

**Note sous Cour d'appel de Saint-Denis de La Réunion,  
25 novembre 2003, arrêt numéro 546/03**

Serge Farnocchia

► **To cite this version:**

Serge Farnocchia. Note sous Cour d'appel de Saint-Denis de La Réunion, 25 novembre 2003, arrêt numéro 546/03. Revue juridique de l'Océan Indien, Association " Droit dans l'Océan Indien " (LexOI), 2004, pp.336-340. hal-02587249

**HAL Id: hal-02587249**

**<https://hal.univ-reunion.fr/hal-02587249>**

Submitted on 15 May 2020

**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.

**Ej t qplk wg'f g'lw krt wf gpeg'f g'f t qk'f w'it cxkkl''  
\*Ctt' w'f g'ic'Eqwt'f œrr gif g'Uclp'F gpluf g'Nc'T<sup>2</sup> wplqp+''**

*Rct'Ugti g'HCTPQEEJ K''  
Oc,vt g'f g'eqpl' t gpegu'«'w'Wplkxgt ulk<sup>2</sup>'f g'Nc'T<sup>2</sup> wplqp''*

**CONTRAT DE TRAVAIL – RUPTURE – LICENCIEMENT POUR FAUTE – PREUVE DE  
LA FAUTE – SURVEILLANCE DES SALAIRES**

*Saint-Denis, Chambre sociale, 25 novembre 2003  
M. Claimenteau / SARL G. I. S.  
Arrêt n° 546/03  
Avocats : Me Jacques Hoarau, Me Marceline Ah Soune*

**Extraits**

...

Sur la régularité et le bien fondé du licenciement :

A) Attendu que, par lettre remise en mains propres le 2 mai 2000, le gérant de la société G.I.S a convoqué Jean René CLAIRENTEAU à un entretien préalable pour le 9 mai ; qu'il lui a, par lettre également remise en mains propres le 12/05, notifié son licenciement pour faute sérieuse, à compter du 15 mai ;

Attendu que l'article L.122-14 du Code du travail imposant la forme recommandée avec AR pour la notification du licenciement, la procédure était irrégulière, sans qu'il soit besoin de rechercher si la remise en mains propres de la lettre litigieuse avait occasionné ou non un grief ;

Attendu que le licenciement étant justifié, pour les raisons qui vont être indiquées ci-après, il y a lieu de condamner l'intimée au paiement d'une indemnité de 1.000 € par application de l'article L.122-14-4, alinéa ter du Code du travail;

B) Attendu que le motif du licenciement, tel qu'énoncé dans la lettre précitée qui fixe définitivement les limites du litige, est que Monsieur CLAIRENTEAU a été

---

<sup>1</sup> Soc. 6 juillet 1999, cité note précédente. C'est la distinction entre le dol général et le dol spécial utilisée par les pénalistes qui est ici mobilisée ; cf. G. Stefani, G. Levasseur et B. Bouloc, Droit pénal général, Précis Dalloz, 18<sup>ème</sup> éd., n° 266.

<sup>2</sup> Soc. 6 juillet 1999, précité.

« surpris en train de dormir dans sa voiture le 22 avril 2000 lors d'un contrôle de nuit, à 2 heures du matin sur son lieu de travail » ;

Attendu que cette assertion est corroborée par l'attestation de Jean Marie LUCIANO, contrôleur d'une société concurrente, qui en a confirmé les termes lors de son audition du 29/09/2003 ;

Que, selon ce témoin, le gérant de G.I.S, rencontré par hasard sur le site de l'hypermarché « Continent », lui avait demandé de l'y retrouver 2 heures plus tard pour voir si l'agent chargé de la surveillance de la galerie marchande s'était, comme son employeur l'en soupçonnait, momentanément éclipsé ou assoupi ;

Que, répondant sans hésitation ni réticence à cette invitation, le témoin s'est trouvé, à l'heure dite, sur les lieux et a pu y constater que Jean René CLAIRENTEAU somnolait dans sa voiture stationnée devant les grilles de l'établissement ;

Attendu que l'appelant soutient n'avoir pas travaillé la nuit du 21 au 22 avril, pendant laquelle son collègue DIJOUX était de service, au contraire de la nuit suivante et fait plaider qu'il « ne saurait répondre d'une faute, à la supposer établie, que son collègue aurait commise » ;

Mais attendu que la date et l'heure auxquelles son assoupissement a été constaté ne souffrent, en dépit de ces arguties, d'aucune incertitude ni imprécision, et qu'aucun doute n'existe sur l'identité de l'agent défaillant; que son binôme Jean François DIJOUX atteste que c'est bien CLAIRENTEAU qui a travaillé « la nuit du 22.04.00 » et affirme n'avoir lui même jamais dormi pendant son travail ;

Que l'intéressé fait vainement plaider qu'après 10 ans de service de nuit son organisme s'était habitué à ce rythme biologique pour contester la réalité d'un assoupissement peut être passager mais dont la preuve a été rapportée ;

...

