

## Un employeur a-t-il le droit de fouiller le sac d'un salarié ?

La fouille liée à la recherche d'objets volés relève normalement de la seule compétence des officiers de police judiciaire (police ou gendarmerie). A titre exceptionnel, en cas de disparitions renouvelées et rapprochées d'objets ou de matériels appartenant à l'entreprise (ou aux clients de l'entreprise), il peut être toléré que les salariés soient invités à présenter le contenu de leurs effets ou objets personnels à l'employeur.

Sauf circonstances exceptionnelles, l'employeur peut contrôler le contenu de leur sac :

- 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.

### ! ATTENTION

La notion de « circonstances exceptionnelles » n'a pas été définie par les juges, il est donc important de se montrer prudent et d'obtenir systématiquement l'accord des salariés et de les informer sur leurs droits.

Le [règlement intérieur](#) peut prévoir les conditions et les modalités d'une ouverture des sacs des salariés pour rechercher des objets volés (refus du contrôle, exiger la présence d'un témoin, etc.). Si tel est le cas, l'employeur doit impérativement respecter les dispositions du règlement intérieur. Sachez en outre que cela ne le dispense pas d'informer le salarié sur ses droits lors du contrôle.

Le consentement du salarié devra autant que possible être recueilli en présence d'au moins un tiers, d'un autre salarié ou représentant du personnel, qui pourra assister à cette opération.

La personne contrôlée devra être amenée à l'écart pour assurer le respect de sa dignité.

Il est important de lui rappeler ses droits : que son accord est nécessaire, et qu'elle peut s'opposer au contrôle et exiger la présence d'un témoin. Il convient également de faire appel à un témoin pour valider le résultat ou l'absence de résultat de la fouille (celui-ci devra être choisi en fonction de son intégrité et de son impartialité).

L'employeur ne peut pas licencier un salarié suite au résultat d'une fouille s'il ne l'a pas informé de ses droits.

Le licenciement reposant sur cette fouille serait sans cause réelle et sérieuse.

