RÉPONSES PRINT'STORY ÉPISODE 2

Mais au fait :

Quelle attitude tenir ? Le laisser partir et régler le problème plus tard ?

Antoine le sait bien, une décision prise à chaud est rarement une bonne décision.
Par ailleurs, le droit disciplinaire suppose le respect de certaines règles, qui lui imposent la prudence.
En l'état, deux choix lui sont offerts :
1/ Il peut laisser Maurice retourner travailler et régler ça dans les jours qui viennent. Une « enquête » sera sans doute nécessaire avant d'envisager une quelconque sanction.
2/ Il peut dès maintenant prendre des mesures conservatoires et mettre à pied Maurice pour qu'il ne retourne pas dans l'entreprise avant qu'il ait tiré toute cette histoire au clair.

Chercher des témoins dans l'atelier et leur faire constater les faits ?
Faire des photos ?

Si Antoine veut prendre des mesures (on l'imagine mal ne rien faire et laisser Maurice retourner travailler comme si de rien n'était), il va devoir **rassembler des preuves**. En effet, **toute sanction doit être motivée** et Antoine devra produire des preuves de ce qu'il reproche à Maurice.

Avant de chercher des témoins pour faire constater les faits, Antoine doit se poser la question de la licéité de la fouille du véhicule de Maurice. Il a réagi dans « le feu de l'action » mais avait-il le droit d'ouvrir le coffre du véhicule de Maurice ?

La fouille liée à la recherche d'objets volés constitue un cas particulier de fouille. En effet, dans ce cas, la circulaire DRT n° 83-5 du 15 mars 1983 assimile la fouille à une perquisition et la soumet au respect des dispositions du Code de procédure pénale. Elle doit être effectuée par un **officier de police judiciaire**.

Toutefois, et sous conditions, en cas de disparition renouvelée et rapprochée d'objets ou de matériels appartenant à l'entreprise, il peut être toléré que les salariés soient invités à présenter leurs effets ou objets personnels.

La jurisprudence pose des conditions à cette fouille (CE, 19 juin 1987, n° 78-231 ; CE, 11 juill. 1990, n° 86-022 ; CE, 26 nov. 1990, n° 96-565) :
— quant à la **nécessité** de procéder à la fouille (disparition de matériel ou risques particuliers de vols) ;
— quant au **consentement** des salariés qui doit être recueilli, dans la mesure du possible, en présence d'un tiers appartenant à l'entreprise ou d'un représentant du personnel, leur refus impliquant le recours à un officier de la police judiciaire ;
— quant à l'**avertissement des salariés** de la possibilité de s'opposer à la fouille.

En l'espèce, ne pouvant justifier de disparition renouvelée et rapprochée, Antoine n'avait pas le droit d'ouvrir le coffre et de fouiller pour y trouver les objets volés. Il aurait dû faire ouvrir le coffre par un officier de police judiciaire ou, au moins, recueillir l'accord de Maurice avant d'ouvrir le coffre devant témoins. S'il prononce une sanction compte-tenu de cette seule fouille, la sanction sera illicite.

S'il ne peut utiliser sa découverte pour accuser Maurice de vol, il doit recueillir des preuves par ailleurs. Il peut le faire par le biais de **témoignages** d'autres salariés. Dans ce cas, les salariés témoigneront avoir vu Maurice « voler » les objets. Ils ne pourront pas témoigner de la présence des objets dans le coffre.
Enfin, Antoine pourra utiliser des images de la vidéo-surveillance, si elle existe (sous réserve d'avoir respecté les conditions de mise en place exigée par la **CNIL**).

Et quelles sanctions appliquer ?

Si Antoine envisage une sanction, c'est qu'il dispose des preuves nécessaires.

Pour déterminer la sanction à appliquer, il garde en tête un principe simple : **la sanction doit être proportionnée à la faute**. Il doit également tenir compte du comportement de Maurice et de son dossier disciplinaire.

Si on considère que Maurice n'a jamais fait l'objet de sanctions durant ses 20 années passées à l'imprimerie et qu'Antoine ne trouve pas de trace d'autres vols, un licenciement pour faute grave (privatif de préavis et d'indemnités) est exclu. En tout état de cause, si Antoine opte pour cette voie, il risque **un contentieux** et de perdre devant le conseil des prud'hommes.

Un licenciement pour cause réelle sérieuse pourrait s'envisager. Dans cette hypothèse, on considère que les faits sont suffisamment sérieux pour justifier la rupture du contrat de travail, mais pas assez pour priver le salarié de l'indemnité de licenciement.
Maurice partirait alors après avoir effectué son préavis (à moins qu'Antoine ne l'en dispense) et avec une indemnité équivalente à 5,33 mois de salaire.

Après réflexion, si Antoine ne souhaite pas se séparer de Maurice pour cet évènement isolé ou si Maurice convainc Antoine de le garder, Antoine peut également opter pour **une mise à pied** disciplinaire à l'issue de la procédure prévue aux articles L. 1332-1 et suivants du code du travail.

Réponses élaborées par Morgane SCHLAUDER, Juriste en Droit Social à l'UNIIC
morgane.schlauder@uniic.org