

Vous soupçonnez que votre employé vous vole? Que faire?

Un pompiste dans une station-service s'offre un plein d'essence, gracieuseté de son employeur. Une caissière dans un dépanneur consomme, sans payer, des breuvages de l'employeur lorsqu'elle est seule. Un livreur vole une caisse de bière. Un vendeur « emprunte » une chaîne stéréo pour le week-end. Un commis réclame des heures supplémentaires non travaillées sur sa feuille de temps.

Les exemples sont nombreux, mais la même question se pose : comment un employeur doit-il réagir lorsqu'il soupçonne qu'un de ses employés le vole? Essentiellement, deux choses. Premièrement, l'employeur qui ne fait que soupçonner un employé doit obtenir des éléments de preuve pour confirmer ses soupçons et, deuxièmement, il doit analyser la situation afin de déterminer si une mesure disciplinaire s'impose et, le cas échéant, laquelle est appropriée dans les circonstances.

### **L'enquête**

Bien que le vol puisse constituer une infraction criminelle, en matière civile, comme le congédiement pour vol, c'est le critère de la balance des probabilités qui prévaut.

Il est toutefois important pour l'employeur de constituer un dossier de preuve afin d'être en mesure de justifier toute mesure disciplinaire imposée en cas de contestation par le salarié.

Les moyens pour ce faire peuvent prendre différentes formes. Entre autres, l'employeur peut décider de retenir les services d'un enquêteur, d'installer des caméras de surveillance sur les lieux du travail ou encore de procéder à une fouille de l'employé soupçonné.

Les employés sont protégés contre les atteintes à la vie privée que peuvent constituer la présence des caméras de surveillance ou les fouilles sur les lieux du travail. Toutefois, il a été établi que le droit à la vie privée dans le cadre d'un emploi n'est pas absolu.

### **Les caméras de surveillance**

En général, les tribunaux québécois reconnaissent à l'employeur le droit de recourir, temporairement et de manière exceptionnelle, à la surveillance vidéo de ses salariés à leur insu, notamment lorsqu'il est aux prises avec des problèmes tels que le vol ou le vandalisme.

Les caméras doivent toutefois être installées et utilisées de manière à porter le moins possible atteinte aux droits fondamentaux des salariés qui sont reconnus par la Charte des droits et libertés de la personne et le Code civil du Québec . Par exemple, l'employeur devrait, dans la mesure du possible, éviter de placer les caméras de surveillance dans un endroit où l'employé a une attente raisonnable de protection de sa vie privée, comme un cabinet de toilette.

Une fois le problème réglé, l'employeur devra cesser de recourir aux caméras de surveillance et éviter de les utiliser pour surveiller la production.

### **Les fouilles**

Par fouille, on entend le fait d'inspecter une personne, d'examiner ses vêtements et/ou ses effets personnels avec l'intention d'en découvrir quelque chose. Elle constitue en soi une atteinte à la vie privée. On reconnaît malgré tout le droit à un employeur de prendre les mesures nécessaires pour protéger ses biens pourvu que ces mesures ne soient pas discriminatoires ou abusives.

Un employé peut consentir à ce que son employeur procède à la fouille de ses effets personnels. Si le consentement est donné de façon libre et volontaire, la fouille est tout à fait valide. Un tel consentement peut aussi être obtenu en l'insérant dans le contrat de travail du salarié, qu'il s'agisse d'un contrat individuel de travail ou encore d'une convention collective. Il est cependant exigé de l'employeur qu'il s'assure que les employés connaissent l'existence de cette condition de travail ainsi que son étendue.

L'employeur peut aussi, de façon préventive, édicter un règlement diffusé à l'ensemble des employés et indiquant à ceux-ci que leurs effets personnels peuvent être fouillés par mesure de sécurité. Ici encore, le fait d'adopter un tel règlement ne permet pas à l'employeur de procéder de façon abusive ou discriminatoire à la fouille.

