

Contrat de travail

CONTRAT DE TRAVAIL – Pouvoir de direction de l'employeur – Limites – Impossibilité d'apporter aux libertés individuelles et collectives des salariés des restrictions non justifiées par la nature de la tâche à accomplir et non proportionnées au but recherché – Application (trois espèces) – Fouille des armoires individuelles (première espèce) – Ouverture des sacs à l'entrée (deuxième espèce) – Tenue vestimentaire (troisième espèce).

Première espèce :
COUR DE CASSATION (Ch.Soc)
11 décembre 2001

R. contre Sté Bianchi

Sur le moyen unique, pris en sa seconde branche :

Vu les articles L. 120-2 et L. 122-35 du Code du travail ;

Attendu que M. R., salarié de la société Bianchi depuis le 1^{er} septembre 1969 en qualité de tourneur P3, a été licencié le 4 juin 1993 pour faute grave, son employeur lui reprochant la détention de canettes de bière à l'intérieur de son armoire personnelle et une consommation d'alcool à l'intérieur de l'entreprise, contrairement à une note de service ;

Attendu que pour dire que le licenciement repose sur une faute grave, l'arrêt attaqué retient qu'il résulte des attestations produites que trois canettes de bière ont été trouvées dans l'armoire personnelle du salarié ;

Attendu, cependant, que l'employeur ne peut apporter aux libertés individuelles et collectives des salariés de restrictions que si elles sont justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché ; que spécialement l'employeur ne peut procéder à l'ouverture de l'armoire individuelle d'un salarié que dans les cas et aux conditions prévues par le règlement intérieur et en présence de l'intéressé ou celui-ci prévenu ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, sans rechercher quelles étaient les dispositions du règlement intérieur alors que la fouille, effectuée hors la présence de l'intéressé, n'était justifiée par aucun risque ou événement particulier, la Cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il soit besoin de statuer sur la première branche du moyen :

Casse.

(M. Sargos, prés. – M^e Lebée, cons. réf. rapp.- M. Lyon-Caen, av. gén. – M^e Bouthors, SCP Pinnica et Molinié, av.)

Deuxième espèce :
COUR DE CASSATION (Ch. Soc.)
3 avril 2001

**S. et syndicat CFDT Radio-Télé
contre Sté Métropole télévision M6**

(Extraits)

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 25 septembre 1998), que la société M6 a diffusé une note du 8 septembre 1995 qui, faisant suite aux attentats de l'été 1995 et à diverses alertes à

la bombe, informait le personnel que les agents de sécurité contrôleraient les entrées et demanderaient l'ouverture des sacs ; que M. S., délégué syndical, a forcé le passage pour entrer dans la société après avoir refusé d'ouvrir sa sacoche ; qu'il a fait l'objet d'une mise à pied disciplinaire, le 26 octobre 1995 ;

Sur les deux premiers moyens, réunis :

Attendu qu'il est fait grief à l'arrêt d'avoir débouté M. S. de sa demande d'annulation d'une sanction disciplinaire de mise à pied de cinq jours, de rappel de salaire y afférent et de dommages-intérêts pour sanction abusive, et d'avoir déclaré irrecevable l'intervention volontaire du syndicat CFDT Radio-Télé ; alors, selon le moyen :

1°) qu'il résulte des constatations de l'arrêt attaqué, selon la lettre du 26 octobre 1995 notifiant à M. S. la sanction litigieuse, celle-ci avait été déterminée, au moins pour partie, par la distribution par celui-ci d'un tract syndical invitant le personnel à refuser l'ouverture des sacs ; que, selon la lettre du 19 octobre 1995 le convoquant à un entretien préalable à cette sanction, cette distribution constituait, en réalité, le motif déterminant de la sanction ; que, dès lors, en affirmant que cette distribution d'un tract syndical ne présentait pas un caractère déterminant de la sanction et en refusant d'annuler celle-ci, la Cour d'appel a violé les articles L. 412-2, L. 412-8 et

L. 122-45 du Code du travail ;

2°) que la Cour d'appel ne pouvait affirmer que le salarié de la société M6 était soumis à l'ensemble des règles édictées par celle-ci dans le cadre de son règlement intérieur, et plus particulièrement en l'espèce de matière de sécurité, à savoir l'ouverture des sacs, et que la note du 8 septembre 1995 par laquelle la société déclarait que "les événements actuels la contraignant à prendre des mesures particulières concernant la sécurité " ne faisait, en réalité, que rappeler une mesure déjà prévue par le règlement intérieur, sans dénaturer ledit règlement intérieur qui ne prévoyait que "en cas de vol constaté dans les locaux", une invitation des salariés à présenter le contenu de leurs affaires exclusive de toute vérification forcée ; que, de ce chef la Cour d'appel a violé l'article 1134 du Code civil ;

