



**EUROPEAN COMMITTEE OF SOCIAL RIGHTS
COMITE EUROPEEN DES DROITS SOCIAUX**

11 mars 2019

Pièce n° 8

Confédération générale du travail Force ouvrière (CGT-FO) c. France
Réclamation n° 160/2018

**NOUVELLE REPLIQUE DU GOUVERNEMENT SUR LE BIEN-
FONDE**

Enregistrée au secrétariat le 28 février 2019

OBSERVATIONS EN REPLIQUE
DU GOUVERNEMENT DE LA REPUBLIQUE FRANCAISE
SUR LE BIEN-FONDE DE LA RECLAMATION n° 160/2018
CGT-FO c. FRANCE

1. Par un courrier en date du 16 mars 2018, le Comité européen des droits sociaux (ci-après le « Comité ») a communiqué au gouvernement français la réclamation présentée le 12 mars 2018 par la Confédération générale du travail Force ouvrière (ci-après la « CGT-FO »), tendant à ce que le Comité déclare que la situation de la France constitue une violation de l'article 24 de la Charte sociale européenne révisée (ci-après la « Charte »).
2. Le 11 septembre 2018, le Comité a déclaré recevable la réclamation précitée.
3. Le 15 novembre 2018, le gouvernement français a présenté au Comité ses observations sur le bien-fondé de cette réclamation.
4. Par un courrier du 22 janvier 2019, le Comité a communiqué au Gouvernement les observations en réponse de la CGT-FO enregistrées le 16 janvier 2019.
5. Le Gouvernement français a l'honneur de présenter au Comité les observations en réplique qui suivent sur le bien-fondé de la réclamation.

❧ ❧ ❧

I. Sur la prétendue insuffisance de l'indemnisation

6. Au point 1.2 de ses observations en réplique, la CGT-FO conteste la méthode employée par le Gouvernement pour fixer les montants figurant dans le barème. Elle soutient que l'étude sur les montants moyens d'indemnisation pour licenciement sans cause réelle et sérieuse sur laquelle s'est fondé le gouvernement français pour élaborer le barème n'a pas été rendue publique.
7. Cette affirmation ne prend pas en compte les éléments rendus publics au travers de l'étude d'impact jointe au projet de loi d'habilitation qui a autorisé le Gouvernement à procéder à la réforme par voie d'ordonnances. L'ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017, relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, a modifié les dispositions de l'article L. 1235-3 du code du travail en instituant un nouveau régime d'indemnisation des salariés, en cas de licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse.
8. Ce régime est double. Il repose sur des montants minimaux et maximaux d'indemnité, progressifs en fonction de l'ancienneté, indemnité calculée en mois de salaire. Pour les entreprises de moins de 11 salariés, l'article 1235-3 se limite toutefois à fixer un régime d'indemnités minimales.
9. L'institution du nouveau régime d'indemnisation répondait à la volonté de conjurer les écarts d'indemnisation constatés. En effet, le gouvernement français s'est notamment fondé sur une étude du Ministère de la Justice qui est mentionnée dans l'étude d'impact accompagnant la présentation de ladite loi n°

2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social.

10. Dans l'étude d'impact, public et disponible sur internet, il est indiqué que :

« Il ressortait ainsi d'une étude menée par le ministère de la justice en mai 2015 sur 401 arrêts rendus par les chambres sociales des cours d'appel au mois d'octobre 2014, que les montants de dommages et intérêts au titre du licenciement sans cause réelle et sérieuse allaient de 500 € à 310 000 €, soit un rapport de 1 à 620. Dans la moitié des arrêts, il était supérieur à 15 000 €, dans un quart il était supérieur à 29 000 €. Pour des salariés occupant un poste équivalent, à ancienneté égale, le montant des dommages et intérêts peut varier du simple au triple, voire atteindre des écarts encore plus élevés dans les cas extrêmes.

Ces écarts ne s'expliquent pas par les seules différences de salaire et d'ancienneté des salariés dans l'entreprise. Ils traduisent notamment des traitements différenciés par les juges dans des situations comparables. » (pièce jointe n° 10, page 37)¹.

