



HAL
open science

GRÈVES ET LOCKOUTS : REGARDS CROISÉS SUR LA FRANCE ET LE CANADA

Bruno Siau, Jean-Claude Bernatchez

► **To cite this version:**

Bruno Siau, Jean-Claude Bernatchez. GRÈVES ET LOCKOUTS : REGARDS CROISÉS SUR LA FRANCE ET LE CANADA. *Revue internationale sur le travail et la société*, 2022, 20 (13). hal-03636968

HAL Id: hal-03636968

<https://hal.science/hal-03636968>

Submitted on 17 Apr 2022

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



GRÈVES ET LOCKOUTS : REGARDS CROISÉS SUR LA FRANCE ET LE CANADA



Bruno Siau¹



Jean-Claude Bernatchez²

Le syndicalisme est révélateur du caractère démocratique de la société. Les pays qui ne le reconnaissent pas offrent généralement des salaires indécents. Dès lors, les classes populaires sont incapables d'acheter les produits des entreprises. Cet état de pauvreté est la triste réalité de la majorité des 195 pays du monde. Ainsi, la démocratie industrielle est, pour l'essentiel, observable en Amérique du Nord et en Europe occidentale. Ailleurs dans

¹ Bruno Siau est Maître de conférences à la Faculté de droit de Montpellier. Avocat, il est membre de l'École de Droit social de Montpellier, où il mène ses recherches. Il dirige un Master et une Licence professionnelle, ainsi que plusieurs Diplômes d'Université.

² Jean-Claude Bernatchez est professeur titulaire en relations industrielles à l'Université du Québec (Campus Trois-Rivières). Médiateur, arbitre de griefs sous le Code canadien du travail, il a développé un DESS en relations de travail.

le monde, sauf exception, un leader syndical risque sa vie du simple fait d'exister. Le droit de grève témoigne du caractère démocratique d'une société.

La grève est la cessation collective et concertée du travail, sur une base temporaire, par un groupe de travailleurs en vue d'appuyer des revendications professionnelles. Le lockout, s'il est autorisé juridiquement, est la fermeture temporaire de l'entreprise, à l'initiative de l'employeur, en vue d'obliger les travailleurs à accepter les offres patronales.

Cet article se propose de présenter les modèles français et canadien de relations de travail en privilégiant une approche comparative.

Les fondements des régimes de relations de travail

Les régimes de relations de travail canadien et français, quoique différents produisent une qualité de vie de qualité. Toutefois, ils ont pris naissance dans des contextes historiques distincts.

En France

L'origine du vocable « grève » est d'origine française : cela renvoie, au moyen-âge, à la manifestation collective des portefaix parisiens, refusant de travailler lorsque le prix proposé par les marchands leur paraissait insuffisant. On a retenu essentiellement l'action des transbordeurs de la principale plage (autrement dit la grève du fleuve...) de la Seine où arrivaient les péniches, place de Grève : ce mode de contestation entre partenaires économiques s'est établi comme droit coutumier.

Grève prohibée de 1791 à 1864

L'usage en est resté jusqu'à la Révolution française, amorçant le XIXe siècle libéral, puis a été interdit. Ainsi le décret d'Allarde du 2 mars 1791 a tout d'abord supprimé toutes les organisations professionnelles, qui jusque-là bridait l'initiative économique ; par la suite la loi Le Chapelier des 14 et 17 juin 1791 a prohibé les coalitions professionnelles, qu'elles

émanent de mouvements patronaux ou ouvriers. Ainsi toute manifestation collective a été interdite, et pénalement sanctionnée jusqu'à une loi du 25 mai 1864.

Grève tolérée sinon réprimée

La première loi Waldeck-Rousseau du 21 mars 1884 reconnaît la liberté syndicale, comme nouvelle liberté idéologique ; la personnalité juridique n'est conférée aux organisations syndicales qu'en 1919, permettant ainsi la négociation par les partenaires sociaux de conventions collectives au sein des branches d'activité. Pendant cette période, la grève reste au mieux tolérée, au pire sévèrement réprimée.

