



## Fouille de poubelles pour faute grave

Par **Lilnette**, le **11/03/2011** à **23:16**

Bonjour,

Je suis en CDD jusqu'au 12 avril dans une association.

Celle-ci essaie d'avoir un maximum d'informations avant mon départ.

Ma directrice a vu que j'ai jeté des documents.

De peur, que je jette des informations importantes et que je fasse de la rétention d'informations, ils ont décidés de vérifier ma poubelle.

Ont-il le droit de fouiller ma poubelle de bureau ?

S'ils retrouvent des informations, ont-ils le droit de considérer qu'il s'agisse d'une faute grave et ne pas me verser mes indemnités de fin de contrat?

A partir de quel moment on peut considérer qu'un document plus qu'un autre constitue une faute grave?

Merci  
Cordialement  
Adeline

Par **jrockfalyn**, le **13/03/2011** à **13:33**

Bonjour

L'employeur est parfaitement fondé à vérifier le contenu des corbeilles à papier : celles-ci ne sont assimilées ni au casier personnel ou à l'armoire vestiaire, ni à ses effets personnels (sac, serviette...).

Par ailleurs, il ne s'agit pas en soi d'un mode de surveillance illicite dans la mesure où l'employeur reste propriétaire des corbeilles, de leur contenu et, surtout, des documents professionnels qui pourraient y être jetés.

S'agissant de la qualification fautive de la situation, il conviendrait de savoir quels types de documents ont été jetés à la corbeille.

S'il s'agit de documents qui établissent un manquement à vos obligations professionnelles, le fait de les jeter pour "cacher" cette insuffisance me paraît caractériser une faute.

Si ces documents révèlent un manque de loyauté, la faute grave serait caractérisée...

Seule la faute grave peut permettre la rupture anticipée du CDD et justifier le non versement de l'indemnité de précarité. Mais dans cette hypothèse l'employeur devra mettre en oeuvre la procédure disciplinaire (convocation à un entretien préalable, entretien contradictoire pour permettre le droit de défense, notification de la sanction)... A défaut du respect de cette procédure, l'employeur ne peut, selon moi, pas invoquer la faute grave pour retenir le montant de l'indemnité de fin de contrat...

Cordialement

JRF