

QUESTION DE DROIT SOCIAL

Un employeur peut-il fouiller ses salariés ?

Pour des raisons de sécurité, un employeur privé peut-il aujourd'hui fouiller des salariés à des fins de prévention ? Leur sac à l'entrée ? Leurs mails privés ? En dehors des sociétés travaillant pour la défense nationale, la Cour de cassation a donné, dans une affaire similaire, son mode d'emploi, le 3 avril 2001. A la suite des attentats de 1995, une chaîne de télévision, qui a fait l'objet de menaces, a exigé l'ouverture des sacs à l'entrée. Un délégué, qui a refusé de s'y soumettre, a reçu une mise à pied de cinq jours, qu'il conteste en justice.

Après avoir rappelé la règle générale (*« En application de l'article L. 1121-1, l'employeur peut apporter aux libertés individuelles et collectives des salariés des restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées [à l'objectif] recherché »*), la Cour remarque qu'il ne s'agissait pas de fouille, mais d'un simple contrôle visuel : *« Après consultation du comité d'entreprise et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, la direction pouvait valablement exiger l'ouverture, à titre temporaire, des sacs devant les agents de sécurité. Cette mesure, justifiée par des circonstances exceptionnelles et des exigences de sécurité, était proportionnée [à l'objectif] recherché, puisqu'elle excluait la fouille des sacs. »*

Ces règles doivent figurer au règlement intérieur, contrôlé par l'inspecteur du travail sous le regard sourcilieux du Conseil d'Etat. Tout repose, donc, sur les *« circonstances exceptionnelles »*. Sans lesquelles, comme l'a précisé l'arrêt du 11 février 2009, l'em-

ployeur ne peut ouvrir le sac d'un collaborateur pour en vérifier le contenu qu'avec son accord et à la condition de l'avoir averti de son droit de s'y opposer et d'exiger la présence d'un témoin ; en cas de refus, il fera appel à un officier de police judiciaire.

Sanction annulable

Pareil en matière de fouille d'une armoire personnelle (chambre sociale, 11 décembre 2001). Si les circonstances exceptionnelles ne sont pas démontrées, la sanction est annulable, car la faute n'est pas constituée. Cela passe souvent mal chez l'employeur, qui est le garant à chaud de la sécurité de tous ses collaborateurs. S'agissant de l'ouverture des dossiers, mais aussi des courriels à titre privé, ces *« circonstances exceptionnelles »* permettent en droit de les ouvrir en s'affranchissant du principe posé par l'arrêt du 17 juin 2009 : *« L'employeur ne peut ouvrir les fichiers identifiés par le salarié comme personnels, ou les messages identifiés par le salarié comme personnels contenus dans le disque dur de l'ordinateur mis à sa disposition, qu'en présence de ce dernier ou [si] celui-ci [a été] dûment appelé. »*

Toutefois, dans les cas les plus graves, il faut absolument éviter les fouilles d'ordinateurs, car une telle manipulation peut modifier, voire faire disparaître, des preuves essentielles. Il est recommandé de faire appel aux services spécialisés de gendarmerie ou de police, qui disposent des moyens techniques et judiciaires adéquats, et agissent avec la discrétion souhaitée par tous. ■

Jean-Emmanuel Ray

est professeur à l'école de droit de Paris-I-Panthéon-Sorbonne