



Accusé de vol, harcelé, puis licencié.

Par **GuardianForce**, le **06/11/2013 à 22:08**

Bonjour,

Je souhaite saisir le Prud'homme pour licenciement abusif par mon employeur.

Il y a un mois de cela, j'ai en effet encaissé un billet de 100 euros à des jeunes contre un simple sandwich, après l'avoir fait vérifier par ma manager, et ce juste avant que la caisse ne soit retirée. C'était un soir où il n'y avait pas de clients. J'avais passé ma soirée en cuisine, et passé le « rush » je venais au comptoir pour donner un coup de main. Il n'y avait personne à la caisse car l'employé qui avait la caisse était affairé à un autre poste laissé inoccupé, et aucun de mes autres collègues ne semblaient vouloir s'occuper des jeunes. En effet, j'ai agité en présence non seulement de ma manager, mais également de plusieurs autres employés autour de moi.

Ce qu'il s'est passé c'est que j'ai rendu le billet de 100 euros sans le rentrer dans la caisse, persuadé de l'avoir fait cependant qu'un des jeunes me parlait. J'ai évidemment rendu la monnaie par dessus, quand bien même je l'ai vérifiée car l'un des jeunes m'a même demandé deux billets de 10 contre un billet de 20. Tout est sur une caméra placée au dessus de ma tête, dont j'ai pertinemment connaissance car je travaillais depuis 4 années chez mon employeur, sans aucun antécédent. En outre, c'est une caméra que j'ai expressément demandé à être vérifiée lorsque l'on m'a manager m'informa que le billet avait été perdu.

Sur la vidéo, on me voit en effet garder tout simplement le billet dans ma main gauche, après qu'il ait été vérifié, mais sans le cacher : il est clairement en évidence, aussi bien pour la caméra que pour n'importe qui présent autour de moi. Personne ne remarque, tout comme moi, que j'ai gardé le billet dans ma main. Je met ensuite la monnaie, j'échange les deux billets, puis je revérifie ma main en mettant le ticket de caisse, puis je rend le tout.

Suite à cela, une convocation officielle a été faite par mon directeur le vendredi 13 septembre 2013. Mais le vendredi 6 septembre, soit une semaine plus tôt, mon directeur et le superviseur m'ont pris à part sans témoin pour m'accuser de vol, de complicité, en me manquant de respect, en me traitant ouvertement de voleur et en me menaçant de porter plainte. Ils m'ont même proposé de rendre le billet et faire une lettre de démission. J'ai nié tout vol et demandé à nouveau à voir les caméras par moi-même, au bout de plus d'une demi-heure de querelle. En effet, je n'avais pas encore regardé les caméras, et j'étais encore persuadé d'avoir rangé le billet dans la caisse. (surtout que je suis quelqu'un d'ordonné) Lors de mon entretien officiel, j'ai constaté que je gardais tout simplement le billet dans ma main et que je le rendais. Comme je vérifie la monnaie, ils pensent que j'ai fais exprès.

J'ai continué de me défendre, on m'a a nouveau menacé d'aller porter plainte. A force de

pression, et par peur, j'ai demandé pourquoi il n'était pas plus simple de rendre 100 euros. Mais je me suis ravisé, et je leur ai dit que je préférais aller à la Police, sûr que la justice ferait son travail : ne connaissant ni d'Adam ni de Eve les deux jeunes, cela prouverait que je n'ai pas pu voler.

Ils ont alors trouvé de nouveaux arguments pour me faire peur : la plainte va me suivre, mes futurs employeurs ne voudront pas me recruter.

C'est donc moi-même qui suis allé faire une main-courante au commissariat pour oppression.

Je n'ai ensuite plus eue aucune nouvelle de l'affaire, ni de la soi-disante plainte, et j'ai reçu le 26 septembre 2013 un recommandé m'annonçant que j'étais licencié pour faute grave.

Lors de l'entretien officiel, ils m'ont dit clairement vouloir faire de moi "un exemple". "Nous ne pouvons laisser passer cela, il faut faire un exemple, sinon nous allons continuer à perdre de l'argent, nous avons déjà perdu.... » Mon témoin lors de l'entretien pourra témoigner de ces phrases.