Attendu que c'est donc à juste titre que le Conseil des prud'hommes a estimé que son licenciement avait une cause réelle et sérieuse ;

...

### **Observations**

On trouvera un premier intérêt à cette décision qui rappelle une exigence de procédure parfois méconnue des employeurs lors d'un licenciement. Mais surtout, il nous semble que l'arrêt était l'occasion de se prononcer sur une question qui n'est même pas évoquée alors que l'examen des faits décrits dans l'arrêt aurait dû pousser les parties à s'expliquer sur ce point : la surveillance des salariés.

1°/ En l'espèce, la lettre de licenciement a été remise *en mains propres* au salarié, en violation des dispositions de l'article L 122-14-1 du Code du travail qui impose une notification par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Comme la loi ne prévoit pas de sanction particulière de cette méconnaissance, on a pu hésiter. La position médiane consiste à penser que l'on est

face à une irrégularité procédurale qui, en elle-même, ne déteint pas sur le fond. Si, par ailleurs, le licenciement est causé, alors le salarié aura droit soit à une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire (cas du salarié ayant deux ans d'ancienneté ou plus et licencié par un employeur occupant habituellement onze salariés ou plus : art. L 122-14-4 C. trav.), soit à une indemnité souverainement appréciée par le juge (cas du salarié ayant moins de deux ans d'ancienneté ou licencié par un employeur occupant habituellement moins de onze salariés : art. L 122-14-5 C. trav.)<sup>1</sup>.

Mais la Cour de cassation s'est parfois départie de ce raisonnement en adoptant des solutions plus radicales. Soit en estimant que le défaut d'avis de réception n'entachait la lettre d'aucune irrégularité, cette formalité n'étant qu'un moyen légal de prévenir toute contestation sur la date de notification du licenciement<sup>2</sup>, soit, bien au contraire, en décidant que « faute de notification régulière de la lettre de licenciement » ce dernier était *sans cause réelle et sérieuse*<sup>3</sup>.

On pourra toujours regretter de tels errements de la part d'une juridiction dont le rôle est d'unifier la jurisprudence...et applaudir l'orthodoxie des juges dionysiens !

2°/ Plus intéressant, le débat que la lecture de certains passages de l'arrêt aurait pu occasionner. Il nous est dit que « Monsieur CLAIRENTEAU a été surpris en train de dormir dans sa voiture le 22 avril 2000 lors d'un contrôle de nuit, à 2 heures du matin sur son lieu de travail » et que « cette assertion est corroborée par l'attestation de Jean Marie LUCIANO, contrôleur d'une société concurrente, qui en a confirmé les termes lors de son audition du 29/09/2003 ; que, selon ce témoin, le gérant de G.I.S, rencontré par hasard sur le site de l'hypermarché Continent, lui avait demandé de l'y retrouver 2 heures plus tard pour voir si l'agent chargé de la surveillance de la galerie marchande s'était, comme son employeur l'en soupçonnait, momentanément éclipsé ou assoupi ; que, répondant sans hésitation ni réticence à cette invitation, le témoin s'est trouvé, à l'heure dite, sur les lieux et a pu y constater que Jean René CLAIRENTEAU somnolait dans sa voiture stationnée devant les grilles de l'établissement ».

Ces circonstances de fait ne constituent-elles pas une violation de l'article L 121-8 du Code du travail qui dispose qu'aucune information concernant un salarié ne peut être collectée par un dispositif qui n'a pas été préalablement porté à sa connaissance ?

---

<sup>1</sup> Voir J. Y. Frouin, Les droits pécuniaires du salarié en cas de licenciement, SSL n° 1151 du 12 janvier 2004, p. 8.

<sup>2</sup> Soc. 15 décembre 1999, inédit, n° 97-44.431.

<sup>3</sup> Soc. 2 juillet 2003, inédit, n° 01-40.521.

