



Surveillance d'un salarié : conditions et rôle du détective privé

publié le 18/01/2018, vu 3031 fois, Auteur : [Coulon Investigation](#)

Face à la recrudescence significative des vols en entreprise, des arrêts de travail abusifs, ..., la surveillance des salariés devient indispensable. Quels sont les droits et les obligations de l'employeur et quel est le rôle du détective privé

Face à la recrudescence significative des vols en entreprise, des arrêts de travail abusifs, de concurrence déloyale, et de faux CV, les employeurs sont amenés à vouloir effectuer une surveillance sur leurs salariés.

Législation en matière de surveillance de salarié

Les moyens de contrôle et de surveillance des salariés diffèrent selon les objectifs de l'employeur, aussi bien sur les éléments récoltés et que sur leurs utilisations.

Une jurisprudence constante en matière du droit du travail :

- Un employeur ne peut pas mettre en oeuvre un dispositif de surveillance clandestin et à ce titre déloyal (C.Cass Soc. 18 mars 2008).
- Les comptes-rendus de filatures d'un détective privé constituent un moyen de preuve illicite (C.Cass Soc 22 mai 1995), et peuvent constituer une atteinte à la vie privée (CA Poitiers 5 novembre 2008)
- Mais, le constat d'huissier effectué dans certaines conditions, même initié par une filature d'un détective privé, constitue un moyen de preuve licite.

Par conséquent, l'utilisation du rapport du détective privé, comme preuve dans le cadre d'un litige arbitré devant les Prud'hommes, est considéré comme déloyal et irrecevable, mais les informations récoltées par le détective permettront de faire intervenir un huissier pour un constat légal.

Licenciement ou sanction d'un salarié fondé sur le rapport d'un détective privé

L'employeur est contraint par le droit du travail de justifier et de proportionner les moyens de surveillance et de contrôle portant sur ses salariés, mais aussi de prévenir préalablement les salariés de ces dispositifs.

Dans ce premier cas de figure, le rapport résultant de nos investigations ne pourra pas directement être accepté par le Conseil des Prud'hommes comme un mode de preuve licite.

Cependant, nos investigations vont permettre d'obtenir les informations indispensables (heure, lieu, présence du salarié), afin de permettre l'intervention d'un huissier de justice, sous notre supervision, qui pourra constater légalement l'acte fautif, et ainsi permettre d'obtenir un moyen de preuve licite.

La coopération du Cabinet Coulon Investigation, en tant que détective privé, avec un huissier de justice, permet de garantir et de faciliter l'obtention des preuves, déterminantes dans le litige opposant l'employeur et le salarié.

Engagement de la responsabilité civile et licenciement, une action en deux temps grâce au détective privé

Dans un second cas de figure, si les dispositions du droit de travail sont contraignantes, l'article 1240 du Code Civil (anciennement 1382 du Code Civil) permet à l'employeur de demander la réparation du préjudice subi des faits commis par son salarié, devant le Tribunal d'Instance ou de Grande Instance.

Devant le TI ou le TGI, le mode de preuve de l'employeur est libre, ce qui permet l'utilisation du rapport du détective privé,

Les investigations menées par le détective privé vont permettre :

- D'apporter la preuve des faits commis et/ou du préjudice subi, directement par le rapport d'enquête
- D'obtenir les informations nécessaires à l'emploi d'un huissier, pour une sommation interpellative ou un constat
- D'obtenir les preuves nécessaires pour quérir une Ordonnance sur Requête, auprès du Président du TI ou du TGI.

Dans ce second cas de figure, l'emploi d'un détective privé va permettre d'obtenir la réparation du préjudice subi, mais aussi et surtout d'obtenir une décision de justice permettant par la suite de justifier légalement le licenciement pour faute.

Source :

<http://cabinet-coulon-investigation.fr/detective-entreprises/detective-salarie>