11. Cette étude du Ministère de la Justice est également mentionnée dans les travaux menés par France Stratégie (organisme d'expertise et d'analyse prospective sur les grands sujets sociaux et économiques placé auprès du Premier ministre) « 2017/2027 : enjeux pour une décennie », qui sont disponibles en ligne² (pièce jointe n° 11).

12. Enfin, l'étude a été citée dans la presse, notamment dans un article du Journal « Les Echos » (pièce jointe n° 12). Des travaux universitaires y font expressément référence³.

13. Au point 1.3 de ses observations en réplique, la CGT-FO reprend l'allégation formulée dans sa réclamation selon laquelle la diminution du nombre de saisines des conseils des prud'hommes serait une conséquence de la mise en place du barème d'indemnisation des licenciements sans cause réelle et sérieuse.

14. Le Gouvernement relève que le Comité d'évaluation des ordonnances relatives au dialogue social et aux relations de travail en fait une analyse plus mesurée que l'organisation réclamante.

15. Dans sa note d'étape publiée en décembre 2018 sur le site de France Stratégie⁴, ce Comité estime notamment que :

« Cette ordonnance est entrée en vigueur dans un contexte de baisse des recours devant les juridictions prud'homales.

¹ Voir également la page internet suivante :

https://www.legifrance.gouv.fr/affichLoiPubliee.do?idDocument=JORFDOLE000035053536&type=general&le_gislature=15

² Extrait sur « le contentieux sur le licenciement »

<http://francestrategie1727.fr/wp-content/uploads/2016/06/annexe3-contentieux-09062016.pdf>

³ Revue du droit du travail Octobre 2016, p.637 ; Revue du droit du travail Avril 2016, p.254.

⁴ <https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs-rapport-ordonnances-travail-final-web-14122018.pdf>

En vingt ans, les recours devant les conseils de prud'hommes ont été divisés par deux, passant de 240 000 demandes en 1998 à moins de 120 000 saisines en 2018. Cette baisse n'a pas été régulière. Entre 1998 et 2009, le nombre oscillait annuellement autour des 210 000 demandes. C'est surtout à partir de 2009 qu'il enregistre une baisse régulière – interrompue conjoncturellement en 2013 – pour tomber à 120 000 à peine en 2018 [...].

*C'est dans ce contexte baissier qu'est entrée en vigueur, à compter du 24 septembre 2017, l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017. Depuis novembre 2017, le nombre de demandes introduites devant les prud'hommes se situe globalement à des niveaux similaires à ceux qui ont été constatés l'année précédente. En l'état actuel, et compte tenu du recul temporel limité dont on dispose sur ces données, **on ne peut donc à ce jour déceler de lien entre l'instauration du barème et l'activité de ces juridictions.***

En 2018, près de 9 demandes sur 10 contestent le motif de la rupture du contrat de travail, contre 7 demandes sur 10 en 2009, et moins de 5 sur 10 en 1998. D'une manière générale, alors que le nombre de demandes formées devant les conseils de prud'hommes a été divisé par deux, les contestations du motif de la rupture ont enregistré un faible recul (- 1 %) tandis que les autres demandes ont connu une diminution de plus de 80 %. Ainsi, le Conseil de prud'hommes, chargé de régler l'ensemble des litiges individuels entre employeurs et salariés nés à l'occasion de l'exécution ou de la rupture de contrat de travail de droit privé, a à connaître majoritairement des demandes visant à contester le motif du licenciement par les salariés.

De manière constante, plus de 95 % des recours sont formés par des salariés « ordinaires », en contrat à durée indéterminée dans neuf cas sur dix. [...] » (point 3.2. « Évolution quantitative et qualitative des demandes formées aux prud'hommes », pages 59 et suivantes, surligné par nos soins).