3°) qu'il n'est pas constaté par l'arrêt attaqué que cette note du 8 septembre 1995 eût été communiquée à l'inspecteur du travail ; que, de ce chef, l'arrêt attaqué n'est donc pas légalement justifié au regard de l'article L. 122-39 du Code du travail ;

4°) que la Cour d'appel ne pouvait affirmer que cette mesure avait été portée à la connaissance et à la discussion du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et du comité d'entreprise les 12 et 13 septembre 1995 sans dénaturer, et le procès-verbal de la réunion du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail du 13 septembre dont il résultait que cette question n'avait été examinée que sur l'étonnement manifesté par M. S. de la pratique instaurée d'ouverture des sacs et que le président du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail n'avait nullement invoqué la note en question, mais avait, bien au contraire, répondu qu'il n'y avait pas lieu de faire ouvrir les sacs des titulaires d'une carte M6 et le procès-verbal de la réunion du comité d'entreprise du 12 septembre ne visant qu'une évacuation de locaux lors d'une

alerte à la bombe ; qu'ainsi, la Cour d'appel a, derechef, violé l'article 1134 du Code civil ;

5°) que l'ouverture des sacs du personnel d'une entreprise à raison d'attentats survenus à Paris durant l'été 1995 et d'alertes à la bombe dont l'entreprise disait avoir fait l'objet constitue une restriction aux libertés individuelles et collectives du personnel non proportionnée au but recherché ; qu'en affirmant le contraire, la Cour d'appel a violé l'article L. 122-35 du Code du travail ;

6°) qu'il résulte des constatations de l'arrêt attaqué que, selon le compte rendu des agents de sécurité, M. S. avait "forcé le passage et présenté son badge", de sorte qu'il ne pouvait lui être imputé à faute un refus de présentation ; que, de ce chef la Cour d'appel a violé l'article L. 122-43 du Code du travail ;

Mais attendu que l'employeur, peut, en application de l'article L. 120-2 du Code du travail, apporter aux libertés individuelles et collectives des salariés des restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché ; qu'après avoir rappelé qu'une série d'attentats avait eu lieu durant l'été 1995, la Cour d'appel a pu décider que la société M6, qui avait été concernée par des alertes à la bombe, avait valablement exigé, après consultation du comité d'entreprise et du CHSCT, l'ouverture, à titre temporaire, des sacs devant les agents de sécurité, cette mesure, justifiée par des circonstances exceptionnelles et des exigences de sécurité, étant proportionnée au but recherché puisqu'elle excluait la fouille des sacs ;

D'où il suit que la Cour d'appel, qui a relevé que la sanction prise contre M. S. avait été motivée par son seul refus de présenter son sac, en dehors de toute activité syndicale, a exactement décidé que le comportement de ce salarié était fautif et a estimé, dans le cadre du pouvoir qu'elle tient de l'article L. 122-43 du Code du travail, que la sanction était proportionnée à la faute commise ; que le moyen n'est pas fondé ;

(...)

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi.

(MM. Gélinau-Larrivet, prés. – Boubli, rapp. – Mme Barrairon, av. gén. – SCP Masse-Dessen, Georges et Thouvenin, SCP Lyon-Caen, Fabiani et Thiriez, av.)

Troisième espèce :
COUR DE CASSATION (Ch. Soc.)
6 novembre 2001

B. contre Sté LR Immobilier

Sur le moyen unique :

Attendu que Mme B., au service de la société LR immobilier depuis le 22 décembre 1989 en qualité de secrétaire, a été licenciée le 29 décembre 1992 ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu que Mme B. fait grief à l'arrêt attaqué (Aix-en-Provence, 24 mars 1998) de l'avoir déboutée de sa demande, alors, selon le moyen :

1°) qu'en retenant à la charge de Mme B. « un acte caractérisé d'insubordination », grief non invoqué dans la lettre de licenciement qui fixe les limites du litige, la Cour d'appel a violé l'article L. 122-14-2 du Code du travail ;

