

Flagrant délit de vol

Vous ou l'un des membres de votre entreprise surprenez votre salarié en flagrant délit de vol de biens appartenant à l'entreprise, à un client ou à un fournisseur.

Vous devez réagir immédiatement, tout en respectant scrupuleusement les droits individuels du salarié, notamment son droit au respect de sa vie privée, ainsi que la présomption d'innocence.

Actions immédiates

Les bons réflexes à avoir

Exigez la restitution immédiate de la chose volée

Si vous êtes directement confronté à un flagrant délit, exigez immédiatement du salarié qu'il restitue l'objet volé.

S'il accepte, vous pourrez en tenir compte lorsque vous déciderez de la sanction adéquate.

S'il refuse de restituer l'objet du vol, vous ne pouvez pas le contraindre. Dans ce cas, prévenez la police ou la gendarmerie.

Notifiez une mise à pied à titre conservatoire

Si la gravité des faits semble le justifier, vous pouvez signifier verbalement au salarié pris en flagrant délit de vol qu'il doit rentrer chez lui en attendant l'issue de la procédure disciplinaire qui s'ensuivra.

Le salarié ne peut pas s'y opposer, quand bien même vous n'auriez pas eu la possibilité de lui notifier la mise à pied à l'écrit ou s'il a refusé de recevoir le courrier en main propre.

S'il refuse de quitter son poste bien que vous lui ayez notifié sa mise à pied à titre conservatoire, il commet une nouvelle faute par insubordination.

Le salarié n'est pas rémunéré pendant sa mise à pied.

Vous devrez rémunérer cette période si à l'issue de la procédure, vous décidez d'une autre sanction que le licenciement pour faute grave.

Portez plainte auprès des services de police

Vous pouvez porter plainte auprès des services de police ou de gendarmerie, surtout si le vol est grave et/ou important en valeur.

Vous pouvez, en théorie, suspendre la procédure de licenciement pendant la durée de la procédure pénale. Cependant, ceci n'est en aucun cas une obligation et le plus souvent, une telle posture est déconseillée.

Tout d'abord, l'action pénale devra être engagée dans les 2 mois qui suivent les faits, sous peine de prescription de la faute disciplinaire.

De plus, l'action pénale peut prendre plusieurs mois et se posera alors la question du maintien du salarié dans l'entreprise. S'il a été mis à pied, vous le mettez dans une situation particulièrement difficile puisqu'il ne peut pas travailler ni toucher d'indemnité. De plus s'il est finalement innocenté, vous serez contraint de payer plusieurs mois de salaire, correspondant à la période de mise à pied.

Finalement, la suspension de la procédure disciplinaire n'est utile que si vous estimez que les preuves dont vous disposez sont insuffisantes. Dans ce cas, il est préférable de laisser le salarié continuer à travailler, au besoin en prenant des précautions supplémentaires pour éviter la récidive.

Si le vol est peu important ou ne vous cause pas de préjudice grave, réfléchissez avant de porter plainte. En effet, une plainte pénale, si elle est classée sans suite, pour servir de fondement à une demande d'indemnisation de son préjudice moral par le salarié s'il n'est pas poursuivi ou s'il est innocenté.

Rassemblez des preuves tangibles du vol

Cette question est aussi importante que délicate.

En effet, la recherche des preuves est importante, car ce sont les preuves qui vont permettre de justifier, le cas échéant, une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

Un salarié voleur bénéficie de la présomption d'innocence tant que sa culpabilité n'a pas été établie.

Si la plainte pénale ne paralyse pas votre capacité à agir sur le plan disciplinaire, il convient néanmoins de rester prudent sur le terrain de la preuve.

Gardez toujours à l'esprit que, dans la recherche des preuves, il convient d'utiliser des moyens loyaux. À défaut, en cas d'action ultérieure en justice, ces preuves ne seront pas recevables.

Vous devez d'abord prouver la **matérialité des faits**.

Pour cela vous devez d'abord rassembler des éléments matériels incontestables. Si vous avez effectivement pris le salarié en flagrant délit de vol, recueillez aussi par écrit les déclarations d'autres collaborateurs et/ou tiers qui ont directement été témoins de l'infraction.