16. Aux points 1.4 à 1.8 de ses observations en réplique, la CGT-FO indique que des juridictions nationales contestent le barème d'indemnisation, en s'appuyant sur quatre jugements rendus en décembre 2018 et janvier 2019, dans lesquels des conseils de prud'hommes ont refusé d'appliquer le barème au motif qu'il serait contraire à l'article 24 de la Charte sociale européenne révisée et/ou à l'article 10 de la Convention n° 158 sur le licenciement de l'Organisation internationale du travail (conseil des prud'hommes de Troyes, 13 décembre 2018, n° 18/00036 ; conseil des prud'hommes d'Amiens, 19 décembre 2018, n° 18/00040 ; conseil des prud'hommes de Lyon, 21 décembre 2018, n° 18/01238 et 7 janvier 2019, n° 15/01398).
17. En effet, l'exception d'inconventionnalité du barème, au regard de l'article 10 de la Convention n° 158 de l'Organisation internationale du travail et de l'article 24 de la Charte sociale européenne révisée est actuellement soulevée dans le cadre de certains contentieux en cours devant les conseils de prud'hommes visant à faire établir par le juge le caractère injustifié de licenciements intervenus après la mise en place du barème. Le syndicat des avocats de France a en particulier diffusé des conclusions-types invitant les défenseurs des salariés à soulever ce moyen dans les affaires où le barème est susceptible d'être appliqué. Lorsque ce moyen est soulevé, le juge prud'homal est alors amené à devoir se prononcer sur la question de la conventionnalité du barème.

18. Sur les quelques jugements rendus par des conseils de prud'hommes saisis de ce moyen (moins d'une dizaine à ce jour), la CGT-FO ne mentionne que ceux dans lesquels le juge a écarté l'application du barème en retenant son inconventionnalité au regard de l'article 24 de la Charte sociale européenne révisée ou de l'article 10 de la Convention n° 158 de l'Organisation internationale du travail. Or le Gouvernement précise que le moyen de l'inconventionnalité a été rejeté par les conseils de prud'hommes du Mans, de Caen et du Havre.
19. Ainsi, par jugement du 26 septembre 2018 (pièce jointe n° 13), le conseil de prud'hommes du Mans a jugé que l'article 24 de la Charte sociale européenne ne peut pas être directement invoqué devant la juridiction prud'homale. En effet, aucun effet direct horizontal n'a jusqu'ici été reconnu à cet article en droit interne, c'est-à-dire qu'il ne peut être invoqué directement devant les juges nationaux dans les rapports entre particuliers entre eux (notamment entre employeurs et salariés). Le Conseil d'Etat, dans un arrêt du 10 février 2014 (n° 358992, M. Fischer) a seulement retenu un effet direct vertical (dans les rapports entre l'Etat et les particuliers) de cet article.
20. Toutefois, le conseil de prud'hommes du Mans a examiné la conventionalité du barème au regard de l'article 10 de la Convention n° 158 de l'Organisation internationale du travail, texte dont les termes sont quasi identiques à ceux de l'article 24 de la Charte et qui peut être invoqué devant cette juridiction, selon la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc, 1^{er} juillet 2008, n° 07-44124).
21. Il a écarté ce moyen dans les termes suivants :

« Attendu que l'indemnité prévue par l'article L. 1235-3 du code du travail a vocation à réparer le préjudice résultant de la seule perte injustifiée d'emploi, au regard notamment de l'ancienneté du salarié ;

Que si l'évaluation des dommages et intérêts est encadrée entre un minimum et un maximum, il appartient toujours au juge, dans les bornes du barème ainsi fixé, de prendre en compte tous les éléments déterminant le préjudice subi par le salarié licencié, lorsqu'il se prononce sur le montant de l'indemnité à la charge de l'employeur (notamment l'âge et les difficultés à retrouver un emploi, après des années passées au sein de la même entreprise).

Attendu qu'il convient de noter que le barème fixé par l'article L. 1235-3 du code du travail n'est pas applicable aux situations où le licenciement intervient dans un contexte de manquement particulièrement grave de l'employeur à ses obligations ;

Attendu par ailleurs que les autres préjudices, en lien avec le licenciement et notamment les circonstances dans lesquelles il a été prononcé, sont susceptibles d'une réparation distincte sur le fondement du droit de la responsabilité civile, dès lors que le salarié est en mesure de démontrer l'existence d'un préjudice distinct.

Attendu qu'il apparaît ainsi que les dispositions de l'article L. 1235-3 du code du travail respectent les deux principes énoncés par l'article 10 de la convention OIT n°158 selon lequel l'indemnité versée en cas de licenciement injustifié doit être

« adéquate » ou prendre « toute autre forme de réparation considérée comme appropriée ».

