



# *FORCE OUVRIERE CREMONINI TGV*

## **Flic ou voyou**

Paris, le 12 avril 2010

Le vendredi 9 avril 2010 en soirée, des individus dans une Mercedes blanche étaient présents, rue de Maubeuge, pour fouiller les salariés de Momentum, Chef Express Services et certainement aussi les salariés de RailRest.

Ces individus n'ont pas le droit de fouiller les salariés en dehors de l'établissement (c'est pour cela qu'ils ont été interpellés par la police), de plus ils ne respectent pas la loi sur la fouille des salariés.

L'employeur ne pouvant 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 (art. L.1121-1 du Code du travail; art. 9 du code civil). Les juges n'admettent les fouilles dans le cadre du travail que dans certains cas et sous certaines conditions. Ces conditions n'ont pas été respectées par ces individus.

### **La fouille des sacs et les fouilles corporelles ne sont possibles que sous deux conditions:**

- il doit exister des raisons particulières justifiant la fouille: raisons de sécurité (présence de produits dangereux ou rares, risque d'attentat...), disparition renouvelée d'objets ou de matériels... En principe, les fouilles ne peuvent être systématiques;
- sauf circonstances exceptionnelles, le salarié doit avoir donné son accord et avoir été préalablement informé de son droit de s'y opposer et d'exiger la présence d'un témoin. Si le salarié ne donne pas son accord à la fouille, l'employeur peut appeler un **officier de police judiciaire (OPJ)** pour qu'il y procède. L'affichage du règlement intérieur ou l'accord du salarié ne peut suppléer l'absence d'information individuelle du salarié sur ses droits lors du contrôle (Cass. soc., 8 mars 2005, n°02-47.123; Cass. soc., 11 février 2009, n°07-42.068).

Le contrôle doit se faire dans des conditions préservant la dignité et l'intégrité de la personne (fouille à l'abri des regards, utilisation dans la mesure du possible d'appareils de détection...). Si le **règlement intérieur (RI)** contient des dispositions spécifiques relatives aux fouilles, les règles instituées par ce règlement doivent être scrupuleusement respectées. Le licenciement prononcé sur la base d'une fouille illicite ou effectuée en dehors des cas et procédures du règlement intérieur est sans cause réelle et sérieuse.

L'employeur doit informer le comité d'entreprise que des vols répétés ont lieu dans l'entreprise, puis informer les représentants des salariés que des fouilles vont avoir lieu. Cela n'a pas été fait dans les différents CE.

### **OFFICIER DE POLICE JUDICIAIRE (OPJ)**

Gendarme ou fonctionnaire de police habilité, maire ou adjoint. Il assiste la justice ou exécute les missions qu'elle lui confie: constats d'infraction, recherche des preuves et des auteurs ainsi que réception de plaintes et dénonciations. À distinguer de l'agent de police judiciaire (APJ).

**Le Délégué Syndical Central  
Jean-Marc STAUB**