▲ ATTENTION

Ne vous basez pas sur de simples soupçons et si vous n'avez pas été directement témoin du vol, diligentez une enquête interne minutieuse.

En effet, si vous accusez à tort un de vos salariés, vous portez atteinte à son honneur et il pourra demander, le cas échéant, des dommages et intérêts pour préjudice moral.

Vous devez également établir l'**intention frauduleuse** de votre salarié.

Faites attention au rôle de chacun dans le vol, notamment si plusieurs salariés sont impliqués. La conscience de la participation à un vol est l'élément déterminant.

Soyez particulièrement vigilant concernant la recherche des preuves par vidéosurveillance. En effet, pour être recevable, ce mode de preuve doit être licite, ce qui suppose notamment :

- que vous ayez préalablement procédé à l'information-consultation du comité social et économique ;
- que le dispositif n'entraîne pas un contrôle général et permanent des salariés ;
- qu'un dossier de déclaration à la CNIL ait été déposé si le système est informatisé.

Vous pouvez également procéder à des fouilles, notamment du sac du salarié, mais uniquement à condition que :

- le salarié y consente ;
- qu'il ait été averti de son droit d'opposition à un tel contrôle ;
- qu'il ait été averti de son droit d'exiger la présence d'un témoin.

■ Notez-le

Si le salarié refuse la fouille, vous devez recourir à un officier de police judiciaire, seul habilité à procéder à la fouille.

En ce qui concerne la fouille des armoires et vestiaires individuels, ils ne peuvent être ouverts que dans les cas et conditions prévus par votre règlement intérieur. Veillez donc à vous y reporter et respectez scrupuleusement les règles et la procédure décrite.

Toutefois, la présence et le consentement du salarié ne sont pas nécessaires lorsque l'employeur contrôle un coffre à usage exclusivement professionnel si ces contrôles sont prévus par le règlement intérieur.

▲ ATTENTION

Ne montez pas de stratagème pour « piéger » votre salarié. Ce moyen de preuve, déloyal, ne sera pas recevable en cas d'action en justice du salarié.

Les actions et réactions à bannir

Ne faites pas de chantage à la plainte pénale

Faire pression sur le salarié pour qu'il avoue les faits reprochés, notamment en le menaçant de porter plainte contre lui est une mauvaise idée.

N'utilisez pas non plus la situation pour le pousser à démissionner ou à signer une transaction. En effet, de tels procédés altèrent le consentement et pourraient se retourner contre vous en cas de contentieux.

Si vous obtenez des aveux écrits de manière loyale, faites attention à ne pas pousser le salarié à avouer une « faute » car les aveux ne peuvent porter que sur des faits, pas sur leur qualification.

Ne séquestrez pas votre salarié en attente des forces de l'ordre

Vous ne pouvez pas séquestrer votre salarié qui refuse de se faire fouiller dans l'attente de l'arrivée d'un officier de police judiciaire seul autorisé à procéder à une telle fouille sans consentement.

En effet, la séquestration est un délit pénal, vous commettrez ainsi une infraction qui peut être lourde de conséquences.

Ne retenez pas la valeur des objets dérobés sur le salaire du salarié

En effet, il s'agirait d'une sanction pécuniaire prohibée.

À défaut de remboursement spontané par le salarié, vous devez demander la réparation du préjudice que le vol vous a causé devant un juge : soit en vous constituant partie civile à l'occasion du procès pénal, soit en saisissant un juge civil.

Les bonnes attitudes à adopter

Interrelation avec les acteurs

Il est recommandé dans ce type de situation d'être le plus distant possible avec le salarié. Au moment de « l'interpellation », si celui-ci tente de se

justifier, dites-lui que vous verrez plus tard en fonction « des conclusions que vous en tirerez ».

Si vous demandez à un tiers de donner son avis, choisissez une personne qui à vos yeux possède une réelle objectivité et dont le profil présente aux yeux de l'équipe un jugement équilibré et profitable au plus grand nombre.