Un droit individuel qui s'exerce collectivement

C'est la Constitution française de la IV^e république qui, en 1946, reconnaît le droit de grève comme nouveau droit fondamental, parmi d'autres droits humains sociaux alors nouvellement consacrés (par exemple le droit à la sécurité sociale). Le droit de grève est donc un droit individuel, mais qui ne peut s'exercer que collectivement, de même par exemple que le droit des salariés à la participation à la gestion de l'entreprise, instauré de même par la constituante à la Libération.

Une action encadrée

Si le droit de grève est ainsi de rang constitutionnel (le bloc de constitutionnalité, incluant au-delà de la constitution de la V^e république de 1958, le préambule de la constitution de 1946 parmi d'autres textes), son exercice doit en revanche être réglementé par la Loi. C'est la raison pour laquelle les articles L.2511-1 et suivants du Code du travail encadrent la mise en œuvre du droit de grève.

La réglementation sociale impose en premier lieu la protection du salarié, gréviste (par exemple : prohibition de la discrimination reposant sur ce critère) et non-gréviste (par exemple : prohibition du lock-out). En second lieu elle impose des contraintes dans l'exercice du droit de grève dans certains domaines (secteur public, entreprises du transport

etc.), et permet d'engager la responsabilité des acteurs sociaux en cas de grève abusive : c'est la jurisprudence qui sur ce point apporte des précisions.

Le rôle du juge est en effet important, s'agissant du régime juridique du droit grève. En effet, au-delà notamment des conséquences dommageables de ce mouvement, la définition-même du droit de grève est prétorienne, puisque la Loi ne peut évidemment pas définir ce droit constitutionnel.

Au Canada

Le *Code canadien du travail*¹, adoptée en 1967, ainsi que le *Code du travail du Québec*² adopté en 1964, furent construits en conformité avec le cadre législatif déjà en vigueur aux États-Unis. Au Canada comme aux USA, le droit de négociier postule qu'un syndicat représente la majorité des travailleurs au niveau d'un site de travail en respectant le principe de la convergence d'intérêts professionnels. Autrement, le syndicat n'a pas de reconnaissance juridique. Il s'agit donc d'un syndicalisme de métier qui négocie localement une convention collective pour un groupe de travailleurs qu'il représente sur une base exclusive.

La Loi Wagner en toile de fond

Le cadre juridique américain a traversé la frontière canadienne. Présentée par le sénateur Robert F. Wagner, la Loi Wagner³ fut signée par le Président Roosevelt en 1935. Elle prenait en compte les réalités des manufactures américaines du 19^e siècle. La Loi Wagner plaçait le droit de grève et le droit de lockout sur un pied d'égalité. Autant, les salariés pouvaient utiliser leur droit de faire la grève à la fin de la convention collective, autant les employeurs pouvaient y opposer la fermeture de leur entreprise afin d'obliger les salariés à se soumettre à leurs exigences.

Les principes de fond de la Loi Wagner étaient les suivants : la reconnaissance syndicale et du droit de grève, le droit de lockout des employeurs, la négociation de bonne foi et le recours à un tiers impartial en cas de conflit lié au renouvellement de la convention

collective notamment le Bureau national des relations de travail (National Labor Relations Board). Ces principes furent adoptés d'emblée au Canada.

La Loi Wagner s'appliquera exclusivement au secteur privé de l'économie. Au tournant des années soixante, les lois canadiennes du travail (incluant le Québec) s'appliqueront au secteur public qui aura accès à la négociation collective. Des dispositions relatives à l'arbitrage des plaintes ou des griefs seront aussi ajoutées.

Une loi Wagner affaiblie par la loi Taft-Hartley

Finale­ment, la Loi Wagner de 1935 est affaiblie par la Loi Taft-Hartley de 1947⁴, et adoptée en Chambre avec la majorité requise. Le Président Harry Truman fut obligé de la signer après l'avoir contesté⁵. Néanmoins, la Loi Wagner reste toujours une référence en relations de travail au Canada.

