

Fouille des effets personnels

L'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).

Oui, à 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 ne 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.), cela ne dispense pas l'employeur 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 doit être amenée à l'écart pour assurer le respect de sa dignité.

Il convient également au patron 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).

Un salarié ne peut pas être licencié suite au résultat d'une fouille s'il n'a pas été informé de ses droits.

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

Signature d'une convention de rupture

Ai-je le droit de signer la convention à l'issue de l'entretien fixant les modalités de la rupture conventionnelle ?

La rupture conventionnelle vous permet de convenir, d'un commun accord avec votre employeur, des conditions de la rupture de votre contrat de travail à durée indéterminée (CDI).

Vous organisez avec votre manager, au cours d'un ou plusieurs entretiens, les modalités de la rupture :

- ✓ le montant de l'indemnité de rupture (au minimum le montant de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement) ;
- ✓ la date de fin de contrat, qui ne peut pas intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation ; etc.

Une fois que vous êtes d'accord, vous rédigez une convention de rupture.

À compter de sa date de signature, chaque partie dispose d'un délai de 15 jours calendaires pour se rétracter.

⚠ **ATTENTION :**

Le patron doit vous délivrer un exemplaire de cette convention où la rupture conventionnelle sera nulle.

Le Code du travail n'instaure pas de délai entre, d'une part, l'entretien au cours duquel vous convenez de la rupture du contrat et, d'autre part, la signature de la convention de rupture.

Oui, vous pouvez signer la convention de rupture à l'issue de l'entretien pendant lequel vous vous êtes mis d'accord sur les modalités de la rupture.

