

CONTRAT DE TRAVAIL – Exécution – Pouvoir de direction de l'employeur – Contrôle et surveillance des salariés – Casier personnel – Ouverture – Condition.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 15 avril 2008

L. contre Auchan France (pourvoi n° 06-45.902)

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Douai, 29 septembre 2006), que M. L., qui était employé depuis le mois de juin 1990 en qualité d'employé libre-service par la société Auchan France, a été licencié le 7 novembre 2003 pour "dissimulation et détention illicite, dans son vestiaire personnel, d'objets appartenant à l'entreprise" ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de paiement d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de l'avoir débouté de sa demande alors, selon le moyen :

1°/ 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 ; que l'ouverture d'une armoire personnelle exécutée en méconnaissance de ces principes ne peut pas justifier un licenciement pour cause réelle et sérieuse ; qu'en se bornant à relever que la procédure d'information et d'ouverture des armoires était licite, sans rechercher si l'ouverture de l'armoire individuelle avait été faite suivant les cas et aux conditions prévus par le règlement intérieur et en présence de l'intéressé ou à tout le moins après qu'il en ait été averti, la Cour d'appel a violé les articles L. 120-2 et L. 122-35 du Code du travail ;

2°/ que le salarié a droit, même au temps et au lieu du travail, au respect de l'intimité de sa vie privée ; que l'ouverture de l'armoire individuelle hors la présence du salarié n'est pas justifiée si l'employeur n'invoque pas une circonstance exceptionnelle ; qu'en décidant que le licenciement de M. L. était justifié dès lors que l'ouverture de son casier avait révélé qu'il avait enfreint une disposition du règlement intérieur, sans même examiner si la justification de l'employeur était de nature à justifier la violation du respect de l'intimité de la vie privé du salarié, la Cour d'appel a violé l'article L. 120-2 du Code du travail ;

3°/ que le règlement intérieur d'une entreprise ne peut priver le juge du pouvoir qu'il tient de la loi d'apprécier le caractère des fautes dont fait état l'employeur pour justifier une mesure de licenciement ; qu'en se bornant à énoncer que M. L. avait méconnu le règlement intérieur sans même rechercher si la

dissimulation et la détention d'objets publicitaires n'appartenant pas à l'employeur dans le casier d'un salarié était de nature à justifier le licenciement, la Cour d'appel, qui a méconnu son office, a violé l'article L. 122-14-3 du Code du travail ;

4°/ que les juges du fond ne peuvent accueillir ou rejeter les demandes dont ils sont saisis sans examiner tous les éléments de preuve qui leurs sont fournis par les parties au soutien de leurs prétentions ; qu'en énonçant que M. L. ne démontrait pas que le licenciement avait été prononcé du fait de l'irritation causée par les conseils qu'il avait apportés à d'autres salariés en litige avec la direction, s'agissant d'attestations émanant de salariés licenciés pour faute par l'employeur et relatives à des faits très antérieurs à l'époque du licenciement, cependant que M. L. avait versé au débat une attestation de M. Y... confirmant son intervention dans le courant du mois d'octobre 2003 soit un mois avant le licenciement, et qui était de nature à démontrer que la cause du licenciement résidait bien dans le motif inavouable relevant de l'irritation qu'il causait à l'employeur par la dispense de ses conseils aux autres salariés en litige avec la direction, la Cour d'appel, qui n'a pas pris en considération cet élément déterminant a privé sa décision de motifs en violation de l'article 455 du Code de procédure civile ;

Mais attendu que l'arrêt confirmatif, après avoir relevé par motifs propres et adoptés que le salarié avait été personnellement avisé trois semaines à l'avance par affichage sur son propre casier de la date d'ouverture de tout vestiaire non identifié et revendiqué et que l'ouverture, limitée aux seuls casiers non identifiés dans le délai prévu à cette fin, avait eu lieu en présence d'un représentant du personnel et d'un agent de sécurité dans les conditions prévues par la procédure d'identification et d'attribution des vestiaires mise en place avec l'accord des partenaires sociaux, a exactement décidé que celle-ci était licite, et souverainement estimé que la détention d'objets non autorisés par le règlement intérieur constituait une cause réelle et sérieuse de licenciement ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi.

(M. Bailly, f.f. prés. - Mme Grivel, cons. rapp. - M. Déby, av. gén. - SCP Célice, Blanpain et Soltner, SCP Peignot et Garreau, av.)

Note.

Est-ce que tout ce qui se passe aux temps et lieu du travail est soumis à l'employeur ? Le salarié est doté de droits fondamentaux et de libertés individuelles se rattachant à sa personnalité (correspondance, l'image, la parole, l'apparence...). Il ne peut être considéré qu'il a expressément renoncé à ses droits et libertés par sa seule signature apposée en bas d'un contrat de travail. Le lien de subordination n'annihile pas toute intimité.

C'est le principe posé par l'arrêt *Nikon*, le 2 octobre 2001 « *le salarié a droit, même au temps et lieu de travail, au respect de l'intimité de sa vie privée* » (1). Solution rendue au visa des articles 8 de la convention européenne des droits de l'Homme (« *Toute personne a droit au respect de sa vie privée et familiale, de son domicile et de sa correspondance* »), 9 du Code civil (« *Chacun a droit au respect de sa vie privée* ») et L. 120-2 du Code du travail (« *Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché* »).

(1) Dr. Ouv. 2002 p. 76 n. A. de Senga, *Grands arrêts du droit du travail*, 4^{ème} ed. n° 70.

Mais l'imbrication de la sphère privée et de la sphère professionnelle continue de soulever bien des difficultés.