22. Cette juridiction a donc appliqué le barème et retenu, en l'espèce, une indemnité égale au plafond de 1 mois prévu pour une ancienneté inférieure à 1 an.

23. Par ailleurs, par jugement en date du 18 décembre 2018 (pièce jointe n° 14), le conseil de prud'hommes de Caen a écarté le moyen de l'inconventionalité du barème dans les termes suivants :

« En l'espèce, au regard de ces éléments et, en l'absence de démonstration de l'existence d'un préjudice dont la réparation adéquate serait manifestement rendue impossible par l'application du plafond du barème susmentionné, il y a lieu de faire application des dispositions de l'article L. 1235-3 du code du travail.

Compte tenu de l'ancienneté de Madame X comprise entre un et deux ans, il y a lieu de lui accorder une indemnité d'un montant de 1 500 euros, tenant compte de son préjudice particulier résultant notamment des difficultés pour retrouver un emploi en raison de son âge (51 ans), de sa situation de famille et de sa difficulté à maîtriser le français ».

24. Cette juridiction a donc appliqué le barème et retenu, en l'espèce, une indemnité inférieure au plafond de 2 mois prévu pour une ancienneté comprise entre 1 et 2 ans, en tenant compte d'autres critères tels que l'âge ou la situation personnelle de la salariée.

25. Plus récemment, le conseil des prud'hommes du Havre a, par jugement en date du 15 janvier 2019 (pièce jointe n° 15), écarté le moyen d'inconventionalité dans les termes suivants :

« Attendu que l'article 1235-3 du Code du Travail n'est pas applicable quand le licenciement est entaché de nullités prévues par l'article L 1235-3-1 du Code du travail et comportant des manquements graves de l'employeur ou des conditions de licenciement discriminatoires ou vexatoires, et que dans ce cas le juge ordonne une indemnité proportionnée au préjudice subi et pour une réparation appropriée.

Attendu que l'article 10 de la convention OIT n°158 dispose que l'indemnité doit être adéquate ou prendre toute autre forme de réparation appropriée et que ces deux principes sont conformes au barème de l'article L 1235-3 qui a pour vocation à réparer le préjudice seulement au regard de l'ancienneté du salarié, et qui permet dans les bornes maximum et minimum du barème d'apprécier la réparation du préjudice subi en fonction des éléments produits par les parties (âge du salarié, situation du salarié après le licenciement), et que les autres préjudices peuvent être réparés sur le fondement de la responsabilité civile si le salarié en apporte les éléments de preuve.

Attendu que l'article 24 de la Charte sociale européenne dispose que « le droit des travailleurs licenciés sans motif valable à une indemnité adéquate ou à une autre réparation appropriée », que ce principe concerne les états signataires et ne sont pas directement applicables à la juridiction prud'homale, que le barème de l'article 1235-3 ne s'applique pas à tous les cas de licenciement et le principe d'indemnité adéquate

ou réparation appropriée est respecté en fonction du cas d'espèce de la gravité du licenciement et des conditions du licenciement.

Attendu que la décision du comité européen des droits sociaux concerne la législation finlandaise, elle n'est pas applicable à la législation française, la France n'étant pas condamnée par cette décision.

Attendu qu'en l'espèce, M. [X] ne produit pas d'éléments aux débats justifiant un préjudice particulier et ne demande pas une réparation distincte sur les effets de son licenciement, et que l'entreprise [X] lui a proposé sa réintégration dans l'entreprise par un contrat à durée indéterminée.

Attendu qu'en conséquence, le Conseil dit que les dispositions de l'article L 1235-3 du Code du Travail sont conformes aux principes d'indemnité adéquate et de réparation appropriée en cas de licenciement de l'article 10 de la convention OIT n° 158 et de l'article 24 de la Charte sociale européenne, ne fait pas droit à la demande de M. [X] de ne pas appliquer les maxima et minima du barème pour déterminer le montant de l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse. [...] »

26. Enfin, le Gouvernement note, s'agissant du jugement du conseil de prud'hommes d'Amiens du 19 décembre 2018 mentionné par la CGT-FO dans ses observations en réplique, que le juge a, en l'espèce, considéré qu'une indemnité d'1/2 mois de salaire ne constituait pas une indemnité appropriée et réparatrice du licenciement sans cause réelle et sérieuse. Or aucun des plafonds fixés par le barème de l'article L. 1235-3 du code du travail n'est inférieur à un mois de salaire. Le montant d'1/2 mois de salaire correspond uniquement au plancher applicable dans une entreprise employant moins de onze salariés et pour une ancienneté inférieure à 3 ans.

