 2002.

⁶ Liaisons sociales, Bref Social n° 14464 du 21 septembre 2005.

⁷ « Licenciement des représentants du personnel de 2001 à 2003 », Liaisons Sociales n° 62 / 2005 du 18 novembre 2005.

⁸ « Recours hiérarchiques visant les salariés protégés », Liaisons Sociales n° 9419 du 31 octobre 2003.

remémorer le propos de Paul DURAND, selon lequel la décision ministérielle « ne contient rien, sinon l'affirmation tranquille d'un pouvoir arbitraire ».⁹

Ce risque d'infirmité de la décision de refus d'autorisation de licenciement prise par l'inspecteur du travail ne fait toutefois pas disparaître chez le délégué menacé d'éviction de l'entreprise à cause de son activité syndicale et représentative le sentiment d'une protection. Le patron est généralement perçu comme celui qui a le pouvoir de mettre dehors celui qui ne lui plaît pas. Et s'il s'avère que cette expulsion est totalement illégitime, il appartient au salarié de saisir le tribunal pour tenter d'obtenir sa réintégration dans l'entreprise. Le salarié mandaté ou assimilé bénéficiaire de la procédure spéciale d'autorisation préalable perçoit qu'il a l'avantage de pouvoir tenter de convaincre de l'illégitimité du souhait de l'employeur de le licencier en faisant toujours partie des effectifs (même dans l'hypothèse où il fait l'objet d'une mise à pied conservatoire). Il se sent moins vulnérable et moins désemparé que celui qui est invité à plaider sa cause, une fois qu'il a été sorti de l'entreprise.

La situation se présente différemment pour les salariés qui ne bénéficient pas de la procédure spéciale d'autorisation préalable de l'inspecteur du travail, tout en étant titulaires de libertés individuelles et collectives dont l'exercice interdit le licenciement.

Il est par exemple prévu par le Code du Travail qu'aucun salarié ne peut être licencié en raison de son activité syndicale ou de l'exercice normal du droit de grève¹⁰ et que la nullité frappe l'acte patronal -ici, le licenciement- qui n'a pas respecté le principe de non-discrimination.¹¹ Ce qui signifie que le salarié qui exerce une liberté se voit garantir par le législateur de pouvoir revenir dans l'entreprise. Le juge prud'homal sera amené à ordonner la poursuite du contrat de travail s'il constate que le licenciement présente un caractère discriminatoire.

Mais il a été souligné, au sujet des représentants du personnel et des représentants syndicaux, que « le maintien du contrat de travail -en tant que tel- est insusceptible de protéger efficacement une personne investie de fonctions, dès lors qu'étant exclue de fait de l'entreprise, n'ayant plus de relations effectives avec les travailleurs de l'entreprise, elle ne peut plus exercer son mandat ».¹² L'effectivité et la crédibilité de la protection impliquent que le délégué ait la garantie de voir la tentative de l'employeur de l'éloigner de la collectivité de travail vouée à l'échec. De la même manière, le salarié « ordinaire », c'est-à-dire non concerné par la protection spéciale accordée aux salariés investis d'un mandat représentatif, qui exerce dans l'entreprise une liberté fondamentale (faire du syndicalisme, participer à une grève, afficher ses opinions politiques, etc.) peut considérer qu'il ne bénéficie pas d'une réelle protection s'il se retrouve éjecté de l'entreprise et s'il perd le contact quotidien avec la collectivité de travail. A partir de l'instant où les collègues de travail de l'exclu constatent que celui-ci n'est plus parmi eux, ils sont fondés à s'interroger sur les limites du caractère d'ordre public en principe attaché à l'exercice de la liberté. Bien sûr, un retour dans l'entreprise est envisageable. Mais il nécessitera de s'investir pleinement dans la bataille judiciaire visant à la réintégration (ou, si l'on veut être plus exact, à la poursuite du contrat de travail qui ne pouvait être valablement rompu). Le succès n'est pas toujours garanti. Et le retour effectif dans l'entreprise peut se calculer en mois, voire en années. Parfois, il n'a jamais lieu, l'employeur préférant payer les astreintes ou l'histoire se terminant par la conclusion d'une transaction due au découragement de l'éternel exclu. Bref, le maintien dans l'entreprise est loin d'être assuré pour le salarié illégalement licencié pour avoir exercé une liberté individuelle ou collective.

