

REGLEMENT INTERIEUR – Contenu – Illégalité des clauses apportant aux droits de la personne et aux libertés individuelles et collectives des restrictions non justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché – Fouille de la personne non criticable dans les conditions précisées par le règlement – Par contre caractère systématique et permanent de la fouille des sacs à l'entrée et à la sortie rendant la mesure disproportionnée par rapport à son objet – Licenciement pour refus de s'y soumettre sans cause réelle et sérieuse.

COUR D'APPEL DE RENNES (8^e Ch.) 6 février 2003
C. contre Sté Nantes HLL Euro Santé Beauté

FAITS ET PROCEDURE :

Mme C. a été engagée le 8 mars 1999 par la société HLL Nantes en qualité d'esthéticienne, conseillère de vente moyennant un salaire brut mensuel de 7 500 F.

Le 3 avril 2000 elle a été convoquée à un entretien préalable en vue de son licenciement qui lui a été notifié le 17 avril 2000 pour le motif suivant : refus catégorique de respecter les dispositions du règlement intérieur de la société relatives à la discipline s'agissant de la vérification quotidienne et systématique des sacs du personnel dans les conditions décrites à l'article 3.5 du règlement intérieur malgré plusieurs rappels à l'ordre et un avertissement du 27 mars 2000.

Contestant le bien-fondé de son licenciement Mme C. a saisi le Conseil des prud'hommes de Nantes pour obtenir des dommages-intérêts.

Par jugement en date du 31 janvier 2002 le Conseil des prud'hommes de Nantes :

- a considéré que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse,

- a alloué à Mme C. la somme de 4 573,47 € (30 000 F) à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et celle de 3 811,23 € (25 000 F) à titre de dommages-intérêts supplémentaires,

- a ordonné la remise d'une copie de la décision à l'Inspection du travail et aux représentants du personnel.

DISCUSSION :

Considérant que Mme C. a été licenciée le 17 avril 2000 pour le motif suivant :

Refus catégorique de respecter les dispositions du règlement intérieur de la société relatives à la discipline s'agissant de la vérification quotidienne et systématique des sacs du personnel dans les conditions décrites à l'article 3-5 du règlement intérieur.

Malgré de nombreux rappels à l'ordre à ce sujet, ainsi qu'un avertissement en date du 27 mars 2000, vous avez persisté, depuis cette date et à chacune de vos sorties du magasin, à ne pas vous soumettre à la vérification décrite ci-dessus sous prétexte d'une atteinte à votre liberté, alors que vous avez signé ce règlement intérieur remis en mains propre lors de votre arrivée dans notre société et l'avez toujours appliqué scrupuleusement jusqu'à alors.

Nous vous précisons à ce sujet que le règlement intérieur de la société HLL Nantes a été enregistré au greffe du Conseil des prud'hommes sous la référence 98/0078 le 9/12/1998 et adressé à l'Inspection du travail compétente le 7/12/1998 laquelle nous a donné son accord quant à son contenu par téléphone le 15/12/1998 et ne nous a jamais opposé depuis cette date une atteinte à la liberté d'autrui que contiendrait l'article 3-5 susvisé.

Considérant qu'aux termes de l'article L 122-35 du Code du travail "le règlement intérieur ne peut contenir de clause contraire aux lois et règlements ainsi qu'aux dispositions des conventions et accords collectifs de travail applicables dans

l'entreprise ou l'établissement. Il ne peut apporter 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 ni proportionnées au but recherché" ;

Considérant que l'article 3-5 du règlement intérieur prévoit que "pour des raisons impérieuses de sécurité, la direction aura le droit de faire procéder à des vérifications des objets dont le personnel est porteur tant à l'entrée qu'à la sortie ;

Une vérification quotidienne et systématique des sacs du personnel sera faite tant à l'entrée qu'à la sortie du magasin mais sans que les personnes ne perdent un instant la propriété de leur sac, en le maintenant ouvert de façon à ce que le responsable chargé de la vérification puisse en vérifier le contenu.

Les vérifications pourront porter sur la personne même des salariés, à l'aide d'appareils de détection appropriés. La vérification sera effectuée dans des conditions préservant la dignité et l'intimité des personnes concernées dont le consentement sera dans la mesure du possible recueilli en présence d'un tiers appartenant à l'entreprise ou d'un représentant du personnel ; en cas de refus, la direction pourra faire procéder à la vérification par l'officier de police judiciaire compétent" ;

Considérant que si les dispositions relatives à la fouille portant sur la personne même des salariés n'appelle pas d'observations particulières, force est de constater en revanche que la vérification systématique et quotidienne des sacs du personnel par son caractère général, illimité, systématique et permanent excède les restrictions aux libertés individuelles que l'employeur peut légalement imposer à ses salariés en vu d'assurer la sécurité au sein de son entreprise, étant précisé que la distinction opérée par la société entre la "fouille" et la "vérification" est pour le moins spéieuse et qu'il importe peu que l'Inspection du travail n'ait émis aucune réserve lorsque le règlement intérieur lui a été adressé ;

Qu'en effet un tel contrôle, qui d'ailleurs a cessé d'être mis en oeuvre depuis le changement de direction, comme l'atteste une des collègues de Mme C. ne peut être admis à titre préventif que pour un temps limité en cas de circonstances exceptionnelles ou lorsque l'activité de l'entreprise le justifie pour des raisons de sécurité collective, ce qui en l'espèce n'est pas démontré ;

