

"bis" peut parfois être utilisée pour réparer une omission, et que si la mention de la reconnaissance en marge de l'acte de naissance n'était effectivement pas signée, l'acte de reconnaissance lui-même était bel et bien revêtu du sceau et de la signature de l'Officier d'état civil.

Rien n'est dit au sujet du retard dans la déclaration de naissance de l'enfant, mais les juges réunionnais savent sans doute que, en raison de l'isolement de certains lieux de vie et de la faiblesse des infrastructures routières ces délais sont fréquents dans l'Île Rouge... Un simple retard de déclaration est d'ailleurs un moindre mal, lorsque l'on sait que près d'un quart des enfants malgaches n'ont pas du tout d'acte de naissance, et que l'Unicef estime à un million le nombre d'adultes non enregistrés à Madagascar<sup>492</sup>.

En tout état de cause, un tel retard n'était pas de nature à démontrer le caractère apocryphe de l'acte de reconnaissance, lequel avait été dressé plus de neuf ans après la naissance.

Refusant de faire peser sur le défendeur les conséquences de dysfonctionnements malheureusement fréquents dans les pays dépourvus de moyens administratifs et financiers, la Cour d'appel estime donc que l'intéressé peut légitimement se prévaloir de la nationalité française à raison de sa filiation.

## ***5. Droit social***

---

### **Rupture du contrat de travail – faute grave du salarié – atteinte à la vie privée des autres salariés**

Cour d'appel de Saint Denis de La Réunion, Ch. Soc., 12 décembre 2017, n°16/01272

D'un point de vue pragmatique, maintenir une bonne ambiance de travail est le challenge le plus sensible du manager, quel qu'il soit, afin d'éviter à tout prix l'application de cette maxime populaire qui éveille tant

---

492 Majunga, à l'ouest de Madagascar, serait la province où il y a le moins d'enregistrements (46 % des enfants non enregistrés). Les principales causes invoquées sont la méconnaissance des procédures par la population, et les dysfonctionnements administratifs.

l'ire de la sécurité sociale : « Si ton collègue de travail t'ennuie, évite le travail ».

Mais cette vision prend une autre tournure lorsque cette source anxigène émane du responsable lui-même. Aussi, si le chef est un homme qui a besoin des autres<sup>493</sup>, il est cependant certains chefs dont les autres se passeraient volontiers.

**Faits et procédure.** Monsieur T. a été embauché à compter du 14 novembre 2011 par la société BURORUN-BUROVALLEE par contrat à durée indéterminée en qualité de responsable de rayon bureautique informatique.

Il était notamment reproché au salarié « d'avoir [le 26 juillet 2013] dérobé un dictaphone dans les stocks de la société et enregistré à leur insu ses collègues de travail dans les locaux de l'entreprise au moyen d'un dictaphone dissimulé ».

Monsieur T. a été régulièrement convoqué à un entretien préalable au licenciement par lettre du 01er août 2013 avec mise à pied conservatoire jusqu'à la notification de son licenciement pour faute grave, le 06 septembre 2013.

Par jugement en date du 08 juillet 2016, le Conseil de Prud'hommes de Saint Denis a requalifié le licenciement du salarié pour faute grave en licenciement sans cause réelle et sérieuse, et par suite condamné la société BURORUN à payer au salarié les indemnités afférentes.

La société a en toute logique interjeté appel du jugement rendu et c'est à un arrêt infirmatif en tous points que la Cour d'appel de Saint Denis a alors rendu.

**Violation de la vie privée des salariés.** Il est de jurisprudence constante<sup>494</sup> que la vie privée du salarié est protégée des intrusions de l'employeur, notamment pour des faits de vidéosurveillance.

---

493 Citation Paul VALERY.

494 Soc. 20 nov. 1991, no 88-43.120 P: D. 1992. 73, concl. Chauvy; Dr. soc. 1992. 28, rapp. Waquet; RJS 1992. 25, no 1. ; Délib. CNIL no 2009-201, 16 avr. 2009: Dr. ouvrier 2010. 81, note Grévy; Sem. soc. Lamy 2009, no 1416, p. 3 ; Délib. CNIL 18 mars 2010: Sem. soc. Lamy 2010, no 1450, p. 2 ; CE 18 nov. 2015, no 371196: RJS 2/2016, p. 11, obs. Wolton, ibid. 2/2016, no 94; JCPS 2016. 1023, obs. Pagnerre.