Il existe certes un juge de l'urgence, la formation de référé du conseil de prud'hommes, qui a vocation à intervenir le plus vite possible pour empêcher ou pour mettre fin à la « voie de fait » constituée par le licenciement attentatoire à la liberté fondamentale. Mais le fonctionnement actuel de la juridiction prud'homale est de nature à susciter une certaine perplexité sur une intervention judiciaire en temps utile.

⁹ P. DURAND, « Supplément imprévu à l'esprit des lois. Le ministre-juge en matière sociale », Dr. Soc. 1952, 654.

¹⁰ Art. L.1132-1 (ancien art. L.122-45, al.1) et art. L.1132-2 (ancien art. L.122-45, al.2).

¹¹ Art. L.1132-4 (ancien art. L. 122-45, al.5).

¹² H. SINAY, « La résiliation judiciaire du contrat de travail, face à la réintégration du délégué injustement licencié (Ambiguïtés et équivoques) », D. 1971, Chr., 264.

Il a été relevé, à l'époque de la controverse qui a abouti à l'interdiction pour l'employeur de recourir à la procédure de résolution judiciaire du contrat de travail à l'égard des représentants du personnel, la « supériorité » de l'inspecteur du travail sur le juge. Il était mis en avant sa perméabilité aux problèmes sociaux de l'entreprise et son aptitude à saisir le conflit « à chaud », alors que le juge était la plupart du temps condamné à « apprécier à retardement » le litige.¹³ Le constat paraît (malheureusement) encore être d'actualité et justifier que l'on puisse envisager une extension de la compétence de l'inspecteur du travail en cas de licenciement de tout salarié coupable, aux yeux de l'employeur, d'avoir pleinement exercé une liberté individuelle ou collective.

I. Le fonctionnement actuel de la juridiction prud'homale rend aléatoire une intervention en temps utile.

Au début des années 1970, le licenciement d'un salarié qui exerçait les mandats de délégué du personnel et de délégué syndical avait conduit à souligner la nécessité d'un contrôle judiciaire préalable à la notification du licenciement. « De même que le licenciement collectif pour motif économique commence à être soumis à une procédure et à un contrôle (...), de même le licenciement pour motif disciplinaire, pour faute simple ou pour faute grave, devrait être soumis à vérification préalable par le juge du contrat de travail et non pas donner lieu à un éventuel procès a posteriori en abus de droit. Ce qui conduit à exiger de l'employeur la communication des faits reprochés au salarié sur lesquels il s'appuie, et leur discussion contradictoire. Il n'y aurait là aucune atteinte au droit de rompre le contrat de travail, mais un ajournement des effets de la rupture jusqu'à vérification judiciaire des griefs allégués ».¹⁴

Aujourd'hui, pour tout salarié menacé dans l'exercice de ses libertés, le vœu semble non seulement exaucé, mais largement dépassé.

Il est en effet prévu que le juge prud'homal de l'urgence intervienne dans les meilleurs délais pour empêcher ou pour mettre fin à la « voie de fait » constitué par le licenciement attentatoire à l'exercice d'une liberté individuelle ou collective. L'article R.1455-6 du Code du Travail¹⁵ dispose que « la formation de référé 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 pour faire cesser un trouble manifestement illicite ».

Mais la mise en œuvre de ce texte révèle qu'il ne permet pas souvent de neutraliser efficacement la tentative patronale d'éloignement de l'entreprise en garantissant à l'intéressé de garder le contact avec les autres membres de la collectivité de travail.

Lorsque le licenciement a déjà été notifié au moment où se tient l'audience de la formation de référé, il s'agit de faire en sorte que le temps d'exclusion de l'entreprise soit le plus court possible avec une mesure de remise en état intervenant dans les meilleurs délais. Seulement, il est rare qu'une ordonnance favorable au salarié soit rendue à l'issue de la première audience, même la lorsque la « voie de fait » est incontestable. Le conseiller du collège « employeurs » n'a pas été élu sur un programme de défense des libertés dans l'entreprise. Le partage des voix est quasi-systématique. Il arrive que dans quelques cas des conseillers du collège « salariés » particulièrement accrocheurs et astucieux (la plupart du temps des juges CGT) réussissent à obtenir d'entrée de jeu une décision positive.¹⁶ Mais l'exception ne fait pas la règle. Pour que la remise en état soit prononcée, il faut attendre l'audience présidée par le juge départiteur. Normalement, si l'on s'en tient au texte, celle-ci devrait intervenir « sans délai et au plus tard dans les quinze jours du renvoi ».¹⁷ Mais ce délai maximal de quinze jours renvoie à la période de l'Age d'or de la juridiction prud'homale. Actuellement, il est régulièrement dépassé et on prend l'habitude de calculer en mois.

