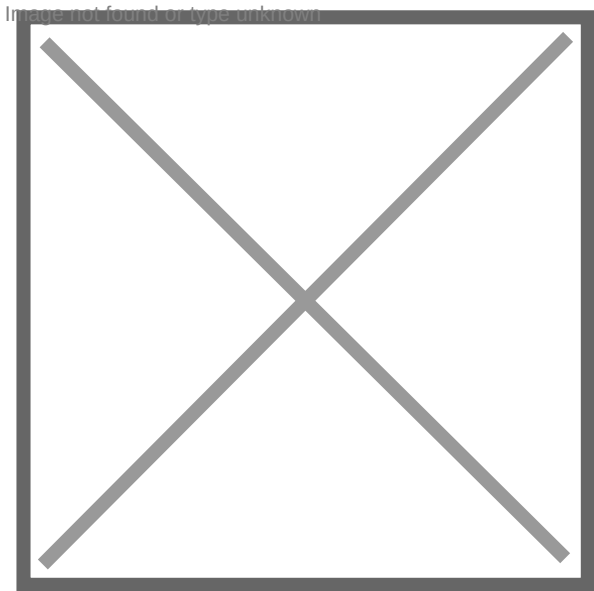




Vol dans mon entreprise chargeur de téléphone.. Quel risque

Par **Alexncy**, le **03/06/2015** à **20:50**

Bonjour,rrnJ'ai volé, dans mon entreprise, un chargeur de téléphone et ils m'ont chopé grâce aux caméras. A la fin, quand je suis parti, il m'ont pris dans le bureau de la sécurité. Le blabla habituel je suppose, signer le papier pour confirmer que j'avais volé ensuite, j'ai payé le chargeur de téléphone bien évidemment.rrnJe souhaiterais savoir les risques que j'encours, aussi bien niveau de l'entreprise et plus ; genre est-ce qu'ils vont porter plainte contre moi pour un chargeur ? est-ce qu'ils vont me licencier ou juste une mise pied ? Sachant que je ne voulais pas forcément le voler et, bien évidemment, le téléphone est interdit sur mon lieu de travail. rnrnEn espérant avoir de l'aide.rrnMerci par avance.

Par **moisse**, le **04/06/2015** à **07:32**

Bonjour,rn[citation]Sachant que je ne voulais pas forcément le volè [/citation]rnLà il ne faut pas se moquer de vos lecteurs puisque vous avez avoué ce vol. Cet objet n'est donc pas tombé tout seul par inadvertance dans votre sacoche..rnCeci dit, vous n'exposez pas si ce chargeur est un objet à vendre en rayon, donc dans un commerce, ou un objet appartenant à l'employeur et destiné à recharger des téléphones professionnels.rnJe pense pour la première hypothèse.rnEt là encore vous ne précisez pas si ce chargeur se situait dans les réserves, ou déjà en rayon pour la vente.rnTout ceci pour valider ou non l'obligation de paiement effectué par l'employeur, eu égard à l'interdiction des sanctions financières contre un salarié.rnPour le reste s'agissant d'un salarié, l'employeur a intérêt à porter plainte s'il envisage une sanction définitive comme le licenciement.

Par **Alexncy**, le **04/06/2015 à 08:02**

Chargeur pris en rayon. C été pour recharger mon téléphone j avez découper le code barre qui j avez mis dans ma poche pour aller le payer quand je quittée le service mes bien évidemment la sécurité ne m'a pas écouter

Par **Alexncy**, le **04/06/2015 à 08:13**

Et es ce qu'il peuvent le licencier sans déposer plainte??? rnEt ça comment le savoir. Mon patron va m en informer dès que je vais arriver aujourd'hui au boulot ??

Par **moisse**, le **04/06/2015 à 09:23**

L'employeur peut sanctionner et licencier sans porter plainte.rnMême s'il vous en informe oralement, il est obligé de suivre une procédure bien connue.

Par **Alexncy**, le **04/06/2015 à 09:29**

D'accord merci de l information... Bon ba on verra tout a l heure en allant travailler si on m en parle... rnCar de toute façon l agent de sécurité a transmis le papier ou je reconnaît les fait ?? Je pense pas qu'il peu annuler ca... rnEt une dernière question. Il dit que sur les caméra et le Pc de volè il a mis 16h30 alors que pour moi il été 18h passée? Es ce que ca peu changer quelque chose ???

Par **moisse**, le **04/06/2015 à 10:20**

Rien du tout, puisque vous avez reconnu les faits.