Considérant que c'est en conséquence à juste titre que les premiers juges ont écarté cette partie de la clause du règlement intérieur comme étant contraire aux dispositions de l'article 122-35 du Code du travail, ont ordonné la remise d'une copie de leur décision à l'Inspection du travail et aux représentants du personnel pour application de l'article L 122-37 du Code du travail, en ont déduit que le licenciement de Mme C., fondé sur ce seul motif était dépourvu de cause réelle et sérieuse et ont alloué à la salariée des dommages-intérêts dont le montant a fait l'objet d'une exacte appréciation eu égard au préjudice subi par l'intéressée qui n'avait qu'un an d'ancienneté et dont manifestement le

départ de l'entreprise était imminent puisque son mari allait être muté aux Antilles ;

Considérant d'autre part qu'il résulte des différents témoignages produits aux débats que les contrôles auxquels se livraient l'employeur étaient opérés en plein magasin, en présence des collègues de travail et surtout de la clientèle ;

Qu'ils étaient dès lors de nature à jeter le discrédit sur l'intéressée, à entraîner une suspicion et à porter atteinte à sa dignité, à son honneur et à sa probité.

Que là encore c'est, à bon droit, que les premiers juges ont relevé qu'indépendamment des pressions dont Mme C. avait fait l'objet, cette façon de procéder avait causé à la salariée un préjudice moral particulier et lui ont accordé des dommages-intérêts à ce titre dont le montant sera toutefois réduit à la somme de 1 600 € ;

Considérant qu'il serait inéquitable de laisser à la charge de Mme C. les frais irrépétibles non inclus

dans les dépens ; qu'il lui sera octroyé une indemnité de 1 000 € en application de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile ;

PAR CES MOTIFS :

Confirme le jugement entrepris en toutes ses dispositions à l'exception de celle relative au montant des dommages-intérêts alloués au titre du préjudice moral supplémentaire.

Condamne la société HLL Nantes à verser à ce titre à Mme C. la somme de 1 600 €.

Condamne en outre la société HLL Nantes à verser à Mme C. la somme de 1 000 € en application de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile et aux dépens.

Déboute les parties de leurs autres demandes.

(Mme Segondat, prés. – M. Bourrigaud, mand. synd. – M^e Devouldy, av.)

NOTE

La salariée avait été licenciée pour s'être refusée à se plier à une disposition intérieure prévoyant la fouille des sacs à l'entrée et à la sortie de l'entreprise, sacs que les salariés devaient présenter ouverts pour permettre d'en contrôler le contenu.

Le règlement prévoyait également la possibilité de fouilles des personnes elles-mêmes à l'aide d'appareil de détection approprié avec le consentement de l'intéressée et la présence d'un tiers ou d'un représentant du personnel.

L'arrêt indique cette disposition, "*n'appelle pas d'observations particulières*" ce qui peut paraître assez léger au regard de l'atteinte à la dignité et à l'intimité de la personne que peut présenter une fouille corporelle. Cela peut s'expliquer d'une part par le fait que ce n'est pas à cette disposition que la salariée avait refusé de se soumettre et, d'autre part, par le fait que les rédacteurs du règlement intérieur avaient pris soin de n'en prévoir qu'une application exceptionnelle en soumettant celle-ci aux conditions précisées par le Conseil d'Etat pour en admettre la possibilité (Conseil d'Etat 11 juin 1990, RJS 1990 523 n° 769).

Par contre, l'ouverture et la vérification des sacs à l'entrée et à la sortie de l'entreprise ont été jugées contraire à l'article L. 122-35 du Code du travail.

Le règlement intérieur spécifie que la disposition peut recevoir application pour des raisons impérieuses de sécurité. On voit mal quelle menace à la sécurité collective des personnes peut se produire dans un salon de beauté, mais la Cour d'appel vise la "*sécurité au sein de son entreprise*". Ce qui est en cause c'est donc moins la sécurité du personnel et des tiers mais celle de l'employeur à l'encontre du vol éventuel de parfums ou de produits de beauté d'un coût élevé.

Dans l'arrêt de 1990 cité ci-dessus, le Conseil d'Etat souligne qu'il est nécessaire pour la légitimité des fouilles que des risques particuliers de vol et de disparition d'objets se soient manifestés. Ce n'est que si un tel risque se révèle la mesure peut être mise en œuvre.

Or en la circonstance le Cour d'appel relève le caractère permanent et systématique d'une fouille des sacs en présence des collègues de travail et de la clientèle, alors qu'une telle mesure ne peut être qu'exceptionnelle et doit reposer sur des faits avérés (toutefois v. Soc. 3 avril 2001 Dr. Ouv. 2002 p. 204 n. ES. et A. de S.).

En la circonstance, cette disposition du règlement intérieur a donc été considérée comme illégale car elle ne remplissait pas ces conditions et se trouvait disproportionnée par rapport au risque d'une atteinte à la sécurité de l'entreprise.

Le licenciement prononcé pour son inobservation par le salarié se trouvait donc dénué de réalité et de sérieux.

L'entreprise avait soulevé pour résister à la demande de ce salarié que les clauses en cause n'avaient provoqué aucune observation de l'Inspection du travail, ce qui faisait, selon elle, présumer leur légalité. Or il a été jugé depuis longtemps que le défaut d'observation ne fait pas obstacle à la possibilité pour le juge judiciaire de prononcer l'illicéité des clauses de règlement intérieur (Cass. Soc. 16 décembre 1992, Dr. Ouv. 1993 p. 182).