¹³ H. SINAY, « Un tournant du droit du travail : les arrêts Perrier », D. 1974, Chr., 238.

¹⁴ G. LYON-CAEN, observations sous Cass. Soc. 14 juin 1972, JCP 1972, II, 17275.

¹⁵ Ancien article R.516-31, al.1

¹⁶ On pense notamment à quelques affaires de discrimination syndicale ou d'atteinte au droit de grève et à la liberté d'expression.

¹⁷ Art. R.1454-29, al.2 C. trav. (ancien art. R.516-40,al.2).

Le constat s'impose. Pendant plusieurs semaines, voire plusieurs mois, l'employeur qui est finalement reconnu comme ayant porté atteinte à une liberté fondamentale a réussi à couper le contact entre le salarié exclu et la collectivité de travail. Nous sommes loin de la protection absolue qui est pourtant promise par le texte de la loi.

Il est inscrit dans l'article R.1455-6 du Code du Travail que le juge des référés peut exercer sa fonction essentielle de prévention du dommage imminent. Mais jouer ce rôle préventif en prenant une mesure d'interdiction du licenciement envisagé mais non encore notifié suppose un véritable dynamisme du juge prud'homal de l'urgence, qui reste continuellement à être vérifié. L'auteur de ces lignes a déjà eu l'occasion de décrire précisément le processus devant permettre une intervention en temps utile de la formation de référé, avant qu'intervienne la mesure de licenciement.¹⁸ Mais il fait bien relever qu'aujourd'hui, nous en sommes restés au genre littéraire et que le référé préventif n'a pas réussi à imprimer sa marque au sein de la juridiction prud'homale.

Il est dès lors peut-être plus réaliste de rechercher les possibilités d'un contrôle préalable permettant d'éviter le licenciement du salarié menacé dans l'exercice de ses libertés en envisageant l'extension de la compétence de l'inspecteur du travail.

II. Une meilleure efficacité de la protection permise par le contrôle continu et préventif pouvant être exercé par l'inspecteur du travail.

Il est prévu que l'inspecteur peut mener des actions en recherche de discriminations et veiller à l'application des textes du Code du Travail protecteurs de la dignité des personnes, ces prérogatives étant exercées au bénéfice de tous les salariés susceptibles d'être touchés par l'arbitraire patronal.¹⁹

Mais il est également souligné que la mise en place et la préservation de l'activité des représentants du personnel constitue une préoccupation prioritaire de l'inspection du travail, « dans la mesure où ces élus sont souvent les seuls relais des salariés ». ²⁰ La vigilance au profit du délégué du personnel se justifie particulièrement puisque celui-ci est investi par le Code du Travail d'un droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes et aux libertés individuelles dans l'entreprise. ²¹ D'une certaine manière, le délégué du personnel est lui-même le meilleur relais de l'inspecteur du travail dans son action de contrôle du respect des libertés dans l'entreprise.

Seulement, deux remarques s'imposent. D'une part, même si le délégué du personnel est habilité, en cas de persistance de l'atteinte aux libertés, à saisir le bureau de jugement du conseil de prud'hommes statuant en la forme des référés²², la question du maintien du salarié dans l'entreprise en cas de licenciement discriminatoire ne se trouve pas pour autant résolue. D'autre part, il existe des atteintes aux libertés dans des entreprises où n'existe aucun délégué du personnel.

Actuellement, les salariés « ordinaires » titulaires de libertés individuelles et collectives ne sont pas concernés par la procédure spéciale qui permet un contrôle préalable de l'inspecteur du travail, avant qu'intervienne le licenciement. Il ne paraît pas inconcevable, dans un souci d'une protection efficace des libertés, dont l'exercice ne saurait être véritablement garanti si l'employeur parvient à éloigner de l'entreprise le salarié victime de l'arbitraire, de leur étendre le bénéfice d'une vérification préalable opérée par l'inspecteur du travail.

Il peut déjà être relevé que l'inspecteur du travail se voit reconnaître un pouvoir d'injonction (lui permettant d'exiger un retrait ou une modification), lorsque le règlement intérieur contient des dispositions apportant aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.²³ Il ne serait pas inutile, dans un souci de préservation

¹⁸ voir P. MOUSSY, « Où en sommes-nous de nos amours ? », Dr. Ouv. 2004, 280.

