Image not found or type unknown

LES CONDITIONS IMPERATIVES A RESPECTER POUR FOUILLER UN SALARIE

publié le **18/11/2013**, vu **10077 fois**, Auteur : Maître HADDAD Sabine

L'article L 1121-1 du code du travail dispose : « Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché. ». A défaut de respecter ce texte, l'employeur qui fouillerait les effets personnels de son salarié commettrait une violation de la loi toute aussi au regard de l'article 9 du code civil sur le droit au respect de la vie privée. lire la suite ...

I- Un risque impératif ou des circonstances exceptionnelles justifiés;

La notion de « circonstances exceptionnelles » n'a pas été définie , elle sera appréciée au regard de la situation

Elle se justifie par des raisons impératives de sécurité, ou d'hygiène *ex risques de substances dangereuses, d'attentat, de disparitions renouvelées et rapprochées d'objets ou de matériels appartenant à l'entreprise,* **la fouille pourra être tolérée sous de strictes conditions impératives**.

Ansi **Cass Soc, 3 avril 2001**,*pourvoi N°98-45-818* dans un contexte d'attentats l'ouverture des sacs pourra être exigée sans autre formalité, ce qui pourra concerner des cas d'urgence liés à la sécurité de l'entreprise, des salariés ou des tiers

II La necessité d'avertir expréssement le salarié du droit de s'opposer à cette fouille ET du droit qu'il peut avoir en cas d'acceptation d'être assisté par un témoin.

- Il appartiendra à l'employeur de justifier avoir donné cette information de façon claire et précise...

-... préalablement au contrôle pour garantir l'effectivité du droit de refus du salarié.

L'affichage des dispositions à respecter issues du règlement intérieur dans le cadre d'une information, (*ex présence d'un représentant du personnel, délai de convocation du salarié.)* et **le consentement du salarié à sa fouille, ne pourront pallier à son absence d'information individuelle sur ses droits lors du contrôle ...**

La fouille du sac d'un salarié effectuée en méconnaissance de la procédure prévue par le règlement intérieur est nulle tel que jugé par **Rejet Soc, 2 mars 2011**, *pourvoi N°09-68546.*

« attendu que l'arrêt relève que le règlement intérieur prévoyait des conditions particulières pour la vérification des objets transportés et la fouille des personnes qui n'ont pas été respectées par l'employeur ; que la cour d'appel, qui a constaté que la violation des procédures internes également reprochée à la salariée n'était pas justifiée, celle-ci ayant observé les seules prescriptions existant dans le règlement intérieur relatives à la sortie du personnel, a, par ces seuls motifs, légalement justifié sa décision «

C'est dans ce contexte qu'un employeur a été condamné pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, pour ne pas avoir établi que sa salariée, prise en flagrant délit de vol, avait été informée de ses droits, l'affichage du règlement intérieur ne pouvant suppléer le défaut d'une information individuelle **Cass Soc, 8 mars 2005***, pourvoi n° 02-47-123.*

Cass Soc, 11 février 2009, (BOUGHEZAL/ SIO),*pourvoi n°07-42068*.

« L'employeur ne peut ouvrir les sacs des salariés qu'avec leur accord et après les avoir informés de leurs droits de s'y opposer et d'exiger un témoin ».

Dans cette espèce un employeur avait sollicité certains salariés d'ouvrir leurs sacs. Il avait trouvé dans le sac de l'un d'eux divers emballages plastique appartenant à l'entreprise et avait licencié ce salarié pour faute grave. Ce dernier avait contesté le licenciement au motif que l'ouverture de son sac, même si réalisée en sa présence et avec son accord, était irrégulière.

Les hauts magistrats ont suivi sa position, considérant qu'il avait manqué des garanties à la fouille, dans la mesure où il **n'avait pas été préalablement averti de son droit à s'opposer à l'ouverture de son sac.**

III Le salarié, informé de ses droits devra expressément donner son accord

A défaut, l'employeur ne pourra rien faire d'autre que d'appeler un officier de police judiciaire (OPJ) sans aller au-delà.

IV L'ouverture de casiers en l'absence d'un salarié prévenu suffisamment à l'avance serait possible

Cass.Soc, 15 avril 2008, *pourvoi n°06-45902*

Est licite, la fouille des casiers non identifiés réalisée par l'employeur en présence d'un représentant du personnel et d'un agent de sécurité dans les conditions prévues par la procédure d'identification et d'attribution des vestiaires mise en place avec l'accord des partenaires sociaux, dès lors que le salarié a été personnellement avisé trois semaines à l'avance par affichage sur son propre casier de la date d'ouverture de tout vestiaire non identifié et revendiqué et que l'ouverture était limitée aux seuls non identifiés dans le délai prévu à cette fin. Les résultats de cette fouille peuvent conduire l'employeur à engager une procédure de licenciement.

De ce fait un licenciement prononcé sur la base d'une fouille illicite ou effectuée sans respect des circonstances et des règles de procédures rappelées dans le règlement intérieur est sans cause réelle et sérieuse.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

De ce fait prudence et vigilance s’imposent car vous l’avez compris toute la légitimité du licenciement qui s’ensuivra pourra être remise en cause, du fait de la forme de la fouille au risque pour l’employeur qui tirerait profit d’une fouille illégale de voir contester la faute grave , et le fondement même du licenciement.

Une fois opérée, la fouille devra se faire dignement en respect de l'intimité du salarié.

En cas de flagrant délit, de vol, si des objets sont trouvés dans les effets personnels du salarié, l'employeur pourra le retenir la durée nécessaire jusqu’à l'arrivée d'un Officier de Police Judiciaire.

En conclusion :

Si par principe seul un officier de police judiciaire de police ou de gendarmerie est compétent pour fouiller une personne qui a commis un délit, cependant et à titre exceptionnel, il est concevable que des salariés se voient invités par leur employeur à montrer le contenu de leurs effets personnels.

Sauf circonstances exceptionnelles, le contenu de leur sac ne pourra s’envisager qu’avec leur accord et à condition de les avertir de leur droit de s’y opposer et d’exiger la présence d’un témoin.

Prudence et vigilance pour le salarié qui, subissant une fouille régulière nuisible à ses intérêts se retrouvera licencier pour faute, voir faute grave…

Demeurant à votre disposition pour toutes précisions.

Sabine HADDAD

Avocate au barreau de Paris

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés