

Vol en entreprise par un salarié : quelle conduite adopter ?

publié le **09/05/2018**, vu **1603 fois**, Auteur : [Investipole](#)

Une main un peu trop leste n'est pas sans conséquences pour un salarié malhonnête. Encore faut-il que l'employeur ait connaissance des bonnes démarches à suivre pour prendre les sanctions adéquates et les justifier.

Que recouvre le vol en entreprise ?

Plusieurs classes de vol sont appréhendables dans le milieu de l'entreprise :

- le vol des biens de l'entreprise : il peut s'agir aussi bien de biens matériels (stylo, véhicule, carburant, outils, marchandises) qu'immatériels (données informatiques) ;
- le vol entre collègues (uniquement sur le lieu de travail, hors sphère privée) ;
- le vol de clients de l'entreprise.

Le vol quel qu'il soit, entendu comme « soustraction frauduleuse de la chose d'autrui » ([article 311-1 du Code pénal](#)), est considéré comme un délit pénal.

Comment prouver le vol ?

Toute sanction ou poursuite du salarié fautif n'est justifiée que si elle se base sur un certain nombre de preuves légalement obtenues.

Le recours à la vidéosurveillance est sujet à débat et doit être envisagé avec des pincettes. Pour que les images vidéo soient établies comme des preuves licites, il est nécessaire que le système de surveillance réponde à un certains nombres de conditions : il doit, en outre, représenter un intérêt tangible pour l'entreprise et le bon déroulement de ses activités ([article L1121-1 du Code du travail](#)) et respecter la [loi Informatique et Libertés](#). Voir par exemple [Cass. Soc. 7 juin 2006, n° 04-43866](#).

Les fouilles corporelles sont réservées à la police judiciaire et sont à proscrire pour l'employeur. En revanche, la fouille de sacs ou de casiers est envisageable : dans le premier cas, le salarié a néanmoins le droit de s'y soustraire ; dans le second, elle doit être justifiée par des circonstances particulières et être portée à la connaissance du salarié ([Cass. Soc. 15 avril 2008, n° 06-45902](#)).

Les aveux et témoignages recueillis par écrit constituent pareillement des preuves recevables, à la condition qu'ils aient été livrés librement par les salariés.

Pour s'assurer une procédure menée en bonne et due forme, l'employeur pourra bénéficier de l'expertise et de l'intervention d'un détective privé s'il le souhaite. En ce cas, et selon la nature des

vols rapportés, les stratégies d'enquête pour vol en entreprise se présenteront sous diverses formes : filature des salariés, infiltration dans l'entreprise, surveillance des locaux, perquisition des butins amassés, mise en place d'une arrestation, etc.

Quelles sanctions prévoir ?

Les sanctions vont du simple avertissement au pur et simple [licenciement pour faute grave](#). Toutefois, ce dernier cas est loin d'être légion. Quant à la faute lourde, elle n'est prononcée que dans la mesure où il a été prouvé que le vol du salarié était exécuté dans le but de nuire à l'entreprise ou à son employeur. Le versement de dommages et intérêts à l'employeur est envisageable lorsqu'il est avéré que le vol a causé un préjudice à ce dernier.

Lors de la détermination de la sanction, divers paramètres sont soumis à l'appréciation de l'employeur et des juges :

- l'ancienneté du salarié fautif : un préjudice mineur ne sera pas reconnu comme faute si le salarié jouit d'un grand nombre d'années d'ancienneté dans l'entreprise où il a commis son larcin ;
- le niveau hiérarchique du salarié ;
- la valeur du butin ;
- le caractère exceptionnel du geste : la sanction prendra des formes différentes selon l'existence ou non d'antécédents de même nature commis par le salarié au sein de l'entreprise.

[Investipole](#), service de [détective privé à Lyon](#) et autres grandes villes de France.