¹⁹ Voir P. RAMACKERS, L. VILBOEUF, « Inspection du Travail. Missions », Jurisclasseur Travail, Fasc. 10-22, (7).

²⁰ P. RAMACKERS, L. VILBOEUF, art. préc., (9).

²¹ Art. L.2313-2 (ancien art. L.422-1-1).

²² Art. L.2313-2, al.3

²³ Art. L.1321-3 et L.1322-1 C. trav. (anciens art. L.122-35 et L.122-37).

du licenciement arbitraire, que, saisi par le délégué du personnel ou par le salarié directement concerné, l'inspecteur du travail puisse disposer du pouvoir d'enjoindre à l'employeur de cesser tout comportement discriminatoire au cours de l'exécution du contrat de travail.

La « supériorité » de l'inspecteur du travail sur le juge, c'est qu'il peut être saisi d'une manière continue (en respectant les jours et horaires de permanence, bien entendu).²⁴ Ce qui lui permet de se faire assez précisément une opinion, en fonction de la fréquence et du sérieux des visites qu'il reçoit, sur le traitement réservé par l'employeur à l'exercice des libertés dans son entreprise. Lorsque surviendrait le moment de la procédure de licenciement, le salarié concerné aurait très souvent la garantie de voir son cas examiné par une autorité avertie, susceptible de faire la part des choses entre le caractère fondé des motifs invoqués par l'employeur à l'appui de la demande de licenciement et le véritable mobile du déclenchement de la procédure d'exclusion. Sans oublier l'avantage essentiel du maintien de la présence dans l'entreprise, si l'inspecteur du travail arrive à la conclusion que la demande de licenciement présente un caractère discriminatoire.

La procédure spéciale ne s'arrête pas à la décision de l'inspecteur du travail. L'employeur a la possibilité de former un recours hiérarchique auprès d'un ministre à qui il peut arriver d'être complaisant et peu sensible au respect des libertés. En cas d'illégalité de la décision ministérielle annulant la décision de refus prise par l'inspecteur du travail et autorisant le licenciement, la perspective d'un recours contentieux devant le juge administratif n'est pas de nature à dissiper l'inquiétude sur la durée de la période pendant laquelle le salarié atteint par le licenciement liberticide devra rester éloigné de l'entreprise. Les délais de traitement des affaires par la juridiction administrative ne brillent pas par leur rapidité.

Mais le temps d'exclusion peut se retrouver réduit à peu de chose s'il est emprunté la voie du référé administratif.

L'accès au référé-suspension²⁵ a été rendu très difficile par le Conseil d'Etat, qui a décrété que l'autorisation administrative de licenciement d'un salarié protégé doit être regardée comme entièrement exécutée à la date à laquelle le licenciement est notifié au salarié par l'employeur et que, par suite, la demande de suspension de l'autorisation de licenciement présentée alors que le licenciement est intervenu est irrecevable.²⁶ Pour que la demande de suspension soit vouée à l'échec, il suffit donc que l'employeur se dépêche d'envoyer la lettre de licenciement, une fois qu'il a reçu la décision d'autorisation...

Mais il reste le référé-liberté²⁷, susceptible de neutraliser les effets de la décision ministérielle attentatoire à l'exercice d'une liberté fondamentale, en permettant un retour rapide dans l'entreprise de celui qui en a été illégitimement exclu.

Le droit de grève²⁸ et la liberté syndicale²⁹ ont été reconnus par le Conseil d'Etat comme des libertés fondamentales dont la sauvegarde est susceptible de justifier l'intervention du juge des référés.

La voie du référé-liberté, semble-t-il, n'a pas encore été explorée à la suite d'une décision de l'autorité administrative couvrant un employeur érigeant le licenciement en mesure de rétorsion contre l'exercice du droit de grève ou la liberté syndicale. L'expérience mériterait d'être tentée. Le cas d'école serait celui d'une décision ministérielle annulant une décision de refus de l'inspecteur du travail, solidement motivée en ce qui concerne le lien entre la demande de licenciement et l'exercice de la liberté fondamentale.

²⁴ A priori, on ne rend pas visite au juge en dehors de l'audience consacrée à l'examen de la légitimité du licenciement.

²⁵ Art. L. 521-1 du Code de justice administrative : « Quand une décision administrative, même de rejet, fait l'objet d'une requête en annulation ou en réformation, le juge des référés, saisi d'une demande en ce sens, peut ordonner la suspension de l'exécution de cette décision, ou de certains de ses effets, lorsque l'urgence le justifie et qu'il est fait état d'un moyen propre à créer, en l'état de l'instruction, un doute sérieux quant à la légalité de la décision ».