En effet, la vidéosurveillance est par nature une atteinte à la vie privée, liberté fondamentale garantie et protégée dans un premier temps au titre de la liberté individuelle de chaque citoyen<sup>495</sup>, puis à l'article 2 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 qui mentionne, comme le rappelle Vincent MAZEAUD<sup>496</sup>, les « droits naturels et imprescriptibles de l'Homme » au titre desquels figurent la « liberté »<sup>497</sup>.

Toutefois, dans le cadre du droit du travail et conformément aux dispositions de l'article 34 de la Constitution du 04 octobre 1958, le législateur a permis de déroger à cette liberté à deux conditions cumulatives : que l'atteinte soit justifiée par la nature de la tâche à accomplir, et proportionnée au but recherché<sup>498</sup>.

C'est d'ailleurs au visa de cet article L.1121-1 c.trav. que la Cour de cassation apprécie les restrictions apportées au droit à la vie privée des salariés.

Il en est de même quant à la surveillance clandestine des salariés<sup>499</sup>, peu important – au regard de la protection accordée à la vie privée – l'auteur de cette surveillance clandestine, qu'il soit employeur ou salarié.

A ce titre, la faute grave de Monsieur T. est déjà suffisamment qualifiée et suffisante pour prononcer son licenciement, ainsi que le retient la Cour dans cet arrêt.

***Victor Margerin***

---

495 Cons. const., 18 janv. 1995, n° 94-352 DC, cons. 3 ; rappr. 22 avr. 1997, n° 97-389 DC, cons. 44.

496 MAZEAUD V., Nouveaux Cahiers du Conseil constitutionnel n° 48 (dossier : vie privée) - juin 2015 - p. 7 à 20.

497 Cons. const., 23 juill. 1999, n° 99-416 DC, cons. 45. ; Cons. const., 30 mars 2012, n° 2012-227 QPC, cons. 6.

498 Art. L.1121-1 c.trav.

499 Soc. 4 juill. 2012: Dalloz actualité, 26 juill. 2012, obs. Astaix; D. 2012. Actu. 1894; ibid. 2826, obs. Delebecque, Bretzner et Darret-Courgeon; Dr. soc. 2012. 1027, obs. Ray ; Soc. 5 nov. 2014: Dalloz actualité, 20 nov. 2014, obs. Fraisse; D. 2014. Actu. 2308; Dr. soc. 2015. 81, note Boulmier; RJS 1/2015, no 11 ; Soc. 19 nov. 2014, no 13-18.749: D. 2015. Pan. 834, obs. Porta ; Dr. soc. 2015. 83, note Boulmier; RJS 2/2015, no 77.

**Rupture conventionnelle – indemnité légale ou spécifique – opposabilité ANI – secteur d’activité**

Cour d’appel de Saint Denis de La Réunion, Ch. Soc., 12 décembre 2017, n°14/01708, *Mutualité Fonction Publique Services c/Mme E.*

**Faits et procédure.** Madame E. a été embauchée par la MFP Services par contrat de travail à durée déterminée en 1986, avant de poursuivre dans une relation indéterminée en 1987.

Madame E. exerçait son activité en qualité de gestionnaire technique en prestations santé – statut employée.

La salariée a ainsi sollicité une demande de rupture conventionnelle par un courrier en date du 09 mai 2013. Le premier entretien prévu aux articles L1247-11 et suivants du Code du travail s’est ainsi déroulé le 03 juin 2013.

Il est à noter que le 18 juin 2013, lors d’un second entretien, l’employeur a explicité à Madame E. les modalités de calcul de l’indemnité de rupture conventionnelle.

En effet, et c’est là que se situait tout l’objet du litige, l’employeur a ainsi indiqué à sa salariée que le calcul de cette indemnité se ferait sur la base de l’indemnité légale de licenciement, en ce que l’obligation de verser une indemnité conventionnelle de licenciement – ainsi que prévu par l’accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 et son avenant du 18 mai 2009 n’était pas opposable à un employeur mutualiste.

Le formulaire de rupture conventionnelle a alors été signé le 03 juillet 2013, sans que le délai de rétractation ne soit opposé par la suite par l’une des deux parties.

Les relations contractuelles ont dès lors pris fin le 31 août 2013.

Néanmoins, Madame E. a saisi le Conseil de Prud’hommes de Saint Pierre le 20 novembre 2013 aux fins d’obtenir notamment un complément d’indemnité conventionnelle de licenciement au titre de l’indemnité spécifique de rupture conventionnelle – prévue par l’accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 – correspondant à un reliquat de 2121.65€.

Les demandes de la requérante ont ainsi été accueillies par les premiers juges dans un jugement du 02 septembre 2014, duquel l'employeur a interjeté appel.

