

Précisions sur les conditions de la fouille du sac d'un salarié

La Cour de Cassation dans un arrêt marqué P+B+R du 11 février 2009 est venue préciser les conditions de la fouille du sac d'un salarié par son employeur.

Après avoir énoncé le principe selon lequel « *l'employeur ne peut apporter aux libertés individuelles ou collectives des salariés que des restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché* », la Haute Cour vient ajouter « *qu'il ne peut ainsi, sauf circonstances exceptionnelles, ouvrir les sacs appartenant aux salariés pour en vérifier le contenu qu'avec leur accord et à la condition de les avoir avertis de leur droit de s'y opposer et d'exiger la présence d'un témoin* ».

En l'espèce, un salarié ayant volé plusieurs centaines d'emballages en plastique servant au conditionnement de produits, avait été licencié pour faute grave suite au contrôle de son sac. Il contestait le motif de son licenciement qui reposait, selon lui, sur des éléments recueillis au cours d'une fouille irrégulière.

Les juges du fond l'avait débouté au motif que le contrôle avait été effectué en sa présence et avec son consentement.

La Cour Suprême casse cet arrêt, et vient ajouter une condition à la licéité de la fouille du sac d'un salarié : ce dernier doit en outre être informé de son droit de s'opposer à l'ouverture de son sac et au contrôle de son contenu.

A défaut d'une telle information, la fouille sera considérée comme irrégulière, et le licenciement reposant sur des éléments recueillis à cette occasion, sera considéré comme abusif.

Source : Laura TETTI, Avocat