Le recours à la grève fluctue selon les pays

Comme le montre une comparaison internationale réalisée par l'Institut économique de la Fondation européenne Hans-Böckler, le recours à la grève est de nos jours très variable selon les pays⁶. En 2018, le Canada se classe au troisième rang des pays occidentaux avec un niveau élevé de recours à la grève, avec 87 jours annuels de grève ou lockouts par 1,000 travailleurs. La France occupe la première place avec 114 jours suivi par la Belgique avec 91 jours. C'est une piètre performance par rapport à l'Allemagne (18 jours), États-Unis (6 jours) et la Suisse (1 jour). Il convient toutefois de nuancer. En effet pendant longtemps, et jusqu'à la fin des années 1180) le nombre d'heures perdues du fait de grève a été sensiblement plus faible en France qu'aux USA⁷.

La tendance s'est ensuite inversée, essentiellement en raison d'une diminution drastique des jours de grève en Amérique du Nord (ainsi d'ailleurs qu'au Royaume-Uni), et ceux en raison de l'affaiblissement du mouvement syndical. Mais le nombre de jours de grève diminue régulièrement en France, depuis une trentaine d'années⁸.

Les pays qui recourent le moins à la grève présentent tout de même une qualité de vie acceptable. Ainsi, le nombre de jours de grève n'est pas le premier critère révélateur de la qualité de vie dans une société. D'autres facteurs interviennent notamment un processus de négociation patiente avec un mécanisme d'échange approprié.

En 2018, parmi les 193 pays de l'ONU, à l'indice du développement humain « IDH »⁹, la France (22^e rang) et le Canada (12^e rang) font partie des pays ayant un classement très favorable. Par ailleurs, des pays qui recourent le moins à la grève comme l'Allemagne (4^e rang) ou la Suisse (2^e rang) se situent à un niveau supérieur d'IDH. Donc le droit de grève est une chose. Y recourir en est une autre. Le nombre de jours de grève dans un pays n'explique pas la qualité de vie qu'on y trouve ou sa performance à l'indice de développement humain.

Néanmoins, selon le Centre d'observation de la société¹⁰, le recours à la grève, la plupart des pays confondus, fut en en déclin de 1995 à 2019 mais il tend à rebondir. Plus récemment, la pandémie a brisé les chaînes d'approvisionnement et provoqué une montée de l'inflation. Par conséquent, les syndicats, soutenus par un phénomène de rareté de main-d'œuvre, ont élevé leurs exigences salariales.

La grève au Canada

Le droit de grève est acquis après une phase obligatoire de négociation entre un syndicat reconnu ou accrédité. Ce droit ne peut s'exercer qu'à la fin d'une convention collective pour des motifs nécessairement liés à son renouvellement. La grève est autorisée à la suite d'un vote majoritaire d'un groupe accrédité de salariés. Elle est interdite pendant la durée de la convention collective¹¹.

La négociation collective est l'assise du droit de grève

Au nom de la liberté d'association, la Cour suprême du Canada, en 2007 a érigé la négociation collective en droit constitutionnel dans l'affaire *Health Services and Support*¹².

Selon la Cour, le droit de négocier collectivement découle de la liberté d'association prévue à la *Charte canadienne des droits et libertés*¹³ à son article 2d.

La grève est un droit constitutionnel

Puis en 2015, la Cour suprême, par son Arrêt Saskatchewan¹⁴, a fait de l'exercice de la grève, un droit fondamental. Cela étant, un gouvernement ne peut plus, comme il le faisait par le passé, interdire la grève, imposer les salaires et obliger retour au travail. S'il est tenu d'autoriser l'exercice de la grève, il peut, à contrario, établir des services essentiels à respecter. Le *Tribunal administratif du travail*, dans l'affaire CSN c CIUSSS Ouest de l'Île¹⁵ a confirmé, suite à l'Arrêt Saskatchewan précité, que pour donner emprise au droit de grève, les services essentiels exigés par l'État devaient être véritables et légitimes. En clair, un gouvernement ne saurait limiter excessivement le droit de grève en fixant des services essentiels qui incluraient des emplois qui ne le seraient pas.

