Image not found or type unknown

LE DETECTIVE PRIVE DANS LA PROCEDURE DE LICENCIEMENT POUR FAUTE

Actualité législative publié le **01/07/2020**, vu **5504 fois**, Auteur : AIRP06 DETECTIVES - Detective privé Nice

Un employeur peut légalement licencier un salarié qui a commis une faute grave à condition de motiver sa décision et de prouver les faits fautifs en s'appuyant sur le rapport d'un détective privé.

Lorsqu'un salarié commet une faute dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail, l'employeur peut le sanctionner en vertu de son pouvoir disciplinaire.

La sanction varie selon la nature de la faute (simple, grave ou lourde), et peut entrainer le licenciement du salarié. Pour cela, l'employeur doit justifier sa décision par un motif réel et sérieux, et en rapporter la preuve.

La loi et la jurisprudence encadrent strictement l'administration de la preuve, notamment en matière sociale.

La faute peut être commise au cours de l'exécution du contrat de travail et parfois même après la fin de celui-ci.

Rapporter la preuve d'une faute s'avère souvent compliqué pour l'employeur. Il convient judicieusement de confier cette mission à un détective privé.

LE RECOURS A UN DETECTIVE PENDANT L'ÉXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

L'article L. 1222-1 du Code du travail dispose que le contrat de travail est exécuté de bonne foi. C'est donc l'obligation de loyauté qui prévaut dans les relations de travail entre salarié et employeur.

- **Le vol ou le détournement de marchandises en entreprise**

Un salarié qui, sur son lieu de travail, se rend auteur d'un **vol, d'une malversation ou de détournement de bien appartenant à l'entreprise**, peut être licencié pour faute lourde sur la

base d’un manquement à son obligation de loyauté, nonobstant les poursuites pénales si l’employeur dépose plainte.

- **Obligation de loyauté lors d’un arrêt de travail**

Cette obligation de loyauté est maintenue même pendant la période de suspension du contrat de travail, notamment lors d’un arrêt maladie.

Ainsi, lorsqu’un salarié exerce une activité professionnelle pendant un arrêt de travail, le licenciement peut être prononcé si cette activité a causé un préjudice à l’employeur. C’est le cas lorsque le salarié travaille chez un autre employeur concurrent ou pour son propre compte. Il s’agit là, d’un **manquement à son obligation de loyauté.**

La Cour de Cassation a retenu qu’en l’absence de préjudice pour l’employeur ou l’entreprise, le licenciement ne peut être fondé sur la base du manquement à l’obligation de loyauté. (Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 12 octobre 2011, 10-16.649)

- **Les preuves de la faute du salarié**

Lorsqu’un employeur a des soupçons de vol ou de détournement de marchandise commis par l’un de ses salariés, il peut recourir aux services d’un détective privé.

Ce professionnel de l’enquête procédera aux investigations pour **recueillir les preuves nécessaires à un licenciement ou pour une action en justice.**

Si un salarié en arrêt de travail, exerce une activité concurrente pour son propre compte ou pour le compte d’une autre entreprise, l’employeur qui, de ce fait, subit un préjudice, a la possibilité de faire appel à un détective pour **rapporter la preuve de de ces actes de concurrence déloyale.**

LE RECOURS A UN DETECTIVE APRES L’ÉXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Dans certains cas, lorsque le contrat de travail prend fin, l’ex salarié peut être lié à son ancien employeur par une clause de non-concurrence selon les formes prescrites par la loi. Cette clause est limitée dans l’espace et dans le temps. Elle doit être compensée par le versement d’une indemnité.

- **Violation de la clause de non-concurrence**

Si un salarié ne respecte pas cette clause et se livre à une activité concurrentielle pour son propre compte ou pour le compte d’une autre entreprise, il peut être poursuivi et sanctionné.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

La violation de la clause de non concurrence est caractérisée par l'accomplissement d'un ou plusieurs actes de concurrence préjudiciables à l'entreprise (utilisation du fichier clients, démarchage de ces mêmes clients, utilisation de données confidentielles appartenant à l'entreprise, débauchage de salariés, etc..).

Il incombe à l'employeur d'apporter la preuve de cette violation. Si elle est caractérisée, le conseil des prud'hommes peut condamner le salarié au remboursement de l'indemnité compensatrice, à la réparation du préjudice subi par l'employeur et à l'interdiction d'exercer l'activité concernée.

Dans un arrêt du 8 février 2017 (n° 15-14.846), la cour de Cassation a retenu que la seule appropriation, par des procédés déloyaux, d'informations confidentielles relatives à l'activité d'un concurrent, constituait des actes de concurrence déloyale.

Prouver la violation de la clause de non-concurrence

Le recours à un détective privé s'avère très précieux lorsqu'il s'agit de prouver la violation d'une clause de non-concurrence.

Les investigations doivent être conduites de manière rigoureuse, sur la voie publique et sans atteinte disproportionnée à la vie privée du salarié.

Dans un arrêt du 14 novembre 2019, la Cour de Cassation a confirmé la décision de la Cour d'Appel de Chambéry sanctionnant la violation d'une clause de non-concurrence établie par un détective privé en rappelant que « *Toutefois, et ainsi que l'a justement retenu le premier juge, ce rapport, établi par une agence déclarée et agréée, ne relate que des faits qui se sont déroulés dans des lieux publics, sans aucune atteinte disproportionnée à la vie privée de M. A [..] ainsi, les atteintes portées à la vie privée de M. A… ont été strictement limitées aux mesures nécessaires à la recherche par la société X.. des preuves en lien avec le litige, et c'est à juste titre que le premier juge a, par des motifs que la cour approuve, dit que ces atteintes n'étaient pas disproportionnées au regard du but poursuivi.* » (Cour de cassation, Chambre civile 2, 14 novembre 2019, 18-22.008)

****

Lorsqu'un salarié se rend coupable d'une faute rendant impossible son maintien dans l'entreprise ou qu'il se livre à des actes de concurrence déloyale après la fin de son contrat, l'employeur dispose d'un arsenal juridique l'autorisant à mettre fin à ces agissements.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

De simples allégations ou rumeurs ne suffisent pas à motiver un licenciement pour faute. L’employeur doit présenter des preuves solides s’il veut justifier du caractère réel et sérieux de sa décision. C’est à ce stade de la procédure qu’intervient le détective privé.

©airp06 détectives - Détective privé Nice Cannes Monaco

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés