



L'employeur ne peut recourir à la ruse pour contrôler un salarié

publié le **30/05/2016**, vu **2217 fois**, Auteur : [Alicia MUSADI](#)

L'employeur ne peut valablement fonder le licenciement d'un salarié sur une faute dont il a facilité la réalisation et qu'il a contribué à révéler en usant d'une ruse destinée à favoriser le contrôle dudit salarié.

Un employeur était persuadé que l'un de ses salariés consommait régulièrement des substances stupéfiantes. Souhaitant s'en prévaloir pour motiver un licenciement, il avait établi une stratégie visant à obtenir la preuve de ces faits. Soupçonnant un jour une nouvelle prise de drogue, l'employeur avait demandé au salarié de conduire l'un des véhicules de la société et ce, en prétextant une urgence. L'employeur avait ensuite fait appel aux gendarmes, auxquels il avait fourni les coordonnées de géolocalisation du véhicule de la société conduit par le salarié.

Le salarié avait ainsi pu être appréhendé physiquement lors d'un contrôle effectué par les gendarmes.

Ceux-ci avaient alors procédé à une immobilisation du véhicule. Le salarié s'était par la suite vu retiré son permis en raison de sa conduite sous l'emprise de stupéfiants.

L'employeur avait alors diligenté une procédure de licenciement pour faute grave à l'encontre de ce salarié.

Le salarié avait alors saisi le Conseil des prud'hommes pour contester le licenciement dont il faisait l'objet. Le Conseil avait considéré que la ruse utilisée par l'employeur était tout à fait déloyale.

L'employeur avait interjeté appel devant la Cour d'appel d'Orléans. La Cour d'appel avait constaté que la ruse mise en place par l'employeur avait contribué à la réalisation de l'infraction routière et qu'elle avait en outre engendrée un risque pour les autres usagers, risque provoqué délibérément par l'employeur.

Cette dernière a donc conclu que le licenciement du salarié était sans cause réelle et sérieuse. En conséquence, la Cour d'appel a condamné l'employeur au paiement de dommages et intérêts ainsi qu'au paiement de diverses indemnités de ruptures.

CA Orléans 12-1-2016 n° 15/00392