Par **Alexncy**, le **05/06/2015 à 06:55**

Je suis convoquer le 20 JUin. Il m'a conseiller de me faire assister je suis en mise à pied jusqu a l entretien.. Ça fait long jusque là non?? Cest normal?? Et comment rentrer en contacte avec les déléguer du personnel pour qu une personne m assiste sachant que je suis en mise à pied donc je ne retourne pas à l entreprise...

Par **Tisuisse**, le **05/06/2015 à 07:09**

A la délégation départementale de votre syndicat.

Par **Alexncy**, le **05/06/2015 à 07:17**

Et es ce que je pourrai avoir des conseille pour essayer de convaincre mon patron de ne pas me licencier ???

Par **moisse**, le **05/06/2015 à 08:17**

Bonjour,
[citation]Et comment rentrer en contacte avec les déléguer du personnel
[/citation]
Avec les moyens de communication modernes, vous pouvez toujours contacter au téléphone ou chez lui un DP. Il ne faut pas exagérer tout de même.
En outre l'assistance par un DP n'est pas une obligation, simplement un conseil. N'importe quel salarié peut être votre assistant, simplement le DP est un salarié protégé, donc moins exposé aux pressions de l'employeur.

Par **Alexncy**, le **05/06/2015 à 08:50**

Non mes je veux comment les contacter vu que ça fait que 4mois que je suis dans la société je les connais pas forcément vu qu'il y 250 employé c été juste ca ma question mes merci quand même

Par **moisse**, le **05/06/2015 à 09:24**

Vous contactez n'importe quel salarié, vous avez bien un collègue avec qui vous avez bu un pot;
Il vous indiquera des noms et téléphone des délégués en place.
Le licenciement est l'issue probable de la situation, mais vous pouvez toujours tenter de fléchir l'employeur et faisant état d'une mauvaise compréhension de votre geste par le vigile car il ne s'agissait pas d'un vol, que vous aimez bien cette entreprise, qu'une mise à pied de 15 jours sans salaire est déjà une sanction importante...

Par **Alexncy**, le **26/06/2015 à 11:33**

Bonjour, j ai passer mon entretien en vu d'un licenciement le samedi 20 juin.. Mon employeur ma dit qu'il avez 48h pour prendre ca décision encore car il avez pas choisi si il me reprennes ou me licencier.. On m'a dit que je devrai recevoir courànt de cette semaine la lettre.. Alors

qu'on es vendredi ça fait quasi une semaine que je n'es pas eu de nouvelle de mon entreprise et j'attend encore la lettre. Normale que le délais soit aussi long??

Par **moisse**, le **26/06/2015 à 12:00**

Bonjour,
Un tel délai n'est pas anormal, l'employeur doit attendre 48 h, sachant que le jour de l'entretien et celui de la réception ne comptent pas.

Par **Alexncy**, le **26/06/2015 à 12:24**

Merci donc je compte pas samedi le jour de l'entretien dimanche jour non compter donc 48h a partir de lundi donc mercredi il ont du m envoyer mon courrier je pense non ou jeudi peu etre ??

Par **moisse**, le **26/06/2015 à 18:12**

En ce qui me concerne j'ai toujours attendu une semaine avant de notifier une décision au salarié. Ceci pour éviter tout problème de computation de délais. Plus c'est tard et meilleur c'est, cela signifie que l'employeur a pris le temps de la réflexion, et en général, sauf bêtise du salarié survenant entretemps, c'est une sanction sans licenciement qui est prononcée. Mais bon je ne suis pas votre employeur et je ne sais pas comment il a perçu la situation, ni le rapport du vigile...

Par **Alexncy**, le **26/06/2015 à 18:20**

Ba déjà pas de bêtise du salarier depuis car je suis en mise à pied depuis les jour des faut jusqu'à ce que je reçoit le courrier pour licenciement ou réintégration. En tout cas merci pour vos réponses..

Par **moisse**, le **27/06/2015 à 10:35**

J'ai manqué une information, consistant au délai de 11 jours entre la notification de la mise à pied et la convocation en entretien. Ce que l'on sait est que l'entretien s'est déroulé le 20 juin pour un évènement survenu le 3 juin. Il n'y a pas de délai excessif entre évènement, convocation et survenance de l'entretien. Compte tenu des nombreuses réformes survenant pour justement le non respect des délais minimum, toutes les entreprises visent un peu plus large. C'est le cas ici.