Cependant, même si la convention collective ou le contrat de travail ne prévoit pas le droit de fouille de façon explicite, la jurisprudence majoritaire est à l'effet que certaines circonstances peuvent justifier l'employeur d'exiger que l'un ou plusieurs de ses employés se soumettent à une fouille de leurs effets personnels. Une fouille sera permise dans le cas où un employeur est aux prises avec une épidémie de vols ou s'il a des soupçons sérieux sur la personne d'un employé. La fouille devra toutefois être raisonnable, compte tenu de l'objectif recherché, et devra également être faite dans des conditions qui respectent la dignité de la personne.

### **La rencontre avec l'employé**

Avant d'imposer quelque mesure disciplinaire que ce soit, il importe de rencontrer l'employé soupçonné de vol afin de lui permettre de donner sa version des faits et de fournir des explications. Dans le cas d'un employé syndiqué, ce dernier pourra être accompagné d'un représentant syndical, si cela est prévu à la convention collective.

La réaction de l'employé pourra être déterminante dans le choix de la mesure disciplinaire à lui imposer. Dans le cas où l'employé nie avoir commis un geste fautif ou s'il présente des aveux tardifs après avoir constaté que l'employeur détient une solide preuve de sa responsabilité, l'employeur pourra y voir une circonstance aggravante. Dans le cas contraire, si l'employé avoue immédiatement son geste et paraît regretter ce dernier, l'employeur pourra conclure que le lien de confiance n'est pas irrémédiablement brisé et imposer une mesure disciplinaire moins sévère que le congédiement.

### **La mesure disciplinaire**

Les tribunaux reconnaissent que le vol constitue un des manquements les plus graves qu'un employé puisse avoir à l'endroit de son employeur. Ce faisant, le salarié manque à son obligation implicite d'honnêteté et de loyauté envers son employeur et brise le lien de confiance qui existe entre les deux parties.

Le vol étant une faute très grave, et ce, malgré la faible valeur des objets volés, le congédiement

pourra, dans certaines circonstances, être une mesure appropriée. L'employeur devra considérer l'ensemble des circonstances afin d'évaluer la mesure appropriée à imposer. Ainsi, constitueront des facteurs aggravants :

- la faible ancienneté du salarié;
- son dossier disciplinaire;
- la valeur du bien volé;
- la nature des fonctions exercées (caissière, agent de sécurité, livreur, etc.);
- le caractère prémédité du vol;
- le caractère répété du vol;
- le fait que l'employé ait nié avoir commis le vol lorsque l'employeur l'a interrogé;
- l'existence, chez l'employeur, d'un règlement sur le vol.

L'employeur doit agir rapidement, après avoir complété son enquête, et imposer la mesure disciplinaire sans délai indu. Tout délai déraisonnable affectera sa position en cas de contestation de la part du salarié, qui pourrait invoquer que le lien de confiance n'a pas été irrémédiablement rompu, puisque l'employeur a attendu si longtemps avant de réagir.

### **Conclusion**

L'employeur devra d'abord s'abstenir de réagir trop rapidement, avant d'avoir en sa possession tous les éléments pour justifier une éventuelle contestation de la mesure disciplinaire imposée. Il devra toutefois également éviter d'attendre trop longtemps après avoir terminé son enquête, afin que ces délais ne jouent pas éventuellement en sa défaveur.

En matière de vol, chaque cas est un cas d'espèce. Alors qu'il y a unanimité à l'effet que le vol constitue une faute grave, ce geste n'entraîne pas automatiquement un congédiement. Il importe donc, pour l'employeur, de considérer toutes les circonstances propres à la situation avant d'imposer une sanction.

Un employeur sage verra aussi, de façon préventive, à élaborer et à distribuer une politique ou un règlement clair quant à sa position face au vol sur les lieux du travail et à l'appliquer consciencieusement.

**Me Rhéaume Perreault, CRIA**, est avocat chez Heenan Blaikie.

*Le présent document est un instrument d'information et de vulgarisation. Son contenu ne saurait en aucune façon être interprété comme un exposé complet du droit ni comme un avis juridique d'Heenan Blaikie ou de l'un des membres du cabinet sur les points de droit qui y sont discutés.*