La grève doit être générale

Au Québec, la grève ciblée ou partielle est non conforme au Code du travail¹⁶. Elle doit être générale. Des salariés ne peuvent exercer une grève partielle. Le 30 mai 2016, le Gouvernement du Québec adresse une demande d'ordonnance au Tribunal administratif du travail, fondée sur les articles 111.16 et suivants du *Code du travail*. Essentiellement, il demande au tribunal de déclarer illégale la grève appréhendée par le Syndicat des professionnelles et professionnels du Gouvernement du Québec « SPGQ » au motif qu'elle ne vise pas la totalité des salariés de l'unité de négociation que représente le Syndicat de professionnels (es) du gouvernement du Québec. Il allègue en outre que cette modulation de la grève annoncée la rend incompatible avec l'entente de services essentiels convenue. Finalement, le 2 juin 2016, le *Tribunal administratif du travail*¹⁷ (TAT) déclare que le SPGQ ne peut déclarer la grève qu'à l'égard de la totalité des salariés compris dans son unité de négociation. La *Cour supérieure*¹⁸ et la *Cour d'Appel*¹⁹ ont appuyé le jugement du TAT.

La grève en France

La Cour de cassation a posé de façon prétorienne une définition de la grève : il s'agit d'une « cessation collective et concertée du travail, en vue d'appuyer des revendications professionnelles »²⁰. Mais il faut souligner que ce droit de grève ne concerne que les travailleurs salariés, et non les travailleurs indépendants²¹.

Une protection légale

Seuls les travailleurs de plate-forme numérique, présumés non-salariés, bénéficient de ce droit de grève selon les dispositions de l'article L.7341-1 du Code du travail. Leur est donc applicable le régime légal des articles L.2511-1 et suivants du Code du travail. Dans l'hypothèse où un salarié participe à un mouvement collectif ne répondant pas à la définition susvisée, il ne peut bénéficier de la protection conférée par ces textes. La cessation du travail constitue alors un manquement à ses obligations contractuelles : il peut être sanctionné disciplinairement pour cette insubordination, et ce jusqu'à la rupture du contrat de travail²².

En revanche s'il participe à une grève abusive, il bénéficie de la protection légale. L'abus dans l'exercice du droit de grève est de deux sortes : il peut être constitué par le comportement abusif du salarié (piquet de grève, séquestration, occupation des locaux etc.), ou encore par la désorganisation totale de l'entière entreprise²³.

La protection des salariés grévistes consiste en premier lieu en la suspension légale du contrat de travail. Ainsi le salarié n'engage pas sa responsabilité contractuelle en n'exécutant pas sa prestation de travail ; bien entendu l'employeur est de même dispensé de rémunération.

En second lieu l'employeur ne peut sanctionner le salarié gréviste, par exemple dans le cadre d'une grève abusive, qu'en cas de faute lourde de celui-ci. Or pour établir cette faute lourde, l'employeur doit démontrer l'intention de nuire du salarié, au-delà des faits fautifs eux-mêmes²⁴ : ainsi même s'il commet une faute grave, le gréviste ne peut être sanctionné.

En revanche au-delà de l'engagement de la responsabilité civile du salarié gréviste ayant commis une faute lourde, qui peut entraîner sa condamnation à indemniser l'employeur, des poursuites pénales peuvent aussi être déclenchées à son encontre. Ainsi le délit d'entrave à la liberté du travail, prévu par les articles L.431-1 et suivants du Code pénal, peut être retenu pour des atteintes commises à l'encontre de l'entreprise employeur, ou bien des salariés non-grévistes.

Un droit davantage contraint dans certains secteurs

Dans un autre domaine, les articles L.2512-1 et suivants du Code du travail encadrent l'exercice du droit de grève dans le secteur public. Plusieurs contraintes sont alors imposées par la loi. Le Conseil constitutionnel a en effet considéré que s'agissant des personnels de l'État ou des personnels assimilés, le droit de grève doit être concilié et équilibré avec d'autres principes de valeur constitutionnelle. Sont ainsi pris en compte le principe de continuité du service public, le principe de protection de la santé et de la sécurité de personnes, le droit à la propriété privée etc²⁵.

Ainsi dans certains secteurs le droit de grève est-il interdit : l'article L.4121-4 du Code de la défense l'écarte par exemple pour les forces armées. Dans d'autres secteurs, un service minimum doit être assuré par les agents (par exemple, dans le secteur de l'audiovisuel public depuis une loi du 26 juillet 1979) ; dans d'autres secteurs encore, des réquisitions sont possibles (loi n° 2007-1124 du 21 août 2007 pour les entreprises de transport terrestre).