2°) que la restriction de la liberté individuelle de se vêtir doit être justifiée par la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché ; que la Cour d'appel qui décide que l'employeur avait pu légitimement interdire, à titre général, le port d'un survêtement, sans rechercher en quoi la tenue de Mme B. n'était pas correcte pour l'exécution de sa tâche, a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 122-14-3 du Code du travail ;

3°) qu'il était soutenu dans des conclusions demeurées sans réponse, en violation de l'article 455 du nouveau Code de procédure civile, que les exigences de l'employeur qui refusait de respecter les prescriptions médicales avaient contraint Mme B. à cesser son travail, de telle sorte que ses absences se trouvaient justifiées ;

Mais attendu d'abord que s'il est exact que la restriction de la liberté individuelle de se vêtir doit être justifiée par la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché, la Cour d'appel, qui a constaté que la salariée était en contact avec la clientèle de l'agence immobilière, a pu décider que la décision de l'employeur de lui interdire de se présenter au travail en survêtement était justifiée ;

Et attendu ensuite que la Cour d'appel a constaté, répondant ainsi aux conclusions prétendument délaissées, que la salariée, qui avait repris son travail après un arrêt de travail pour maladie, l'avait brusquement cessé sans motif, et ne l'avait pas repris, malgré les injonctions répétées de l'employeur ; qu'elle a pu décider que son comportement était fautif et estimé, dans l'exercice des pouvoirs d'appréciation qu'elle tient de l'article L. 122-14-3 du Code du travail, que la faute était suffisamment sérieuse pour justifier le licenciement ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi.

(M. Waquet, f.f. prés. – Mmes Trassoudaine-Verger, cons. réf. rapp. – Barrairon, av. gén. – SCP Ancel et Couturier-Heller, av.)

NOTE – Le pouvoir de direction de l'employeur dans l'exécution du contrat de travail a connu depuis vingt ans d'importantes limitations au caractère absolu qui était autrefois le sien.

L'employeur « seul juge » disposait à son gré du salarié dans la détermination des modalités et des conditions d'exécution du travail objet du contrat. Il pouvait ainsi imposer des dispositions portant atteintes à sa dignité voire à l'intimité de sa vie privée.

Sans doute le développement de l'action syndicale comme instrument de défense collective a constitué le premier et important élément de contre-feu au pouvoir patronal au cours du XX^e siècle.

Mais pendant longtemps sur le plan individuel le salarié se trouvait démuné de recours contre l'arbitraire patronal à moins de démontrer l'abus ou le détournement du pouvoir de direction.

C'est la loi du 4 août 1982 qui est venu interdire la présence dans le règlement intérieur de l'entreprise élaboré par l'employeur et définissant les normes de la discipline imposée au personnel les clauses apportant aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché (article 122-35).

La formule était reprise et généralisée par la loi du 31 décembre 1992 dans l'article L. 120-2 du Code du travail applicable à toutes les situations générées par l'exécution du contrat en dehors et au-delà des dispositions du règlement intérieur.

Depuis, la jurisprudence a été amenée à tenir compte dans un certain nombre d'espèces de ces dispositions et à préciser leurs conditions de mise en œuvre en déterminant quand la mesure incriminée était sans rapport avec le

travail, et à supposer qu'il en soit ainsi, dans quelle mesure elle pouvait être disproportionnée au regard de sa finalité.

Les arrêts ci-dessus rapportés constituent des exemples de cette jurisprudence dans des situations classiques de mesures de nature à être attentatoires à la dignité ou à la liberté du salarié.

1) La fouille de l'armoire individuelle

L'article R. 232-2-2 du Code du travail précise à propos des installations sanitaires mises par l'entreprise à la disposition du personnel que les vestiaires collectifs doivent être pourvus d'armoires individuelles qui serviront à l'échange des vêtements de ville et des vêtements de travail. Il précise que ces armoires doivent être munies d'une serrure et d'un cadenas.

Il résulte de ce texte que les armoires sont donc réservées à l'usage exclusif des salariés à qui elles ont été attribuées qui disposent à cet effet d'une clef. Il s'agit donc d'une installation privative permettant aux intéressés d'y ranger leurs vêtements et des objets personnels.

Une liberté d'accès ne saurait donc a priori être reconnue à l'employeur qui ne saurait à son gré ouvrir ces armoires particulièrement à l'insu des salariés concernés.

