



Lefebvre Dalloz  
DALLOZ

# TRAVAIL

#127  
OCTOBRE  
2023

## Dans ce numéro

# Contrôle et contentieux

# Contrat de travail

# Rupture du contrat de travail

## #CONTRÔLE ET CONTENTIEUX

### ● Recours au « client mystère » pour prouver la faute du salarié

Doit être approuvé l'arrêt qui, après avoir constaté que le salarié avait été préalablement informé de la mise en œuvre au sein de l'entreprise d'un dispositif dit du « client mystère » permettant l'évaluation professionnelle et le contrôle de l'activité des salariés, en déduit la licéité des éléments de preuve issus de l'intervention d'un client mystère, produits par l'employeur pour établir la matérialité des faits invoqués à l'appui du licenciement disciplinaire.

Un employé de restaurant libre-service est licencié pour faute disciplinaire à la suite du constat d'une défaillance constatée via un dispositif de contrôle de type « client mystère ». Contestant notamment la licéité du mode de preuve utilisé (et donc son licenciement), l'intéressé saisit les juridictions prud'homales. Sans succès.

La chambre sociale de la Cour de cassation rappelle que si l'employeur a le droit de contrôler et de surveiller l'activité de ses salariés pendant le temps de travail, il ne peut mettre en œuvre un dispositif de contrôle qui n'a pas été porté préalablement à leur connaissance ainsi qu'à celle de leurs représentants.

Or, en l'occurrence, le salarié avait été préalablement informé de la mise en œuvre au sein de l'entreprise d'un dispositif de « client mystère » permettant l'évaluation professionnelle et le contrôle de l'activité des salariés. L'employeur avait en effet fourni un compte rendu de réunion du comité d'entreprise faisant état de la visite de « clients mystères », avec mention du nombre de leurs passages. Une note d'information aux salariés sur ce dispositif, portant la mention « pour affichage ... » et expliquant son fonctionnement et son objectif, avait en outre été établie. Les éléments de preuve issus de l'intervention d'un client mystère, à l'appui du licenciement disciplinaire, sont par conséquent licites.

Auteur : Éditions Lefebvre Dalloz – Tous droits réservés.



→ Soc. 6 sept. 2023,  
n° 22-13.783

## #CONTRAT DE TRAVAIL

### ● La simple dénonciation ne suppose que la bonne foi

Le salarié qui relate ou témoigne de faits constitutifs d'un crime ou d'un délit dont il a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions, sur le fondement de l'alinéa 1<sup>er</sup> de l'article L. 1132-3-3 dans sa rédaction issue de la loi Sapin II, n'est pas soumis à l'exigence d'agir de manière désintéressée. Il doit seulement agir de bonne foi.

Le directeur des opérations d'une entreprise de sécurité avait signalé, par deux lettres adressées au président de la société, des irrégularités relatives au non-respect de la réglementation des sociétés de sécurité. Il fut licencié pour faute grave moins d'un mois plus tard.

Amenée à se prononcer sur la licéité du licenciement, la haute juridiction rappelle que la condition du caractère désintéressé de la dénonciation est propre à la qualification de « lanceur d'alerte ». S'agissant du « simple » dénonciateur, seules deux conditions doivent être vérifiées par les juges du fond. D'une part, les faits signalés doivent être susceptibles de constituer un crime ou un délit – et tel était le cas en l'espèce. D'autre part, le salarié ne doit pas être de mauvaise foi, celle-ci ne résultant que de la connaissance de la fausseté des faits dénoncés et non de la seule circonstance que les faits dénoncés ne sont pas établis – et là encore, les juges du fond avaient bien relevé que le salarié n'avait pas dénoncé mensongèrement les faits.

Auteur : Éditions Lefebvre Dalloz – Tous droits réservés.

→ Soc. 13 sept. 2023,  
n° 21-22.301

## ↳ #RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

### ● Licenciement pour inaptitude et indemnité compensatrice de préavis

*En cas de licenciement pour inaptitude consécutive à une maladie ou un accident non professionnel et impossibilité de reclassement, le préavis n'est pas exécuté et cette inexécution ne donne pas lieu au versement d'une indemnité compensatrice. Ce principe vaut même lorsque l'employeur manque à son obligation de reprendre le versement du salaire au bout d'un mois si le salarié n'est pas reclassé ou licencié.*

À la suite d'examens médicaux, un salarié avait été déclaré inapte à son poste de travail, puis licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement. Il a contesté son licenciement et demandé des rappels de salaires. Les juges du fond ont fait droit à ses demandes : ils ont considéré que le licenciement reposait sur une cause réelle et sérieuse et ont condamné l'employeur à verser au salarié des sommes à titre d'indemnité compensatrice de préavis et des congés payés y afférents.

La haute juridiction censure. En application de l'article L. 1226-4 du code du travail, elle retient que l'inexécution du préavis ne relève pas de la faute de l'employeur lorsque le licenciement pour inaptitude est fondé sur une cause réelle et sérieuse et que l'inaptitude n'est pas consécutive à un accident ou une maladie professionnelle. En conséquence, le paiement de l'indemnité de préavis n'est pas dû.

*Auteur : Éditions Lefebvre Dalloz – Tous droits réservés.*

.....  
→ Soc. 5 juill. 2023,  
n° 21-25.797  
.....



#### Conditions d'utilisation :

L'ensemble des articles reproduits dans la présente newsletter sont protégés par le droit d'auteur. Les Éditions Lefebvre Dalloz sont seules et unique propriétaires de ces articles dont le droit de reproduction et de représentation n'est concédé au CNB qu'à titre temporaire et non exclusif, en vue d'une exploitation au sein de Newsletters thématiques. Cette autorisation d'exploitation n'entraîne aucun transfert de droit de quelque sorte que ce soit au bénéfice du destinataire final. Ce dernier est néanmoins autorisé à re-router la lettre, sous réserve de respecter son intégrité (en ce compris la présente notice), vers sa clientèle, liberté lui étant laissée pour faire œuvre de communication dans le corps du mail envoyé, en fonction de la clientèle visée.