²⁶ CE, 2 juillet 2003, Lefebvre, RJS 11 / 2003, n° 1289.

²⁷ Art. L.521-2 du Code de justice administrative : « Saisi d'une demande en ce sens justifiée par l'urgence, le juge des référés peut ordonner toutes mesures nécessaires à la sauvegarde d'une liberté fondamentale à laquelle une personne morale de droit public ou un organisme de droit privé chargé de la gestion d'un service public aurait porté, dans l'exercice d'un de ses pouvoirs, une atteinte grave et manifestement illégale. Le juge des référés se prononce dans un délai de quarante-huit heures ».

²⁸ CE, 9 décembre 2003, Aguillon et a., Dr. Ouv. 2004, 184 et s. note M. PANIGEL-NENNOUCHE.

²⁹ CE, 31 mai 2007, Syndicat CFDT c / Interco 28, Dr. ouv. 2007, 489 et s., note S. RENDA.

* *
*

Un éminent professeur a relevé que le préjudice causé par la perte de l'emploi d'un salarié investi d'un mandat représentatif est causé non pas au représentant du personnel mais à tous les travailleurs de l'établissement ou de l'entreprise et que la « meilleure preuve, c'est qu'ils protestent en général ».³⁰

La protestation prend ici tout son sens lorsqu'elle a pour objectif le maintien de la présence dans l'entreprise du « porte-parole des travailleurs ».³¹

Et c'est précisément la préservation de la présence au sein de la collectivité de travail du salarié dont l'employeur promet l'exclusion qui constitue la meilleure garantie d'une issue favorable pour ceux qui militent pour les libertés dans l'entreprise.

L'exemple du Mc Do de Strasbourg -Saint-Denis est particulièrement significatif. Un premier conflit en 2001 avait donné lieu à une décision remarquable du juge des référés prud'homal parisien, qui avait ordonné la poursuite du contrat de travail de deux salariés dont l'employeur voulait se débarrasser à tout prix parce qu'il les jugeait trop présents dans les manifestations collectives de revendications.³² En 2003, un deuxième conflit collectif survenait, durant quasiment une année. Il avait essentiellement pour origine la tentative d'« élimination » d'un délégué syndical, dont le licenciement avait d'abord été refusé par l'inspectrice du travail, puis ensuite été autorisé par le ministre. Malgré l'autorisation ministérielle, intervenue après huit mois de conflit, une issue favorable a été trouvée et les salariés du Mc Do de Strasbourg-Saint-Denis ont imposé le maintien de leur délégué dans l'entreprise.

Il ne faut pas chercher longtemps la clef du succès. Les salariés ont occupé le restaurant, en compagnie de leur délégué, qui est resté constamment parmi eux, même après la notification de la décision ministérielle. L'employeur n'avait pas réussi à obtenir que le tribunal de grande instance, statuant en référé, ordonne leur expulsion.³³ Et, malgré l'intervention de la décision ministérielle d'autorisation de licenciement, ils étaient résolus à ne pas lâcher leur délégué et à maintenir leur occupation des locaux de l'entreprise. Il était hors de question pour eux de cesser leur action et d'attendre sereinement l'issue du recours contentieux formé devant le juge administratif en vue d'obtenir l'annulation de l'autorisation ministérielle.

Les premiers intéressés, en l'occurrence les salariés auxquels sont reconnus l'exercice des libertés individuelles et collectives dans l'entreprise, sont persuadés que la véritable protection contre le licenciement attentatoire à ces libertés réside dans le maintien dans l'entreprise de la présence celui dont l'employeur veut l'exclusion. S'ils veulent leur paraître crédibles, les juristes qui se déclarent soucieux des attaques patronales contre les libertés ne sauraient faire l'économie d'une interrogation sur le choix de l'autorité à saisir pour que soit garantie la continuité de cette présence.

³⁰ G. LYON-CAEN, « Le refus de réintégrer et l'article 1142 du Code Civil », RPDS 1970, 108.

³¹ Pour reprendre l'expression de Jean-Maurice VERDIER. Voir J.M VERDIER, « Du contrat au statut et du droit individuel aux libertés publiques », JCP 1971, 2422.

³² CPH Paris (Référé-Départage), 24 janvier 2002, Dr. Ouv. 2002, 174 et s., note P. MOUSSY et J.M VERDIER.

³³ Voir TGI Paris (Référé), 26 mars 2003, Dr. Ouv. 2004, 296.