



Licenciement pour faute grave non commise

Par **Mickss**, le **19/12/2013** à **23:00**

Mon histoire est la suivante:

Pour commencer, J'avais besoin d'accessoires et d'un liquide pour ma cigarette électronique et le soir où on avait fermé la caisse et éteints les lumières ont pas encore fermé et je suis revenu sur mes pas pour prendre mes accessoires je les est mis dans ma poche et je suis partis. Le lendemain, j'ai réglé mais accessoires et mon liquides et une caméras installé par le responsable lui même m'a vue le prendre le soir ou j'ai pris mes accessoires et mes liquides. A savoir qu'il utilise sont ordinateur pour avoir les vidéos et ne passe pas par un système de sécurité. A savoir également qu'il a fais installé un système de sécurité, s'appelant "Sécuritas" dans la boutique. Et n'utilise pas "Sécuritas" pour ça caméras personnel.

Le lendemain donc, j'ai réglé mes accessoires et mon liquide. On a une remise pour le personnel mais ces vrai que je prenais mes liquides en même temps que ce de mon frère et je faisais une remise sur le tous car je prenais pour moi en premier et mon frère se servais. A savoir également, le responsable ce sert de sa caméras pour regarder ce que l'on fais en boutique pour nous réprimander, par rapport à au expression que l'on utilise dans domaine de travail. par exemple "meilleur vapotage" au lieu de "meilleur vapeur" ça peut arrivé de ce trompé mais le responsable ces mis en colère et m'a dis qu'il était inacceptable de faire des erreurs pareils que si ça continuais il serait prêt à mettre fin à mon contrat.

Ce qui m'amène à vous demander:

A-t-on vraiment le droit d'utilisé son propre ordinateur sans passé par un un contrôle de sécurité, pour regarder ses employés travailler ?

Par rapport à ce que j'ai fais sur les accessoires es vraiment du vol où autre chose ?

Ai-je fais une faute grave de prendre les accessoires et de les payer que le lendemain car la caisse été fermer ?

De plus, un contrôle par le responsable va être fais sur tous les stocks pour voir si j'ai rien "volé" alors que j'ai réglé tous ce que j'avais pris en boutique.

Pour mettre a l'appuie ce que je dis je peux fournir mes relevés d'identité bancaire pour le prouver.

Es une preuve pour prouvé mon innocence dans cet affaires ?

Et pour finir, par téléphone après le travail, le responsable m'a appelé et a dis, je répète mot

pour mot " Tu as de la chance que tu sois mon employé, sinon tu serais déjà à l'hôpital" employé d'un ton menaçant. Ce qui me met dans une frustration et me laissant pas très bien pendant 2 jours

Es du harcèlement moral ?

Par rapport à tous ce que je vous ai dis, es-que le licenciement pour faute grave sans indemnité et risque de poursuite jusqu'au prud'homme, et justifié ?

En attente de votre réponse je vous remercie d'avance.
Cordialement.

Par **P.M.**, le **20/12/2013** à **00:03**

Bonjour,

En tout cas, on ne peut pas préjuger de la décision du Conseil de Prud'Hommes, si vous le saisissez pour contester un éventuel licenciement pour faute grave puisque déjà il entendrait la version contradictoire et devrait juger en fonction des éléments produits par chacune des parties mais vous-même devez quand même bien avoir un avis pour savoir si vous vous êtes comporté correctement sachant que l'employeur ne pourrait utiliser que des moyens loyaux pour prouver votre faute par des moyens de surveillance proportionnés au but recherché et qu'une vidéosurveillance doit être déclarée à la CNIL avant que les salariés en soient informés individuellement...

Pour ce qui concerne le harcèlement moral, de votre côté, vous n'avez apparemment aucune preuve de ce qui vous a été dit...

Ce que je vous conseillerais si vous étiez convoqué à un entretien préalable à sanction pouvant aller jusqu'au licenciement, c'est de vous y faire assister, de préférence par un Représentant du Personnel ou, en absence dans l'entreprise, par un Conseiller du Salarié, comme cette possibilité devra être rappelée dans la convocation...

Par **Mickss**, le **20/12/2013** à **21:43**

Merci de votre réponse rapide.

Je souhaiterais savoir sachant que j'ai pris mes accessoires le soir en sortant de la boutique et que tout est bien réglés si le fait de les avoirs pris et payé le lendemain était considéré comme une faute grave ? est-ce considéré comme du vol ?

La caméra a été installé par un employé de la boutique donc je suppose qu'elle n'a pas été déclarée au CNIL donc est-ce que l'employeur à vraiment le droit de diffuser ces images ?

Mon employeur fait une enquête sur ce que j'ai acheté depuis le début que je suis rentré dans sa société, mais le seul hic c'est qu'il y en à pas ! j'ai toujours tout payé et été honnête ...

Sachant que celui-ci m'a déjà menacé, je doute de sa bonne foi (il est certainement capable

de dissimuler quelques accessoires afin de vraiment me virer !). Comment prouver que je n'ai réellement rien fait ? Sachant que c'est mon tout premier JOB et que je tiens à cet emploi.

Je tiens à préciser que je n'ai pas de syndicat ni de RH ... donc je ne peux compter que sur moi même pour me défendre.

Bien Cordialement

Par **P.M.**, le **21/12/2013** à **09:13**

Bonjour,

Vous avez dû mal lire mon message précédent car je vous ai déjà répondu pratiquement point par point...

C'est l'employeur qui apprécie s'il y a faute en fonction du contexte, de l'évènement et de la situation, sous le contrôle du Conseil de Prud'Hommes...

Pour l'enregistrement et l'utilisation des images je vous ai indiqué : "l'employeur ne pourrait utiliser que des moyens loyaux pour prouver votre faute par des moyens de surveillance proportionnés au but recherché et qu'une vidéosurveillance doit être déclarée à la CNIL avant que les salariés en soient informés individuellement"...

C'est à l'employeur de prouver ce qu'il vous reproche...

Vous ne pouvez pas compter que sur vous-même puisque comme je vous l'ai précisé et conseillé, vous auriez la possibilité de vous faire assister si vous étiez convoqué à un entretien préalable par un [Conseiller du Salarié](#) choisi sur la liste dressée par l'Autorité administrative et disponible entre autres lieux à la Mairie du lieu de travail...

Par ailleurs, si vous deviez exercer un recours, il existe des organisations syndicales ou même des avocats...