Lorsque le droit de grève des agents publics ne subit pas ces restrictions majeures, pour le moins le Code du travail leur impose des contraintes. Principalement, la grève n'est possible que lorsque les organisations syndicales ont publié un mot d'ordre de grève, en respectant de plus un délai de préavis.

Le lockout au Canada

Au Canada, le droit au lockout est la contrepartie du droit de grève. Les deux droits sont considérés sur un pied d'égalité par la loi. Mais si la Cour suprême a fait du droit de grève

un droit constitutionnel en 2015²⁶, elle ne traite pas du droit au lockout. Toutefois, certains employeurs font du lockout un automatisme à la fin d'une convention collective dès que le délai légal de négociation collective est écoulé. Il se produit toutefois que le contrat collectif de travail ne soit pas synallagmatique dans le sens suivant : il y a une partie forte et une partie faible. En présence d'une convention collective non synallagmatique, le droit au lockout devrait-il être contraint ?

Le lockout en France

Le lock-out n'est pas prohibé en Europe, ni par l'Europe. Ainsi des états tels que l'Allemagne ou l'Espagne, autorise ce mode de pression de la part de l'employeur. En revanche le lock-out est interdit en France. L'employeur ne peut donc pas décider la fermeture de l'entreprise, en réaction à la grève, que ce soit avant, pendant ou après le mouvement social, notamment pour susciter les non-grévistes à exercer des pressions sur les listes²⁷.

Toutefois la fermeture de l'entreprise est possible, dans le contexte de la grève, mais pour une raison distincte de la grève en tant que telle : cette fermeture est conditionnée à l'existence d'une force contraignante pour l'employeur. Il doit alors démontrer se trouver dans l'impossibilité de poursuivre une activité normale²⁸.

A défaut, l'employeur engage sa responsabilité au titre de son obligation principale de fournir l'emploi. Les exemples les plus courant de situation contraignante, sont notamment la paralysie de toute l'entreprise, des impératifs d'ordre et de sécurité, ou pour la protection des usagers du service²⁹.

CONCLUSION

La négociation collective est un droit fondamental tant en France qu'au Canada. Elle révèle en outre le caractère démocratique de la société. En outre, en cas de blocage, elle induit le droit de recours à la grève, elle aussi érigée en droit constitutionnel. Autrement, le droit de négocier perdrait son sens fondamental.

Les systèmes français et canadien de relations de travail s'adaptent à diverses situations imprévues. La mondialisation de l'économie a favorisé une certaine érosion du pouvoir syndical traditionnel. En outre, les progrès technologiques ont modifié substantiellement le contenu des tâches et l'organisation du travail. Par conséquent, les schémas traditionnels de relations de travail se retrouvent secoués.

Les sorties massives des boomers du marché du travail ont créé un choc générationnel en accélérant l'arrivée de jeunes travailleurs dans les entreprises avec de nouvelles valeurs. La montée d'une économie de services a favorisé un phénomène qualifié d'ubérisation de l'économie. Il s'agit de salariés déguisés en entrepreneurs qui oeuvrent en marge du régime traditionnel de relations de travail. De plus, la revendication sociale n'est plus l'apanage exclusif du syndicalisme comme le démontre le mouvement des gilets jaunes.

La pandémie covid, qui a frappé l'occident en 2020, a eu l'effet d'un coup de tonnerre sur l'économie. L'absentéisme ouvrier qui en résultat endommagea les chaînes d'approvisionnement propulsant l'inflation à un niveau préoccupant. Le syndicalisme réagit de son mieux notamment en élevant son niveau d'exigences salariales dans les négociations collectives.

Par conséquent, le syndicalisme, tant en France qu'au Canada font face à un nouveau défi. Celui de protéger sa légitimité en démontrant qu'il peut être encore utile. Mais le nouveau contexte de société n'interpelle pas seulement le syndicalisme. Il interpelle également le patronat qui doit mettre en exergue sa responsabilité sociale. Dans tous les cas, la France et le Canada demeurent des pays exemplaires au plan de la démocratie industrielle.

