



## Vol au travail, dépôt de plainte.

Par **Anonymous59000**, le **02/08/2016** à **17:00**

Bonjour,

Voilà j'ai un gros soucis. J'étais jusqu'à aujourd'hui vendeuse dans un magasin de prêt à porter. J'ai commis la grosse erreur de voler un pantalon. Prise la main dans le sac, ils ont d'abord voulu que je démissionne sous peine qu'ils portent plainte. Ce que j'ai fait. Or j'ai rendu le pantalon aujourd'hui comme convenu, et elle m'a dit que l'affaire en resterait là si lors de l'inventaire il ne manquait rien d'autre. La elle vient de m'appeler pour me dire qu'il lui manquait trois t-shirt. Je ne les ai pas volés !

Pourtant je fini par être licencié, et j'ai eu une mise à pied. Je vais recevoir un recommandé pour un entretien avec le siège et elle m'a dit qu'elle devait porter plainte. Que va t il m'arriver ?

Par **P.M.**, le **02/08/2016** à **17:13**

Bonjour,

Si vous avez déjà démissionné, il ne peut plus y avoir de licenciement tout au plus rupture du préavis pour faute grave en respectant la procédure disciplinaire et convocation à un entretien préalable comme cela semble prévu...

Le tout est de savoir de quelles preuves dispose l'employeur pour que des poursuites soient engagées à la suite de la plainte...

Je vous conseillerais de vous faire assister lors de l'entretien préalable de préférence par un Représentant du Personnel...

Par **Anonymous59000**, le **02/08/2016** à **17:21**

J'ai admis pour le pantalon mais pas pour les t-shirts car ce n'est pas moi.

Je flippe carrément la. Je vais être convoqué par les policiers ? Par téléphone ? Par courrier ?

Par **P.M.**, le **02/08/2016** à **17:56**

Je l'avais compris sans que vous ayez besoin de le répéter, donc apparemment, l'employeur n'a pas de preuve...

J'ignore comment sera éventuellement conduite l'enquête s'il y a réellement dépôt de plainte...

Par **Anonymous59000**, le **02/08/2016** à **18:17**

Si il y a dépôt de plainte et sans preuve du coup comme vous l'avez dit c'est leur parole contre la mienne ?

Par **P.M.**, le **02/08/2016** à **19:00**

Pratiquement, c'est ça...

Par **Anonymous59000**, le **02/08/2016** à **21:19**

Pratiquement ? Pourrais je avoir plus de précisions s'il vous plaît ?

Par **P.M.**, le **02/08/2016** à **21:53**

Je ne vois pas quelles précisions vous donner en plus sauf si vous reconnaissez le vol, pratiquement, cela veut dire dans la pratique, concrètement...

Par **Anonymous59000**, le **02/08/2016** à **23:05**

Donc il n'y a que le pantalon ... Qu'est-ce que je risque pour un pantalon alors que je n'ai pas d'antécédent ?

Également une précision. J'ai bien bien volé le pantalon mais je n'ai pas été prise sur le fait, je le porterais alors que j'étais dans le magasin (c'est très con je sais).

Par **P.M.**, le **02/08/2016** à **23:23**

C'est déjà le Procureur de la République qui déciderait s'il y a lieu à poursuite mais il peut préférer une mesure alternative de substitution genre rappel à la Loi ou classer l'affaire...

Par **Anonymous59000**, le **07/08/2016** à **21:02**

Bonsoir.

J'ai reçu ma convocation pour ma mise à pied et la date de mon entretien préalable. Il se déroule le 16 août. J'ai lu quelque part que c'était maximum six jours normalement mais qu'avec un dépôt de plainte c'était plus. Ayant été mise à pied le 2 je suppose qu'une plainte a

été déposé ? j'ai lu également, que mes patrons pouvaient donc attendre le temps qu'ils souhaitent pour m'envoyer mon licenciement et tout ce qui en suit en l'attente de mon jugement.

De ce fait, en comptant mon jugement + la lettre de licenciement je ne toucherais pas le chômage ? En gros excusez le terme, je suis dans la \*\*\*\*\* ?

Par **P.M.**, le **08/08/2016** à **09:04**

Bonjour,

Il n'y a aucune durée limite pour la durée de la mise à pied conservatoire qui dure le temps de la procédure et de toute façon, l'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de 5 jours ouvrables francs après la réception de la convocation...

En revanche, la notification de la sanction ne peut être notifiée moins de 2 jours ouvrables et au plus un mois après l'entretien préalable...

Je vous conseillerais 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 doit être rappelée dans la convocation...

Par **Anonymous59000**, le **08/08/2016** à **14:11**

Bonjour, merci de votre réponse. Si je comprends bien je recevrai mon licenciement et tous les papiers qui s'en suivent (attestation pôle emploi, etc ...) dans un mois à compter du 16 août, date de mon entretien ?

Une autre question. Je reconnais ma faute et es prête à subir un licenciement, est il quand même nécessaire à ce que je me présente à la convocation ? (L'entreprise m'ayant payé les billets de train je le sens obligée d'y aller)

Cordialement.

Par **P.M.**, le **08/08/2016** à **16:47**

Vous n'en savez rien formellement si l'employeur décidera d'un licenciement ou d'une rupture du préavis pour faute grave puisque nous en étions resté à votre démission et sous quel délai sachant que le mois est un délai maximum...

Il est admis que le solde de tout compte ainsi que l'attestation destinée à Pôle Emploi vous soient délivrés à la date habituelle de la paie...

Vous n'êtes pas forcée de vous présenter à l'entretien préalable mais tout dépend si vous voulez encore vous expliquer ou reconnaître ce dont on vous accuse en totalité...

Par **Anonymous59000**, le **08/08/2016** à **23:50**

Alors j'ai oublié de le préciser. Étant en CDD je ne pouvais démissionner. Il n'y a pas eu

d'autres alternatives que le licenciement.

Par **P.M.**, le **09/08/2016** à **09:24**

Bonjour,

Il y a surtout ni démission ni licenciement dans la cadre d'un CDD puisque cela n'existe que pour un CDI, donc sans informations précises sur la situation, il est difficile de répondre...

L'alternative à la rupture du CDD pour faute grave à l'initiative de l'employeur aurait été la rupture d'un commun accord...