D'ailleurs, je ne suis que très rarement au comptoir, et toujours en cuisine car ils refusent de former des personnes capables d'assumer le travail que je fais. Je ne fais d'ailleurs même plus les fermetures depuis un moment, et depuis longtemps je ne suis plus en caisse.

Il m'aurait aussi été difficile d'organiser un vol alors que je n'ai pas de caisse, et qu'il est plus de 22h c'est à dire une heure où il n'y a pas de clients mais tous les managers présents. En comptant le fait que j'ai fait vérifier le billet, que j'étais entouré de collègues, et que je ne cache rien, je ne comprend pas qu'ils continuent de croire que je l'ai volé. Surtout que des voleurs il y en a déjà eut plusieurs et que je suis bien l'opposé de leur profils. J'étais même censé obtenir une promotion depuis plusieurs mois.

Je considère donc mon licenciement comme abusif et cachant une cause non dite : la présomption mal fondée de vol et la volonté de vouloir faire de moi "un exemple".

Il est bien sûr hors de question pour moi de revenir travailler à leur côtés, sachant qu'à présent l'équipe n'a plus aucune considération pour mon sérieux dès lors que certains ont su l'affaire (tout se sait...). Mais je suis étudiant, j'ai repris les cours et je vis à ma propre charge.

J'espère avoir été assez clair et structuré. C'est assez délicats et beaucoup d'éléments entrent en compte.

J'aimerais savoir si vous pensez que je fais le bon choix dans cette affaire en saisissant le Prud'Homme.

Cordialement,

« GuardianForce »

Par **P.M.**, le **07/11/2013** à **08:45**

Bonjour,

De toute façon, l'employeur ne pouvait pas vous réclamer la somme puisque toute sanction pécuniaire est interdite...

Vous ne précisez pas quel est le motif indiqué dans la lettre de licenciement, lequel forme les

limites du litige, car même s'il n'y a pas eu de vol, il peut y avoir eu une faute, voire une faute grave... Vous dites que les faits ont eu lieu il y a un mois, mais vous indiquez des dates antérieures... De toute façon, il en sera de l'appréciation du Conseil de Prud'Hommes en fonction des éléments proposés par les deux parties... Je vous conseillerais de demander un compte-rendu à la personne qui vous a assisté lors de l'entretien préalable dont vous ne précisez pas si c'est un Représentant du Personnel ou un Conseiller du Salarié et de recueillir les témoignages éventuels suivant les formes prévues à l'[art. 202 du code de procédure civile](#)...

Par **GuardianForce**, le **07/11/2013 à 09:51**

Bonjour,

C'est un licenciement pour Faute Grave, en conséquence des articles 8 et 28 du Règlement intérieur (qui n'est pas en ma possession mais uniquement visible chez mon employeur) :

- Interdiction de taper sur une caisse qui n'est pas à son nom.

Le second article concerne le fait que je suis au courant qu'il y a un règlement.

Cela fait suite à l'entretien préalable (officiel) au cours duquel j'ai tenté en vain de me défendre, en présence de mon témoin, un membre du personnel du même rang que moi, et devant lequel ils ont dit : "nous devons faire de toi un exemple".

L'entretien officiel s'est déroulé le 13 septembre 2013, et j'ai dû commettre la faute deux ou trois semaines plus tôt, à la fin du mois d'Août.

Lorsque j'ai reçu ma lettre de licenciement, j'ai tout de suite contacté les Prud'Homme, et envoyé une mise en demeure. Mon employeur n'a pas répondu et aujourd'hui je ne sais si je dois continuer mon entreprise.

Cordialement.

Par **P.M.**, le **07/11/2013 à 11:50**

Normalement, le règlement intérieur doit être affiché dans l'entreprise...

L'employeur était dans les temps pour invoquer une faute grave puisqu'il a engagé la procédure sous moins d'un mois...

C'est à vous de voir après conseils éventuels d'une organisation syndicale, voire d'un avocat spécialiste si vous voulez engager la procédure devant le Conseil de Prud'Hommes qui ne l'est pas encore mais je ne vois pas ce que pouvait être votre mise en demeure envoyée à l'employeur...