¹ Code canadien du travail, LRC, 1985, Ch L-2, <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/l-2/>

² Code du travail du Québec, C-27,

<https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/C-27?&cible=>

³ Texte de la Loi Wagner : <https://www.nlr.gov/guidance/key-reference-materials/national-labor-relations-act>

⁴ Texte de la Loi Taft-Hartley, 1947, National Archive Catalog, <https://catalog.archives.gov/id/299855>

⁵ La Loi Taft-Hartley autorise les États à adopter des lois Right to Work qui autorise tout travailleur à sortir de son syndicat et de cesser de payer sa cotisation syndicale.

⁶ <https://fr.statista.com/infographie/4953/nombre-de-jours-de-travail-perdus-pour-fait-de-greve-pour-1000-salaries-par-pays/>

⁷ F. Bergeron-Canut et F. Gaudu - « Droit du Travail » - DALLOZ (collection Cours) 8^{ème} éd. 2022, n° 422

⁸ I. Eschruth – « La France, pays des grèves ? » - ACRIMED, www.acrimed.org/article2415.html

⁹ *Human development report, Programme des Nations Unies pour le Développement*, 2019 ([lire en ligne](#) [[archive](#)] [PDF]), « Table 1: Human Development Index and its components ».

¹⁰ <https://www.observationsociete.fr/travail/la-greve-un-phenomene-en-declin.html>

¹¹ Voir notamment les articles 58 du Code du travail du Québec et 88 du Code canadien du travail

¹² *Health Services and Support - Facilities Subsector Bargaining Assn. c. Colombie-Britannique*, 2007 CSC 27 (CanLII), [2007] 2 RCS 391

¹³ Loi constitutionnelle de 1982, Charte canadienne des droits et libertés, Art 2d <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/const/page-12.html>

¹⁴ *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*, 2015, CSC 4, 1 RCS 245

¹⁵ *Syndicat des travailleuses et travailleurs du CIUSSS du Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal — CSN et Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal*, 2017 QCTAT 4004

¹⁶ Bernatchez Jean-Claude (2019), *Les tribunaux québécois interdisent la grève ciblée*, *Revue internationale sur le travail et la société*, Vol. 1, No 1, pp. 10-14

¹⁷ Québec (Gouvernement du) (Direction des relations professionnelles) (Conseil du Trésor) et Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec, 2016 QCTAT 3282 (CanLII)

¹⁸ *Syndicat de professionnelles et professionnels du Gouvernement du Québec c. Tribunal administratif du travail*, 2017 QCCS 1927 (CanLII)

¹⁹ *Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec c.*

Procureure générale du Québec, 2018 QCCA 2161 (CanLII)

²⁰ Cour de Cassation, Chambre Sociale, 18 janvier 1995, pourvoi n° 91-10.476, publié au Bulletin ; Cour de Cassation, Chambre Sociale, 11 juillet 2016, pourvoi n°14-14.226, publié au Bulletin

²¹ Cour de Cassation, Chambre Sociale, 11 janvier 2006, pourvoi n° 04-16.114, publié au Bulletin

²² Cour de Cassation, Chambre Sociale, 26 janvier 2000, pourvoi n° 97-15.291, publié au Bulletin

²³ Cour de Cassation, Chambre Sociale, 30 septembre 2005, pourvoi n° 04-40.193, publié au Bulletin

²⁴ Cour de Cassation, Chambre Sociale, 09 mai 2012, pourvoi n° 10-26.497, publié au Bulletin

²⁵ B. Teyssié - « Droit du Travail – Relations collectives » - LexisNexis 11^{ème} éd. 2018, n° 2130

²⁶ Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan, 2015 CSC 4 (CanLII), [2015] 1 RCS 245

²⁷ P-H. Antonmattéi - « Droit du Travail » - LGDJ / Lextenso (collection Précis Domat) 1^{ère} éd. 2021, n° 1201

²⁸ Cour de Cassation, Chambre Sociale., 25 février 1988, pourvoi n° 85-46.371, publié au Bulletin

²⁹ Cour de cassation, Chambre sociale, 07 novembre 1990, pourvoi n° 89-44264, publié au Bulletin