



Intervention légale du détective en droit du travail

Actualité législative publié le **20/04/2021**, vu **1302 fois**, Auteur : [Prometheus Detectives](#)

En plein affaire "Ikea", voici un arrêt important de la cour de Cassation qui met en valeur le travail d'un détective privé qui a pu intervenir en matière du droit du travail en toute légalité. Mais sous certaines conditions !

Peut-on employer un détective privé pour démontrer le mauvais comportement d'un salarié ?

Depuis peu, un arrêt de la Cour de cassation accepte qu'un employeur peut réaliser une enquête sur un salarié et l'utiliser comme **motif de licenciement**, d'après un arrêt rendu **le 17 mars 2021**. Sans même avoir à en aviser le salarié préventivement.

Cependant, cela n'est admissible que dans certains cas.

Pour mieux saisir cette action de la Cour de cassation, revenons sur les faits qui ont provoqué cet arrêt. L'affaire implique une salariée qui, d'après ses subordonnés, était pourvue d'un comportement exécrable, blasphémait des injures à caractère racial et discriminatoire, épiait ses sous-jacents en permanence et déclenchait une ambiance de désolation et de querelles. L'entreprise, avec l'accord des délégués du personnel, avait alors chargé un intervenant extérieur : **un détective privé**.

Ce dernier a procédé à une enquête déterminante et efficace pour ainsi prouver les actes néfastes provoqués par la salariée au sein de l'entreprise. Cependant, cette dernière n'a pas été informée de l'enquête en cours et n'a pas été entendue pour évoquer son point de vue. Le résultat de l'enquête du détective privé a provoqué et conduit au licenciement de la salariée.

La salariée désapprouvée, a décidé de plaider sa destitution devant les prud'hommes. Pour sa défense, elle mentionna que ce procédé était une « **surveillance clandestine** » et « **déloyale** ». Elle a ainsi été aux prud'hommes et a obtenu gain de cause.

Pourquoi ? En se basant sur un arrêt rendu le 26 septembre 2018 où la cour d'appel de Paris a jugé impossible qu'une personne visée ne soit pas entendue par l'enquêteur pour présenter sa défense.

L'entreprise fait alors appel de cette décision. Néanmoins, la cour d'appel de Paris a considéré que le compte-rendu de l'enquête n'était pas légitime et applicable comme étant un motif de licenciement.

La cour d'appel a ainsi réévalué la rupture de contrat comme un licenciement « **sans cause réelle ni sérieuse** » et a condamné l'entreprise à payer des indemnités, ainsi que des dommages et intérêts, à l'égard de la salariée licenciée.

Admissible en cas de suspicion d'harcèlement moral d'un salarié :

Le mercredi 17 mars 2021, cette décision a été cassée et annulée par la Cour de cassation par son arrêt rendu. En effet, la Cour de cassation a estimé et jugé que dès lors que l'entreprise invoque un potentiel harcèlement moral, elle peut mettre en place, à l'aide d'un détective privé, un dispositif d'enquête et de surveillance non contradictoire. Par conséquent, le résultat engendré par l'enquêteur peut être utilisé comme un motif de licenciement légitime.

Pour lors qu'une entreprise reconnaît son agissement comme un moyen de constater une dénonciation de harcèlement moral, l'aboutissement d'une telle enquête « **ne constitue pas une preuve déloyale issue d'un procédé clandestin de surveillance de l'activité du salarié** », déclare la Cour de cassation. Même si la salariée visée n'a ni été appréhendée dans le cadre de l'enquête au préalable.

L'institution a par ailleurs écarté la loi selon laquelle : « **aucune information concernant personnellement un salarié ne peut être collectée par un dispositif qui n'a pas été porté préalablement à sa connaissance** ».