**Moyen de la salariée.** Il est particulièrement intéressant de s'attarder ici sur le principal moyen développé par Madame E. à l'appui de ses prétentions, à savoir l'application du principe de faveur.

Ledit principe, prévu à l'article L.2251-1 du Code du travail prévoit expressément que : « *Une convention ou un accord peut comporter des stipulations plus favorables aux salariés que les dispositions légales en vigueur. Ils ne peuvent déroger aux dispositions qui revêtent un caractère d'ordre public* ».

La convention collective applicable à la société MFP Services n'est autre que celle de la mutualité, laquelle relève ainsi du secteur d'activité de l'économie solidaire et prévoit ainsi, à l'instar de nombre de textes collectifs une indemnité spécifique en cas de rupture du contrat de travail, supérieure à l'indemnité légale de licenciement.

Toutefois, et c'est en cela que le fond du litige tire toute sa substance, l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 et son avenant n°4 du 18 mai 2009 prévoient que l'indemnité de rupture conventionnelle ne pourra être inférieure non pas à l'indemnité légale de licenciement, mais à l'indemnité spécifique de rupture.

Et c'est bien ce dont se prévaut Madame E.

La société appelante ne manque alors pas de souligner qu'en dépit des arrêtés d'extension des 23 juillet 2008 et 26 novembre 2009 de l'accord national interprofessionnel, ces derniers n'ont pour objet que de rendre obligatoire sur l'intégralité du territoire les dispositions de l'accord, pour tous les employeurs compris dans son champ d'application. Et le champ d'application de l'accord exclut indéniablement les entreprises relevant du secteur d'activité de l'économie solidaire. C'est notamment ce qu'il ressort en outre de l'instruction DGT n°2009-25 du 08 décembre 2009.

L'argument de Madame E. visant à considérer que le principe de faveur, résultant des dispositions de l'article L.2251-1 du Code du travail, impose à un employeur de faire application d'une disposition d'un texte lui étant inopposable est-il recevable ?

En aucun cas. Mais en dépit de tout bon sens juridique, telle n'a pas été la solution retenue par le Conseil de Prud'Hommes de Saint Pierre.

**Solution.** Bien qu'apparemment très attirant dans tout contentieux de la juxtaposition des normes collectives de travail, le principe de faveur nécessite, à tout le moins, une juxtaposition de ces normes<sup>500</sup>...et tel n'était pas le cas en l'espèce.

Principe fondamental constitutionnellement reconnu et garanti<sup>501</sup>, principe général du droit<sup>502</sup>, sans pour autant être un principe fondamental reconnu par les lois de la République<sup>503</sup>, l'ordre public social – quand bien même il se verrait menacé par d'actuelles remises en question<sup>504</sup>- peut se réjouir de voir en les conseillers prud'hommes d'ardents défenseurs de sa cause.

Gageons néanmoins que ce rappel du droit des relations collectives de travail par la Cour d'appel puisse, à l'avenir, appeler les conseillers prud'hommes à davantage de vigilance.

*Victor Margerin*

**Rupture du contrat de travail – période d'essai – motif légitime – manœuvres frauduleuses du salarié – cabinet de recrutement**

Cour d'appel de Saint Denis de La Réunion, Ch. Soc., 21 novembre 2017, n°15/00473

*Mutuelle Mutualité de La Réunion c/Mme Meriem DAHEL épouse AMRANI*

« *On sait jamais, sur un malentendu ça peut marcher* »<sup>505</sup>. Malheureusement, si l'amour n'était pas au rendez-vous pour Jean-Claude DUSSE dans le film précité, la pérennité de l'emploi ne l'était pas non plus pour l'appelante dans l'espèce considérée.

---

<sup>500</sup> Soc. 6 oct. 2010: D. 2010. AJ 2436; RJS 2010. 844, no 943.

<sup>501</sup> Cons. const. 25 juill. 1989: Dr. soc. 1989. 627; *ibid.* 701, note Prétot; Cons. const. 6 nov. 1996, no 96-383 DC: GADT, 4e éd., no 157; Dr. soc. 1997. 25, note Morin; RJS 1996. 833, no 1296.

<sup>502</sup> CE, ass., 8 juill. 1994: RJS 1994. 840, no 1386, note Prétot.

<sup>503</sup> Soc. 29 janv. 2014: Dalloz actualité, 19 févr. 2014, obs. Peyronnet.

<sup>504</sup> MARGERIN V, « La reprise des contrats de travail sous le prisme des marchés publics », Thèse droit privé, 2016, 575 p.

<sup>505</sup> Michel Blanc, Les bronzés font du ski (1979).