Certes, le débat se focalise aujourd'hui sur l'application de cette règle face au développement de l'utilisation de nouvelles technologies permettant une surveillance toujours plus sophistiquée des salariés<sup>1</sup>.

Mais les bonnes vieilles méthodes des « employeurs-espions » réapparaissent de façon récurrente en jurisprudence. En particulier, la filature des salariés impliquant la surveillance des allées et venues de l'employé qui exerce ses fonctions en dehors des locaux de l'entreprise. Dans un arrêt du 26 novembre 2002, la Cour de cassation avait eu à se prononcer sur le cas d'une visiteuse médicale licenciée pour faute grave au motif de fausses déclarations d'activité et de frais révélées à la suite d'un contrôle effectué par un supérieur hiérarchique qui s'était posté à proximité de son domicile deux jours de suite. Sous le visa de l'article 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, de l'article 9 du Code civil et de l'article L 120-2 du Code du travail, la Cour avait considéré qu'un tel mode de surveillance constituait un mode de preuve illicite<sup>2</sup>.

Les faits de cette dernière affaire ne sont pas sans similitude avec ceux évoqués par la Cour d'appel de Saint-Denis de La Réunion dans l'arrêt ici commenté. Une surveillance effectuée en dehors du lieu de travail, pour vérifier si le salarié exécute la tâche confiée. Cependant, notre visiteuse médicale était observée par un salarié de l'entreprise à laquelle elle appartenait, hypothèse assez voisine de celle où la surveillance s'exerce par un détective privé engagé à cet effet<sup>3</sup>.

Cela diffère sensiblement des circonstances qui nous occupent : un tiers rencontré « par hasard » par l'employeur à qui ce dernier demande d'aller vérifier l'attitude de l'agent de surveillance sur son lieu de travail ; le tiers obtempère, constate que l'employé n'effectue pas correctement sa mission (il dort au lieu de surveiller) et témoigne de ces faits.

*A priori*, ce témoignage ne peut être assimilé à une preuve recueillie par un mode de surveillance illicite. Il ne s'agit pas d'un dispositif caché de collecte d'information. Mais les choses ne sont peut-être pas aussi simples...

Il faut rapprocher notre affaire d'une histoire qui a donné lieu à un arrêt de la Cour d'appel de Grenoble le 14 octobre 2002<sup>4</sup>. Suite à de nombreuses anomalies de caisse, le responsable d'un magasin de produits de beauté soupçonne une vendeuse de conserver sans les enregistrer les sommes versées pour l'achat de produits qui ne sont pas munis d'un code barre. Ce responsable demande à deux clientes de vérifier ses soupçons, lesquelles confirment ses craintes et témoignent. La caissière licenciée reconnaît les faits mais argue de l'illicéité du mode de preuve utilisé. Le conseil de

---

<sup>1</sup> Par ex. : Soc. 18 juillet 2000, n° 98-43.485, SSL n° 996 du 25 septembre 2000, p. 11, à propos d'un système de traçage informatique mis en place dans une banque à l'insu des salariés. Sur la possibilité pour l'employeur d'établir une surveillance des salariés via les systèmes GSM/GPS, voir la recommandation de la Cnil citée in SSL n° 1143 du 10 novembre 2003, p. 5.

<sup>2</sup> Soc. 26 novembre 2002, Bull. civ. n° 352 ; D. 2002, p. 345, obs. J. Ravanans.

<sup>3</sup> Voir Soc. 22 mai 1995, Bull. civ. n° 164.

<sup>4</sup> N° 01/01679, cité in SSL n° 1097 du 12 novembre 2002, obs. F. Vélot.

prud'hommes lui donne raison mais la Cour d'appel infirme le jugement : « *aucun dispositif caché n'a été utilisé ; il n'y a eu aucun stratagème, aucun piège tendu à la salariée...* ».

Mais ne peut-on pas considérer ces deux clientes comme des détectives *ad hoc* ? Leur témoignage n'a rien de spontané ! N'en va-t-il pas de même du tiers, salarié d'une société concurrente, à qui l'employeur a demandé d'aller voir deux heures plus tard si l'agent de surveillance « s'était, comme son employeur l'en soupçonnait, momentanément éclipsé ou assoupi » ?

Bref, on peut penser, comme M. François Vélot<sup>1</sup> le fait à propos de l'arrêt grenoblois, que si cette affaire avait donné lieu à un pourvoi en cassation, elle n'aurait peut-être pas recueilli l'adhésion de la Haute juridiction.

---

<sup>1</sup> Cité note précédente.