

Contre les vols au travail, il faut des règles claires!

L'œil du pro

Marianne Favre Moreillon
Directrice
DroitActif



Une nouvelle pratique se développe de plus en plus sur le lieu de travail: le vol! Si, pour certains, voler son employeur semble inimaginable, d'autres ne se gênent pas. Les raisons qui poussent certains collaborateurs au vol sur le lieu de travail sont diverses et variées: manque à gagner, sentiment de ne pas être rémunéré suffisamment, crise économique. Et tout y passe: rouleaux de papier toilette, stylos, cartouche d'imprimante, capsules de café ou des matériaux tels que cuivre et or. En

tant qu'employeur, comment réagir face à ces vols? Le licenciement immédiat est-il justifié pour chaque cas? Lumière sur la problématique.

Conséquences sur les rapports de travail

Selon l'article 337 alinéas 1 et 2 du Code des obligations (ci-après CO), l'employeur peut résilier immédiatement le contrat de travail en tout temps pour de justes motifs. Par justes motifs, il faut entendre toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail.

Selon la doctrine et la jurisprudence, la commission d'un acte pénalement répréhensible tel que le vol viole gravement le devoir de diligence et de fidélité de l'em-

ployé, conformément à l'article 321a du CO. De nature à rompre le lien de confiance indispensable aux rapports de travail, le vol représente, en principe, un juste motif de licenciement immédiat.

Toutefois, cette affirmation est nuancée par le Tribunal fédéral. Ce dernier pose comme principe que dans chaque cas de vol les circonstances du cas d'espèce et la gravité du délit soient spécifiquement examinées.

Le vol de classeurs n'est pas assez grave pour justifier un licenciement avec effet immédiat. En revanche, un avertissement est nécessaire.

Le vol d'or ou la production de faux dans les titres pour détourner des fonds constituent quant à eux de justes motifs de licenciement avec effet immédiat.

Une fois la connaissance du vol

avérée, l'employeur doit réagir dans les deux ou trois jours s'il souhaite licencier le collaborateur avec effet immédiat. Dans le cas contraire, il faudrait supposer que l'employeur a renoncé à ce droit.

En cas de vol, l'employeur est en droit de déposer une plainte pénale.

Mesures à prendre

Pour lutter contre le vol sur le lieu de travail, l'employeur se doit d'édicter des règles claires et précises. Il est fortement conseillé d'établir une disposition relative au vol sur le lieu de travail dans le règlement du personnel ou dans une directive. De cette manière, le collaborateur est clairement informé des risques encourus en cas de vol et de ses conséquences.

www.droitactif.ch