**Faits et procédure.** Préalablement à son embauche, la salariée avait fait l'objet d'une procédure de recrutement par le biais d'un cabinet de recrutement local, devant lequel elle s'est présentée en tant que titulaire du diplôme d'université de techniques audioprothétiques de l'Université de Montpellier, ancienne audioprothésiste libérale en Algérie de 2000 à 2003, à Annaba, où elle avait son propre cabinet.

Madame AMRANI est donc embauchée en date du 03 mars 2014 par la Mutuelle Mutualité de La Réunion, par contrat de travail à durée indéterminée, au poste d'audioprothésiste – statut cadre. A ce titre, une période d'essai de trois mois renouvelable une fois était contractuellement prévue.

Par lettre recommandée en date du 15 juillet 2014, l'employeur notifie à la salariée la rupture de son contrat au stade de la période d'essai, au motif que « *le titre 'diplôme d'université de techniques audioprothétiques' est un titre non conforme à l'exercice de la profession d'audioprothésiste au sein du réseau Audio de la Mutualité de La Réunion* ».

Contestant la rupture de son contrat, la salariée saisit alors le Conseil de Prud'Hommes de Saint Pierre, lequel a non seulement retenu que la rupture du contrat de travail était abusive, et en sus, condamné l'employeur à payer pas moins de 100 000 euros à titre de dommages et intérêts pour rupture abusive en période d'essai.

C'est dans ce contexte critique que la société interjette appel.

**Moyens des parties.** Alors que les seconds juges auraient normalement eu à déterminer la prétendue adéquation d'une pratique et dudit diplôme, c'est sur un tout autre champ que la Cour situe son raisonnement.

En effet, l'intimée développe au soutien de ses prétentions qu'elle exerçait en Algérie en qualité d'audioprothésiste libérale mais surtout, « qu'elle a répondu à l'annonce d'un cabinet de recrutement, recherchant un audioprothésiste pour la Mutualité de La Réunion qui ne précisait pas que l'audioprothésiste recherché devait bénéficier du diplôme d'Etat », duquel la salariée ne s'est d'ailleurs jamais prévalu.

A l'inverse, la Mutualité expose quant à elle que la salariée l'a sciemment trompée et se prévaut alors de la « *confiance en un cabinet de recrutement dont l'analyse s'est révélée inexacte* ».

**Problématiques.** Au-delà de la seule considération de la reconnaissance des titres, ce sont bien des problématiques sous-jacentes que révèlent les faits de l'espèce, à savoir le mensonge par omission dans le cadre de l'entretien d'embauche et aussi, surtout, quid de la responsabilité du cabinet de recrutement ?

***Sur l'absence de reconnaissance des diplômes.*** C'est véritablement sans grande surprise que la Cour se base sur les dispositions des articles L.4361-3 et 4 du Code de la santé publique, lesquels font état des conditions particulières d'accès à ladite profession en France et des modalités d'équivalence et de reconnaissance des diplômes étrangers.

La salariée n'apporte cependant aucun titre justificatif de sa qualification ni de sa formation en Algérie – mise à part une décision du 22 janvier 2000 du directeur de la santé et de la population l'autorisant à ouvrir un local de tests et adaptation des prothèses auditives à Annaba – République algérienne.

Partant, la salariée ne saurait utilement se prévaloir d'un exercice régulier de sa profession, ès qualités d'audioprothésiste diplômée d'Etat, conformément aux exigences du droit français.

Pour autant, et c'est ce que met en relief l'arrêt de la Cour d'appel, Madame AMRANI n'a jamais prétendu avoir cette qualité, laquelle n'apparaissait d'ailleurs aucunement sur l'offre d'emploi.

***Sur les carences de la procédure de recrutement.*** Il ressort de l'appréciation de la Cour que l'offre d'emploi produite par le cabinet de recrutement faisait effectivement état de ce que le client recherchait un audioprothésiste diplômé d'une école d'audioprothésiste ayant une expérience, que l'emploi se situait à La Réunion. Les juges d'appel ont ainsi pu souverainement retenir que ladite annonce ne faisait aucune mention d'un quelconque « diplôme d'Etat ».

L'omission de cette information par le cabinet de recrutement est indéniablement une faute professionnelle de nature à engager sa responsabilité<sup>506</sup> en ce qu'elle a abouti au recrutement d'une personne ne disposant pas, non des compétences, mais des qualifications nécessaires.

---

<sup>506</sup> Civ. 1 re. , 2 nov. 2005, n° 03-10.909, D. 2006. 62, obs. V. Avena-Robardet, et 2494, spéc. 2495, obs. C. Willmann.