C'est ce qu'affirme l'arrêt du 11 décembre 2001 ci-dessus rapporté qui soumet la possibilité d'une fouille à un certain nombre de conditions :

- l'ouverture de l'armoire individuelle ne pourra intervenir que dans les cas et aux conditions prévues par le règlement intérieur de l'entreprise,
- elle suppose que l'intéressé soit présent ou à tout le moins prévenu de l'opération.

Ajoutons que même dans les situations où la fouille est autorisée par le règlement intérieur, sa légitimité sera subordonnée à sa relation avec le travail et son adéquation au but recherché par les dispositions réglementaires.

2) L'ouverture des sacs à l'entrée et à la sortie du travail

Les objets nécessaires à la vie courante sont déposés par les salariés dans des contenants de natures diverses qui iront de l'attaché-case à la simple musette et qui l'accompagnent dans ses déplacements à l'extérieur de l'entreprise et inversement.

La surveillance de leur contenu par l'employeur pose un problème analogue à celui de la fouille des armoires individuelles. Dans l'arrêt du 3 avril 2001 la Cour de cassation ne se réfère pas sur ce point aux dispositions du règlement intérieur, mais au seul article L. 120-2 du Code du travail en considérant que s'il autorise l'employeur à apporter des restrictions aux libertés individuelles et collectives, c'est à condition que soient remplies les exigences de pertinence et de proportionnalité qu'il énonce.

En l'occurrence, elle a admis que l'invitation de l'employeur à présenter les sacs ouverts aux agents de sécurité, qui n'était que temporaire, était justifiée par des circonstances exceptionnelles et des exigences de sécurité. Au surplus, dès lors qu'elle excluait la fouille des sacs elle

était, selon la Cour de cassation, proportionnée au but recherché.

3) L'intervention de l'employeur sur la tenue vestimentaire du salarié

Le problème est celui de savoir si l'employeur peut imposer le port d'une tenue vestimentaire au salarié ou, au contraire, lui interdire l'usage de certains vêtements.

La solution adoptée par l'arrêt du 6 novembre 2001 fait ici aussi application de l'article L. 120-2 du Code du travail. L'obligation ou l'interdiction doit être justifiée par la nature de la tâche accomplie et proportionnée au but recherché.

La tâche à accomplir peut exiger en effet le port de vêtements imposés par le travail dans un but de sécurité ou d'hygiène (casques, chaussures de sécurité sur les chantiers du bâtiment, port de masques dans la fabrication des produits alimentaires, vêtements aux couleurs ou sigle de l'entreprise pour les salariés en contact avec la clientèle, etc.). De même, elle peut limiter les possibilités de fantaisies vestimentaires lorsque le travail du salarié impose une certaine correction de la tenue.

En l'occurrence, l'interdiction de travailler en survêtement a été reconnue répondre aux conditions de l'article L. 120-2 s'agissant de l'employé d'une agence immobilière en contact avec la clientèle.

Francis Saramito

NOTE. – Concernant l'arrêt du 3 avril 2001, on nous permettra d'évoquer un certain malaise quant à la justification adoptée. Est-ce qu'un vague d'attentats, sans autre événement circonstancié lettre de menaces à l'encontre de l'entreprise, par exemple) est suffisante pour légitimer des mesures de sécurité exorbitantes ? On peut en douter : que l'on sache, les attentats évoqués n'ont pas visés d'entreprises en tant que telles mais des lieux publics, et ces actes n'ont pas été commis par des personnes profitant de leur qualité de salarié. Dès lors, il est regrettable que la Cour suprême entérine ce discours sécuritaire incantatoire, par ailleurs déjà outrageusement relayé par certaines entreprises à l'occasion de conflits sociaux (voir par ex. les "argumentations" régulièrement déployées par les sociétés de nettoyage et leurs clients complaisants à l'encontre des grévistes occupant les lieux).

Les faits de cet arrêt nous paraissent plus relever d'une illustration de la psychose sécuritaire collective que d'une saine application de la règle de droit. Un employeur souhaitant contrôler l'accès à ses locaux peut parfaitement – hors installations de sécurité – limiter sa demande à la production d'une carte professionnelle éventuellement pourvue d'une photographie.

Décidément, la confusion délibérée de dispositifs empruntant autant aux mesures de police qu'aux relations de travail est une recette ancienne (le livret ouvrier), remise au goût du jour (réglementation des étrangers en situation irrégulière), mais toujours aussi peu digeste.

Arnaud de Senga