

## Jurisprudence

### CHRONOPOST

#### Responsabilité

(Cassation, chambre mixte, 22 avril 2005, 1<sup>re</sup> espèce : Sté Dubosc et Landowski/Chronopost; 2<sup>e</sup> espèce : Sté KA France/ Chronopost)  
Chronopost peut invoquer la clause limitative de responsabilité pour retard de livraison, sauf en cas de faute lourde. La preuve de cette faute, qui ne peut résulter du seul retard de livraison, incombe à l'entreprise qui confie un pli. A défaut de faute lourde, l'indemnité due est limitée au seul coût du transport.

### GARANTIE À PREMIÈRE DEMANDE

#### Engagement

(Cassation commerciale, 19 avril 2005, Sté Leygafinance/ Crédit Lyonnais)  
L'engagement d'une banque, garant à première demande, est causé dès lors que le donneur d'ordre a un intérêt économique à la conclusion du contrat de base, consistant en une facilité de caisse accordée par la banque. Peu importe qu'il n'en soit pas parti et que l'opération commerciale n'ait pas été conclue.

### ABSENCE POUR MALADIE

#### Remplacement par un CDD

(Cassation sociale, 2 mars 2005, Thibaud/Jefagini)  
Le licenciement d'un salarié en congé de maladie n'est pas justifié si ce salarié est remplacé par le titulaire d'un CDD, car il ne s'agit pas alors d'un « remplacement définitif ».

### LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

#### CDD

(Cassation sociale 20 avril 2005, Chesnard/AMCMO)  
Le licenciement économique d'un salarié entraîne la fin immédiate du contrat à durée déterminée conclu pour son remplacement, sans indemnités pour rupture anticipée du CDD.

### ACTION EN JUSTICE D'UN SYNDICAT

#### Procédure abusive

(Cassation sociale, 20 avril 2005, François et autres/Nestlé Waters France)  
Un syndicat qui intervient en justice pour prendre la défense de salariés ne peut, même s'il a tort, faire l'objet d'une condamnation pour procédure abusive.

Le constat d'huissier est un moyen de preuve licite, même si ce dispositif de contrôle n'a pas été porté préalablement à la connaissance du salarié.

## Contrôler l'activité des salariés par constat d'huissier, c'est désormais possible !

SONIA HADJALI, AVOCAT, ALAIN BENSOUSSAN - AVOCATS



D.R.

Le 19 janvier 2005, la Cour de cassation a confirmé le licenciement du salarié d'une banque pour faute grave en septembre 1999 en faisant valoir quatre abandons de poste (Cass. soc. 19 janvier 2005 n°02-440482). La particularité de cette affaire réside dans le fait que les deux derniers abandons de poste ont été constatés par un huissier de justice qui a relevé la présence du salarié dans le casino de Cannes.

Dans cette affaire, le salarié a contesté son licenciement. La Cour d'appel d'Aix-en-Provence, dans son arrêt du 23 avril 2002, ne lui a pas donné satisfaction puisqu'elle a considéré que le licenciement reposait sur une cause réelle et sérieuse. Elle a ainsi accepté le moyen de preuve. Le salarié a alors formé un pourvoi en cassation, arguant du fait que le constat d'huissier avait été établi dans des conditions illicites et devait donc être écarté des débats devant le juge civil. Il estimait, en effet, que ce constat d'huissier avait été établi dans un lieu privé ouvert au public, sans autorisation du propriétaire des lieux ou autorisation judiciaire.

### Informers les salariés des moyens de contrôle employés

Le salarié soulevait également que la preuve avait été obtenue au moyen d'un dispositif de contrôle de l'activité des salariés non porté préalablement à la connaissance de ces derniers. Il était, de ce fait, illicite et devait être écarté des dé-

bats. Le salarié considérait que la surveillance de ses déplacements, en dehors de l'entreprise, à laquelle l'employeur procède par le recours à un huissier chargé de constater leur localisation, constituait un dispositif de contrôle devant être porté à la connaissance préalable des salariés.

En effet, avant de mettre en place dans l'entreprise les moyens de contrôle, l'employeur est tenu d'en informer les salariés sur le fondement des articles L.120-2 et L.120-8 du Code du travail, quels que soient les moyens (badges, écoutes téléphoniques, vidéosurveillance...).

### Constat d'huissier, plutôt qu'un rapport d'un détective privé

Plus généralement, l'employeur est tenu à une obligation d'information, préalable à la mise en place du moyen de contrôle, à l'égard des représentants du personnel. Il doit enfin informer la Cnil si besoin, en lui déclarant préalablement à la mise en œuvre du moyen de contrôle s'il constitue un fichier automatisé d'informations nominatives, sous peine de sanctions pénales. Par ailleurs, l'employeur qui est tenu d'exécuter de bonne foi les relations contractuelles, doit également s'assurer que les moyens mis en œuvre pour contrôler l'activité des salariés sont proportionnés au but recherché.

L'argument développé par le salarié était donc judicieux, d'autant qu'il a bien fallu que l'on indique à l'huissier de justice où se trouvait le salarié : en clair, une personne avait bien suivi le salarié jusqu'au casino... Le salarié a fait valoir que

### L'ENJEU

> Faire constater les abandons de poste.

### LA MISE EN ŒUVRE

> Solliciter les services d'un huissier de justice et lui demander d'établir un constat.

la Cour d'appel avait violé l'article 9 du nouveau Code de procédure civile en considérant que le constat d'huissier établi dans le but de le localiser à l'extérieur de son établissement constituait un mode de preuve licite, l'huissier ayant décliné son identité et indiqué l'objet de sa présence, bien que ce dispositif de contrôle n'ait pas été porté préalablement à sa connaissance. Il n'a pas été suivi par la Cour de cassation, qui, dans cette affaire, a validé le raisonnement de la Cour d'appel et reconnu la licéité du mode de preuve par constat d'huissier, ce dernier s'étant simplement « borné » à effectuer des constatations purement matérielles dans un lieu ouvert au public.

Contrairement à cette décision, un arrêt a estimé que le rapport d'un détective privé, utilisé par un employeur pour procéder à un licenciement, constitue un mode de preuve illicite, le salarié n'ayant pas été informé de la mission du détective privé, et pour cause... Dans ce cas, la Cour avait invalidé le licenciement en rejetant le moyen de preuve déloyale. ●