« Mais attendu que la cour d'appel, après avoir exactement retenu que si, par principe, le conseil en recrutement n'était pas responsable des agissements ultérieurs du salarié embauché grâce à son entremise, il devait néanmoins répondre des conséquences



Pour autant, ainsi que le remarque la Cour, il est tout à fait possible – à l’instar de Madame AMRANI – d’être audioprothésiste sans pour autant être titulaire du diplôme d’Etat.

L’intimée avance en cela que « la pratique professionnelle distingue les titulaires du diplôme d’Etat habilités à travailler sans supervision et les autres audioprothésistes qui ne peuvent travailler que dans les cabinets comprenant a minima un diplômé d’Etat ».

Telle pouvait légitimement être la croyance de Madame AMRANI au cours de l’entretien – dont le déroulement n’est absolument pas rapporté ni même recherché par la Cour – en l’absence de toute mention afférente dans l’offre d’emploi.

Il n’apparaît nullement, en tout état de cause, que Madame AMRANI ait sciemment décidé de ne pas révéler au cabinet de recrutement qu’elle n’était pas titulaire du diplôme d’Etat, lequel n’était d’ailleurs pas mentionné dans l’annonce – qui plus est lorsqu’il lui était indiqué qu’elle exercerait ses fonctions sous la responsabilité du directeur général.

C’est alors que la Cour fait montre d’un raisonnement pour le moins étrange.

***Sur le renversement de la charge de la preuve.*** Pour condamner Madame AMRANI et infirmer le jugement rendu en première instance en toutes ses dispositions, la Cour d’appel retient que cette dernière a sciemment trompé, par des manœuvres, la Mutualité de La Réunion.

---

dommageables de l’inexécution des obligations qui lui incombaient en vertu du contrat conclu avec son client, a relevé que, sur la recherche de la société Gaillard d’un comptable confirmé, expérimenté en comptabilité des copropriétés et disposant de connaissances en informatique, la société Eggo conseils s’était obligée à apporter tous les soins et diligences dans la sélection des candidats pour l’emploi en cause ; qu’ayant constaté, sans inverser la charge de la preuve, que cette société n’avait opéré aucune vérification des informations portées sur le curriculum vitae de M. Y..., tant en ce qui concerne les diplômes invoqués que les emplois déclarés, ni même attiré l’attention de la société Gaillard sur cette absence de vérification et sur les risques d’une embauche dans de telles conditions, la cour d’appel a pu décider que la société Eggo conseils avait commis une faute dans l’exécution des obligations qu’elle avait souscrites et devait par conséquent répondre de ses manquements ; que, par ailleurs, la cour d’appel n’avait pas à répondre à l’allégation, dépourvue d’offre de preuve, selon laquelle la société Gaillard avait modifié les attributions de M. Y... ; qu’inopérant en sa dernière branche qui critique un motif surabondant, le moyen est mal fondé en ses autres griefs ; »

Néanmoins, les juges du fond ne rapportent, et ce à aucun moment, de telles manœuvres dolosives de la part de l'intimée visant à se prévaloir du diplôme d'Etat et se bornent à viser les dispositions des articles L.4361-3 et L.4361-4 du code de la santé publique, relatifs audit diplôme d'Etat.

Plus loin encore dans cette logique particulière, la Cour relève même, à la charge de l'intimée, qu'aucune mention n'était faite dans l'annonce quant à un exercice professionnel en collaboration avec un audioprothésiste diplômé d'Etat.

Dès lors, selon la Cour, il appartenait donc à Madame AMRANI, postulant pour un emploi, de veiller à la véracité des informations fournies par un cabinet de recrutement.

Loin du temps où le candidat à l'embauche pouvait encore user du *dolus bonus*<sup>507</sup> quant à ses compétences et qualifications – dans une certaine mesure toutefois<sup>508</sup> - il est désormais tenu, selon la Cour d'appel de Saint Denis, à une obligation de vigilance sur les termes et conditions de son éventuel recrutement.

Et cela, en dépit de toutes les conséquences que pourraient induire son licenciement...ou la rupture de son contrat dans le cadre de la période d'essai.

En définitive, renforçons les obligations du candidat à l'emploi et déchargeons les « professionnels du recrutement » de leur responsabilité...

Une telle aberration juridique, « *on sait jamais, sur un malentendu ça peut marcher* ».

***Victor Margerin***

---

507 Cass. Soc. 16 février 1999, n° 96-45565.

508 Cass. Soc. 25 novembre 2015, n° 14-21521.