Un employé de libre-service est licencié par la société Auchan France au motif d'une « *dissimulation et détention illicite dans son vestiaire personnel, d'objets appartenant à l'entreprise* ». Il s'agissait d'objets publicitaires découverts dans une armoire individuelle qui s'est avérée, par la suite, être la sienne. La direction avait procédé à l'ouverture de cette dernière, en l'absence du salarié, en présence d'un représentant du personnel et d'un agent de sécurité selon la procédure d'identification et d'attribution des vestiaires mise en place avec l'accord des partenaires sociaux. La société n'avait procédé qu'à l'ouverture des vestiaires non identifiés et non revendiqués dans les délais impartis par l'accord collectif. Les salariés avaient été informés par affichage sur le casier. L'occupant aurait pu empêcher l'ouverture de ce dernier en le revendiquant dans le délai prévu à cette fin.

L'employeur doit mettre à disposition du personnel des vestiaires collectifs pourvus d'armoires individuelles munies d'une serrure et d'un cadenas (2). Cette reconnaissance d'un droit à un domaine privatif dans la sphère professionnelle n'exclut pas les restrictions qui peuvent être apportées à sa jouissance. On peut admettre que l'accès de l'employeur à cet espace soit possible mais cette intrusion doit être strictement encadrée, à la différence par exemple de « *coffres permettant le dépôt par chaque agent des fonds mis à sa disposition (et) affectés à un usage exclusivement professionnel* » (3). Elle ne peut intervenir que dans les cas et aux conditions prévues par le règlement intérieur, en présence de l'intéressé ou à tout le moins prévenu de l'opération, sauf si il existe un risque ou des circonstances exceptionnelles dont l'employeur doit rapporter la preuve : « *en dehors des opérations périodiques de nettoyage prévues par le dernier alinéa de l'article R. 232-24 du Code du travail, et dont les salariés intéressés doivent être prévenus à l'avance, l'employeur ne peut faire procéder au contrôle de l'état et du contenu des vestiaires ou armoires individuelles, en présence des intéressés sauf cas d'empêchement exceptionnel, que si ce contrôle est justifié par les nécessités de l'hygiène ou de la sécurité* » (4).

Le règlement intérieur est certes un acte unilatéral, mais il n'est pas sans contrôle. Il est soumis pour avis aux institutions représentatives (DP, CE et CHSCT pour sa partie) et pour contrôle aux autorités administratives. L'article L. 1322-1 du Code de travail (ancien L. 122-37) permet, en effet, à l'inspecteur du travail d'exiger le retrait de toutes dispositions contraires notamment aux dispositions de l'article L. 1321-3 du Code de travail (ancien L. 122-35). Ces dernières énoncent clairement que le règlement intérieur 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* ». L'inspection du travail devient donc garant du respect des libertés et droits fondamentaux. Elle veille à ce que les intrusions respectent les droits de la défense des salariés (5).

Mais l'arrêt du 15 avril 2008 (Bull. civ. V n° 85) diffère des précédents, car, pour déclarer légale l'ouverture des casiers, à aucun moment il n'est fait référence à la justification du contrôle exercée ni à la proportionnalité de l'atteinte ainsi portée (6). En vu de permettre l'ouverture de casiers non identifiés et non revendiqués afin de procéder à une redistribution, un accord a pu servir de fondement.

Après avoir constaté l'information dispensée par voie d'affichage sur ledit casier, la Cour a relevé que la fouille s'était effectuée en présence d'un représentant du personnel et d'un agent de sécurité et que le salarié pouvait empêcher l'ouverture de son armoire en identifiant celui-ci dans les délais requis à cet effet. L'atteinte n'avait donc pas été considérée comme caractérisée.

De ce préalable, les juges ont pu examiner les conditions d'exercice par l'employeur de son pouvoir disciplinaire. S'agissant du vol comme motif de licenciement, la Cour de cassation a eu, à maintes reprises, l'occasion de se prononcer sur la validité de telle sanction. Elle n'a pas hésité à les déclarer sans cause réelle et sérieuse eu égard de l'ancienneté du salarié, de la somme modique du larcin (7)...

En l'espèce, la fouille ayant été déclarée licite, la Cour d'appel a retenu qu'étant donné que la détention de tels objets n'était pas autorisée par le règlement intérieur, le licenciement avait une cause réelle et sérieuse (on rappellera que la Cour de cassation n'exerce pas son contrôle sur ce point). Il faut déduire de cette référence au règlement intérieur que le salarié était informé du caractère irrégulier de cette détention ce qui justifiait la sanction. Les juges n'auraient-ils toutefois pas pu prendre en compte le fait qu'il ne s'agissait que d'objets publicitaires, n'appartenant semble-t-il pas à l'entreprise et probablement dépourvus de valeur marchande ?

Nathalie Bizot

(2) Art. R 4228-6 C. Tr. - R 232-2-2 anc.

(3) Soc. 21 oct. 2008, Bull., p. n° 07-41513.

(4) CE 8 juill. 1988, req. n° 71484 ; dans le même sens, Soc. 11 déc. 2001, Bull. n° 377, Dr. Ouv. 2002 p. 204 n. F.S.

(5) Cf. CE 12 juin 1987, req. n° 72388 sur l'ouverture d'armoire individuelle pour nettoyage, l'inspection du travail a exigé que

soit mentionné dans le règlement intérieur l'information préalable des salariés concernés.

(6) E. Dockès, *Droit du travail*, 2008, Dalloz § 150 s.

(7) V. obs. D. Boulmier au Dr. Ouv. 2007 p. 345.