Cependant, soyez attentif aux animosités possibles ou aux histoires conflictuelles passées au sein de l'équipe afin d'éviter de choisir une personne pouvant être vue comme partisane.

Attitudes envers l'équipe

Les collaborateurs peuvent au minimum être ennuyés par la situation (voire vraiment choqués), du fait de leur lien familial ou amical avec le salarié mis en cause.

Ne reprochez pas directement à l'équipe de ne pas vous avoir informé d'une éventuelle préméditation de leur collègue. Ce serait pris comme une sanction sans fondement.

N'évoquez à aucun moment soit votre sentiment sur l'attitude du salarié, soit toute information sur la suite éventuelle. Informez votre équipe uniquement de l'avancement du processus au fur et à mesure des décisions prises, afin que tous ses membres se sentent pris en compte. Il sera alors possible d'évoquer avec votre équipe les difficultés engendrées par le départ, en fonction des décisions prises : mise à pied, départ à la suite du licenciement et préavis éventuel.

Actions futures

Convoquez le salarié à un entretien préalable

Si les éléments recueillis sont suffisants pour établir la réalité du vol, il convient en conséquence d'initier une procédure disciplinaire en convoquant le salarié à un entretien préalable à sanction.

La convocation à l'entretien préalable doit impérativement être faite par écrit, par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge.

Elle doit indiquer l'objet de l'entretien, la date, l'heure et le lieu de cet entretien, et rappeler que le salarié peut se faire assister par une personne de son choix, appartenant au personnel de l'entreprise.

Si le licenciement est envisagé, la convocation doit le mentionner.

Lors de l'entretien, exposez les faits reprochés et écoutez les explications de votre salarié.

■ Notez-le

L'entretien préalable est obligatoire dans tous les cas où la sanction disciplinaire est plus grave qu'un simple avertissement.

Aucune sanction ne doit être prononcée lors de l'entretien préalable.

Notifiez la sanction disciplinaire adéquate

Un vol est de nature à justifier un licenciement, y compris pour faute grave. Cependant, il convient de s'interroger en la matière sur le contexte et les usages de l'entreprise.

En effet, il arrive que l'appropriation de matériel ou de produit soit tolérée, si elle est de peu d'importance.

Exemple

- *Consommation de pâtisseries dans une boulangerie ;*
- *remise gratuite de sandwiches à certains clients ;*
- *usage ponctuel de la carte de carburant de l'entreprise pendant le week-end.*

■ Notez-le

Le juge pourra excuser un écart de conduite occasionnel si le vol est de faible importance et ne porte pas atteinte directement à l'image de l'entreprise auprès des tiers.

En revanche, si le vol porte atteinte à l'image de l'entreprise parce qu'il a pour victime un client ou un fournisseur, alors la plus grande rigueur sera admise.

Mettez en place les procédures adéquates pour que cette situation ne se reproduise pas

Afin d'éviter qu'une telle situation ne se reproduise, vous pouvez mettre en place un système de surveillance des salariés.

L'utilisation de procédés de surveillance porte atteinte aux libertés individuelles des salariés.

La mise en place d'un tel procédé doit donc être justifiée par le fonctionnement de l'entreprise en raison de son activité ou de ses produits, notamment pour des raisons de sécurité.

Elle doit concilier deux impératifs : votre droit d'obtenir des informations vous permettant d'assurer pleinement votre pouvoir de direction, et le droit au respect de la vie privée et de l'image de chacun des salariés.

Soyez vigilant dans la mise en place de tels procédés, qui doivent obéir au principe de proportionnalité.

📌 Situations associées

SRH.04.2.020 - Présence du salarié dans l'entreprise pendant une mise à pied



Pour accéder au contenu actualisé, saisissez la Réf. Internet sur www.editions-tissot.fr (voir mode d'emploi page 4)

Documents

Savoir évoquer son mécontentement de façon acceptable - MOD.5708

Note d'information sur l'installation (ou l'utilisation) d'un système de vidéosurveillance - MOD.3257

Textes officiels rattachés à cette fiche