27. Il résulte de ce qui précède que lorsqu'une exception d'inconventionnalité est soulevée, les jugements des conseils de prud'hommes ne sont pas aussi uniformes et unanimes que ce qu'indique l'organisation réclamante. Dans tous les autres contentieux introduits devant les conseils de prud'hommes dans lesquels les licenciements sont reconnus sans cause réelle et sérieuse et où l'exception d'inconventionnalité n'a pas été soulevée par le requérant, le barème est bien appliqué par le juge.

28. En toute hypothèse, il s'agit à ce stade de jugements de première instance, susceptibles d'appel, puis de pourvoi devant la Cour de cassation. Au jour de la rédaction des présentes observations en réplique, aucune cour d'appel ne s'est encore prononcée.

II. Sur la possibilité de réintégration

29. Au point 2 de ses observations en réplique, la CGT-FO soutient que la possibilité pour le juge d'ordonner la réintégration du salarié est devenue « *un droit théorique, tombé en désuétude* ». Elle se réfère notamment à un article de 2004 de la revue de la Confédération générale du travail « Le droit ouvrier ».

30. Le Gouvernement a admis au paragraphe 27 de ses observations du 15 novembre 2018 que la réintégration est peu mise en œuvre dans les faits car les salariés ne le souhaitent souvent pas. Toutefois, la législation française, contrairement à la législation finlandaise sur laquelle le Comité s'est prononcé en 2016 (décision du 8 septembre 2016 sur la recevabilité et le bien-fondé de la réclamation n° 106/2014 *Finnish Society of Social Rights c. Finlande*), donne la possibilité au juge de décider la réintégration du salarié dans son emploi ou dans un emploi équivalent, si ce dernier le demande.
31. Par ailleurs, le Gouvernement estime que ce n'est pas parce que ce droit est peu utilisé par les salariés qu'il est possible d'en déduire que le dispositif législatif en vigueur serait insuffisant à les protéger ou à leur permettre de faire valoir leurs droits.

III. Sur les dérogations à l'application du barème prévu à l'article L. 1235-3 du code du travail

32. Au point 3 de ses observations en réplique, la CGT-FO allègue que les dérogations au barème sont rares, arguant du fait que la violation d'une liberté fondamentale est un cas extrêmement restreint et difficile à faire reconnaître par le juge.
33. Or, comme indiqué au paragraphe 29 de ses observations sur le bien-fondé de la réclamation en date du 15 novembre 2018, le Gouvernement rappelle que les dérogations à l'application du barème couvrent non seulement la violation d'une liberté fondamentale mais également des situations de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'atteinte à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de dénonciation de crimes et délits, lorsqu'il concerne un salarié protégé du fait de l'exercice d'un mandat ou de sa situation de grossesse, maternité, paternité, ou victime d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle. Ces cas de dérogation ne correspondent pas à des situations rares ou marginales.

IV. Sur la « globalisation » des indemnités

34. Au point 4 de ses observations en réplique, la CGT-FO soutient que la possibilité pour le juge de tenir compte d'autres indemnités versées à l'occasion du licenciement a pour effet d'amoindrir le montant de la réparation accordée.
35. Or, comme le Gouvernement l'a indiqué aux paragraphes 15 et 47 de ses observations du 15 novembre 2018, l'article L. 1235-3 du code du travail prévoit que : « *Pour déterminer le montant de l'indemnité, le juge peut tenir compte, le cas échéant, des indemnités de licenciement versées à l'occasion de la rupture, à l'exception de l'indemnité de licenciement mentionnée à l'article L.1234-9* »

(surligné par nos soins), cette dernière indemnité étant l'indemnité légale destinée à réparer le préjudice subi du fait de la privation de l'emploi.