Par **moisse**, le **27/06/2015** à **17:55**

C'est un avis que je ne partage pas, je l'ai déjà écrit.
Mais comme je ne suis pas en mesure de vous convaincre, et réciproquement, nous n'allons pas aggraver la confusion qui pourrait survenir dans l'esprit de ce salarié.
On va donc en rester là et espérer que ce jeune salarié ne soit pas licencié, puisqu'il semble tenir à cet emploi, et en tirera une bonne leçon.

Par **Alexncy**, le **28/06/2015** à **23:43**

Bonsoir, merci encore pour toute vos explication et vos réponses. Pour vous mettre à jour les fait on eu lieu le 3/06 a 18h le vigile m'a convoquer a 20h
Le 4/06 je suis aller travailler et une heure après mon pointage et encore le directeur m'a convoquer dans le bureau avec une déléguer du personnel une personne du bureau je suis plus ca fonction lui même et moi donc 4 personne . Il m'a relater les fait le jour m'a fait signer ma convocation en le la remettant en main propre pour un fonction qui a eu le lieu 20/06 à 11h30 convocation en vue d un licenciement le motif . Donc ce fameux 4/06 il m'a dit que des que je sortes de son bureau j été en mise à pied jusqu a la décision soit rendu. Et ceci été bien marquer également sur la lette de convocation
Le 20/06 jour de la conviocation J ai expliquer les raison de mon pourquoi avoir agis ainsi. Je me suis excuser au près de lui de la société et m excuser pour les autre personne de mon rayon qui a du avoir du mal avoir une personne de moin du coup. Et il m'a dit j ai pas encore pris ma décision j ai 48h pour la prendre. Et depuis pas de nouvel c'est tout.

Par **Alexncy**, le **01/07/2015** à **12:11**

Bonsoir, merci encore pour toute vos explication et vos réponses. Pour vous mettre à jour les fait on eu lieu le 3/06 a 18h le vigile m'a convoquer a 20h
Le 4/06 je suis aller travailler et une heure après mon pointage et encore le directeur m'a convoquer dans le bureau avec une déléguer du personnel une personne du bureau je suis plus ca fonction lui même et moi donc 4 personne . Il m'a relater les fait le jour m'a fait signer ma convocation en le la remettant en main propre pour un fonction qui a eu le lieu 20/06 à 11h30 convocation en vue d un licenciement le motif . Donc ce fameux 4/06 il m'a dit que des que je sortes de son bureau j été en mise à pied jusqu a la décision soit rendu. Et ceci été bien marquer également sur la lette de convocation
Le 20/06 jour de la conviocation J ai expliquer les raison de mon pourquoi avoir agis ainsi. Je me suis excuser au près de lui de la société et m excuser pour les autre personne de mon rayon qui a du avoir du mal avoir une personne de moin du coup. Et il m'a dit j ai pas encore pris ma décision j ai 48h pour la prendre. Et depuis pas de nouvel c'est tout.

Par **Alexncy**, le **01/07/2015** à **12:12**

Je viens de recevoir mon courrier ce jour et je vous informe que je suis licencier pour d'autre grave. Je voulez vous informez de la décision final
Merci pour tout

Par **moisse**, le **01/07/2015** à **15:01**

C'est effectivement une décision regrettable, mais je ne suis pas de l'avis précédent comme je l'ai déjà indiqué.
Théoriquement la saisine du CPH peut s'avérer couteuse si le licenciement est confirmé, même si les condamnations des salariés au titre de l'article 700 restent rares.

Par **moisse**, le **02/07/2015** à **07:40**

Bonjour,
[citation] En conséquence il n'y a aucun risque à saisir le Conseil de Prud'hommes, le seul risque c'est ne rien faire et laisser piétiner ses droits de salarié.
[/citation]
Le risque est pourtant de voir la requête rejetée et une condamnation au titre de l'article 700.
Il y a longtemps que je milite pour l'application de cette disposition à toutes les parties et pas seulement à l'employeur.
Cela éviterait de voir des centaines de saisines pour de simples avertissements, avec ou sans procédure préalable puisque c'est possible.
C'est un des points de désaccord avec une importante fédération patronale qui m'a incité à refuser ma candidature sur la liste aux élections prudhommales d'un des plus gros CPH de France.
Ce n'est pas un secret que d'affirmer que les conseillers, qu'ils soient patronaux ou ouvriers, ont comme consigne d'appliquer une politique syndicale et donc une doctrine/ligne de pensée nationale visant à faire évoluer le droit dans un certain sens.
Mais ce n'est pas dans mes principes.