



la discipline dans l'entreprise et le salarié

Jurisprudence publié le **17/01/2011**, vu **10862 fois**, Auteur : [Maître Joan DRAY](#)

La Cour d'Appel de TOULOUSE vient de juger dans un arrêt en date du 19 novembre 2010 qu'une vendeuse ne doit pas consommer de chewing gum pendant ses heures de travail.

Ne pas se conformer au règlement intérieur et mâcher du chewing gum pendant ses heures de travail malgré plusieurs mises en garde justifie un licenciement. (CA Toulouse 19 novembre 2010 n° 09-4560, 4e ch. Sect. 2 soc., Brahim c/ SA Lumière, les chargines intermarché).

Dans cette affaire, l'employeur avait clairement rappelé à cette salarié de la nécessité de respecter le règlement intérieur qui indiquait de « veiller tout particulièrement à faire montre d'une présentation soignée ».

L'employeur reprochait une telle consommation alors même qu'elle tenait un rayon alimentaire qui exigeait le strict respect des règles d'hygiène.

Curieusement, le Conseil de Prud'hommes avait retenu le raisonnement de cette salariée qui estimait que son employeur avait abusé de son pouvoir hiérarchique et lui avait alloué des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

LA Cour d'Appel de TOULOUSE, au contraire, a estimé que l'employeur n'avait fait que user de son pouvoir de direction et que la salariée était tenue de respecter le règlement intérieur et a rejeté l'intégralité de ses demandes.

Cette jurisprudence peut paraître surprenante dans la mesure où elle sanctionne une salariée pour avoir consommé du chewing-gum mais il convient de rappeler que le règlement intérieur a justement vocation à contenir des dispositions en matière d'hygiène et de sécurité.

Parfois, le règlement intérieur interdit au salarié de prendre leur repas sur place etc...

Le règlement intérieur s'impose aux salariés comme à l'employeur lui-même de telle sorte qu'il ne peut pas envisager une sanction qui ne serait pas prévue par le règlement intérieur.

Le salarié doit donc veiller à lire ce règlement et à en respecter son contenu car une simple attitude ou habitude peut justifier un licenciement.

On peut se demander si la même décision aurait été rendue si le salarié avait consommé des bonbons de manière régulière.

Je me tiens à votre disposition pour tous litiges.

Maître Joan DRAY