36. Ainsi, il ne s'agit nullement d'une obligation pour le juge, comme le relève elle-même l'organisation réclamante, celui-ci n'étant en aucun cas privé de son pouvoir d'évaluation des différents chefs de préjudices invoqués par le salarié, en fonction des éléments de preuve qui sont produits devant lui, afin que cumulées entre elles, les indemnités allouées réparent, de façon adéquate, l'entier préjudice subi par l'intéressé du fait de son licenciement.
37. S'agissant de la question de l'unicité du fait générateur mentionnée au point 4.4 par la CGT-FO, le gouvernement français précise qu'il n'a fait que rappeler, au paragraphe 48 de ses observations du 15 novembre 2018, une jurisprudence constante de la Cour de cassation aux termes de laquelle, si le licenciement n'est pas fondé sur une cause réelle et sérieuse, les irrégularités de procédure ne peuvent pas être sanctionnées, seule est due l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse qui est réputée comprendre et englober le préjudice subi du fait de l'irrégularité du licenciement au regard des articles L. 1232-2 et suivants du code du travail (voir par exemple Cour de Cassation, chambre sociale, 20 novembre 2013, n° 12-13.919).

V. Sur les voies de droit alternatives

38. Au point 5 de ses observations en réplique, la CGT-FO conteste l'existence de véritables voies alternatives permettant une indemnisation complémentaire au barème. Elle allègue notamment qu'il serait extrêmement difficile d'obtenir une indemnisation pour licenciement vexatoire et que cette indemnisation est rarement octroyée.
39. Contrairement à ce que soutient l'organisation réclamante, le Gouvernement relève, à titre d'exemple, que le jugement du conseil de prud'hommes du Mans du 26 septembre 2018 précité a octroyé au salarié, en sus des dommages et intérêts plafonnés pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, une réparation distincte à hauteur de 2 000 euros en raison du caractère brutal et vexatoire de la rupture (pièce jointe n° 13).
40. Le Gouvernement note également, s'agissant des jugements cités par la CGT-FO, que le conseil de prud'hommes de Troyes, dans son jugement du 13 décembre 2018, a alloué, outre une indemnité non plafonnée au titre du licenciement sans cause réelle et sérieuse, 5 000 euros de dommages et intérêts supplémentaires pour préjudice moral en raison des « *circonstances brutales et vexatoires ayant entouré la rupture du contrat de travail* ».
41. Cette voie alternative n'est donc pas aussi rare et difficile à obtenir que le prétend l'organisation réclamante.
42. En outre, le Gouvernement réaffirme que le barème prévu par l'article L. 1235-3 du code du travail n'est pas exclusif d'autres dispositifs permettant une indemnisation complémentaire.

43. Ainsi que le gouvernement français l'a indiqué au paragraphe 57 de ses observations du 15 novembre 2018, si le salarié est en mesure de démontrer l'existence d'un préjudice distinct, il peut obtenir une réparation distincte, sur le fondement du droit commun de la responsabilité civile : comme le licenciement vexatoire exposé ci-dessus mais également la réparation des préjudices liés à l'état de santé ou les préjudices moraux ou encore la perte de chance.

⋮ ⋮ ⋮

44. Le Gouvernement maintient en intégralité ses observations sur le bien-fondé de la réclamation de la CGT-FO en date du 15 novembre 2018 et demande à nouveau au Comité, au regard de ses observations initiales et des observations complémentaires présentées ci-dessus, de déclarer que la législation interne relative à l'indemnisation des salariés en cas de licenciements sans cause réelle et sérieuse est conforme à l'article 24 de la Charte sociale européenne révisée./.

ANNEXES

Pièce n° 10 : Etude d'impact du projet de loi d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social, NOR : MTRX1717150L/Bleue-1, 27 juin 2017

Pièce n° 11 : France Stratégie, « 2017/2027 : enjeux pour une décennie », Les contentieux sur le licenciement

Pièce n° 12 : Article du journal français Les Echos paru le 21 janvier 2016 intitulé « Prud'hommes : ce que les salariés obtiennent réellement »

Pièce n° 13 : Conseil des prud'hommes du Mans, 26 septembre 2018, n° 17/00538

Pièce n° 14 : Conseil des prud'hommes de Caen, 18 décembre 2018, n° 17/00193

Pièce n° 15 : Conseil des prud'hommes du Havre, 15 janvier 2019, n° 18/00318