



Licenciement pour faute grave et pressions

Par **Khaine**, le **06/03/2009** à **21:24**

Bonsoir à toutes et à tous, une connaissance travaille dans une grande chaîne de magasins et se trouve confronté à une situation plus que difficile. L'affaire est assez compliquée, pour moi en tout cas, je vais essayer de l'expliquer au mieux:

Lors d'une journée de travail il semblerait qu'il y ait eu un imbroglio et qu'une erreur ait été commise par cette personne lors de l'annulation d'un chèque d'une valeur de 800 euros. Je ne sais pas trop comment il se sont débrouillés, mais à la fin de la journée et après régule il y avait au final un trou de 800 euros dans la caisse qui de toute évidence venait de là.

Quoi qu'il en soit, le collègue dont il est question était seul lors de la fermeture du magasin en fin de soirée (alors qu'au total trois personnes ont travaillé ce jour là) et se retrouve aujourd'hui dos au mur, le directeur régional le menaçant de licenciement. A noter que l'affaire date du mois de décembre, et qu'à l'époque le vendeur incriminé avait téléphoné au directeur pour lui expliquer le problème et essayer de le régler.

Hier (deux mois plus tard, donc), le directeur régional a contacté le vendeur et lui a donné plusieurs alternatives (si on peut appeler cela des alternatives):

- Rembourser intégralement les 800 euros.
- La prime de tous les vendeurs du magasins "sautent" pour rembourser les 800 euros.
- Les trois vendeurs présents ce jour là remboursent 270 euros chacun.
- Si refus, licenciement pour faute grave.

Pour moi, ça ressemble plus à du chantage et des pressions qu'à une procédure de licenciement et au delà de l'affaire en tant que telle c'est cela qui me semble contestable. Bref, le vendeur a jusqu'à lundi pour réfléchir, et a priori il n'a aucune envie de rembourser la somme en question car cela reviendrait à admettre un vol. Ses collègues veulent bien donner 270 euros chacun, mais il refuse aussi, toujours par principe.

Quelles sont ses options? A t'il une chance de gagner aux Prud'hommes? Les mesures prises par le directeur régional sont-elles en conformité avec le code du travail?

Si il vous est impossible de vous prononcer sur le fond de l'affaire car manquant de précisions, j'aimerais tout de même avoir votre avis quant à l'attitude de l'employeur.

Merci pour vos réponses, en espérant n'avoir pas été trop confus.

Par **novice75**, le **07/03/2009** à **12:13**

Bonjour à tous bonjour Khaine,
Oui c'est pas clair surtout cette histoire de cheque...
En revanche sur la position du D-R..Impossible pour lui de faire "payer" ce trou par une sanction pécuniere !!!!!
mais compte tenu de la nature de la faute il peut licencier pour faute grave
une fois la procédure disciplinaire enclenchée..
L'employeur à deux mois à partir de la connaissance des faits pour agir
Donc les actes de ce D-R et les dates sont très importantes car si les délais sont prescrits il y aura un véritable vis de forme.....
Y a t-il des délégués syndicaux ? des D-P

Par **Khaine**, le **07/03/2009** à **17:04**

A ma connaissance il n'y a pas de délégués syndicaux, je vais me renseigner.
Merci pour votre réponse :)