Image not found or type unknown

# DÉTECTIVE ET PROCÉDURE DE LICENCIEMENT

publié le **12/02/2017**, vu **4138 fois**, Auteur : AIRP06 DETECTIVES - Detective privé Nice

**Les entreprises subissent, depuis quelques années, des pertes liées à la crise économique. Certaines d'entre elles, dans les secteurs très concurrentiels, éprouvent de réelles difficultés à se maintenir sur le marché. Alors même qu'elles innovent et investissent afin d'assurer leur pérennité, d'autres facteurs peuvent mettre en péril ce fragile équilibre. En effet, la santé financière d'une entreprise repose en partie, sur l'ensemble du personnel qui la compose. Du directeur à l'employé, chacun contribue au développement de la société.**

Outre les compétences techniques nécessaires à l'accomplissement de l'activité de l'entreprise, les collaborateurs et les salariés sont tenus à un devoir de loyauté vis-à-vis de leur employeur.

Cette obligation de loyauté trouve son fondement juridique dans le Code du travail (Art L1221-1) et dans les dispositions des articles 1104 et 1194 du Code Civil. Le salarié a le devoir d'exécuter son contrat de bonne foi.

Ce principe s'impose à chaque salarié, même s'il n'est pas expressément mentionné au contrat de travail. Il s'applique durant toute la durée de l'exécution dudit contrat, même pendant les congés maladie, formation, congés payés etc.

Les manquements à l'obligation de loyauté sont divers et recouvrent principalement :

- la tenue de propos préjudiciables sur son employeur ;
- l'utilisation de la propriété de son employeur à des fins personnelles ;
- l'offre ou l'acceptation de pots-de-vin ;
- la fraude, le vol
- l'exercice d'un travail rémunéré venant concurrencer son employeur, etc.

Lorsque le salarié viole cette obligation de loyauté, l'employeur appréciera le caractère fautif des agissements incriminés afin de déterminer si une sanction peut être envisagée.

Généralement qualifiée de cause réelle et sérieuse de licenciement, voire de faute grave ou faute lourde, la violation du principe de loyauté justifie le départ immédiat du salarié de l'entreprise sans préavis, ni indemnité.

Le facteur principal à l'origine des pertes financières d'une entreprise (Grande distribution, BTP…) est lié au vol en interne. Rien que pour les entreprises du bâtiment, le vol de matériels de chantier, de petit outillage ou de matériaux représente plus d'1 milliard de préjudice, soit près de 1% du chiffre d'affaire de ce secteur.

**La difficulté réside dans l’identification du ou des auteurs de ces vols et d’en apporter la preuve afin d’engager une procédure de licenciement, voire pénale.**

**L’employeur devra donc être vigilant et s’entourer de toutes les garanties légales afin que les actions qu’il engage ne se retourne pas contre lui.**

Il faut savoir que dans de nombreux cas, l'employeur a été débouté et condamné à verser des indemnités à l'employé, le tribunal jugeant que ces chapardages ne constituaient pas une faute grave.

Fonder le licenciement sur un motif de vol ne suffit pas à le justifier. Si la juridiction pénale ne qualifie pas les faits de vol et que le salarié n’est pas condamné, il pourra se retourner contre l’employeur.

Il n'est donc pas si évident de sanctionner un employé coupable de vol sans preuves.

Vécu comme une véritable tragédie, notamment lorsqu’il est commis et réitéré par un ou plusieurs salariés, le vol en entreprise demeure extrêmement préjudiciable.

## Alors quelles solutions adopter lorsque l’employeur constate la disparition de matériels et qu’il n’a que des soupçons portant sur un ou plusieurs salariés ?

Bien souvent, la première réaction de l’employeur victime de ce type d’agissements est de procéder au licenciement du salarié sans autre forme de procès. Il s’agit là, d’une grave erreur. La jurisprudence en la matière prouve que ce procédé conduit fréquemment les employeurs sur le banc des accusés.

Prouver qu’un ou plusieurs salariés sont les auteurs de vols commis en interne est la première difficulté à surmonter.

La vidéosurveillance installée à cette seule finalité est formellement interdite conformément à la législation en vigueur.

Obtenir des attestations d’autres salariés ne semble pas non plus être la solution idéale, la crainte de représailles étant très prégnante.

Seule l’enquête interne, diligentée par le service sûreté/sécurité de l’entreprise ou une enquête privée effectuée par un cabinet de détectives régulièrement mandaté permettra **au chef d’entreprise de s’entourer de toutes les garanties matérielles et juridiques qui valideront la procédure de licenciement.**

L’agence **AIRP06 Détectives** de Nice dispose d’une parfaite maitrise en matière du droit du travail et son expérience dans ce domaine a permis d’apporter les solutions adaptées à ce type de situation.

**©airp06 détectives - Détective privé Nice Cannes Monaco**

-

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés