



Licenciement abusif-tirelire

Par **MarionB**, le 12/06/2012 à 14:10

Bonjour,

J'ai appris aujourd'hui le licenciement de mon frère âgé de 20 ans. Il travaillait comme mécanicien dans une grande pépinière. Depuis quelques temps, le directeur cherche à le licencier et lui a fait part de plusieurs avertissements. Le contexte s'y prête: l'employeur n'est autre que le grand-père de son ex petite amie. Ce détail peut peut-être avoir son importance.

Une tirelire de pourboires commune aux mécaniciens est mise à disposition depuis plusieurs mois. Chacun se sert et note sur un morceau de papier la somme prise afin de pouvoir la restituer par la suite. Or, sans que personne ne le sache, l'employeur a disposé des caméras au moment où mon frère faisait comme à son habitude et à l'habitude de tous. Pour une somme de 5 euros, l'employeur a contacté la gendarmerie, fait constaté les faits et a rédigé une lettre de licenciement indiquant à mon frère de quitter le lieu de travail sur le champs et de ne plus réintégrer l'entreprise.

J'aimerais avoir votre avis sur la recevabilité de la raison invoquée par l'employeur et savoir quel recours(avant le Prud'hommes) serait possible afin de remédier à cette situation.

Merci d'avance,

Par **P.M.**, le 12/06/2012 à 15:35

Bonjour,

Il serait tout à fait étonnant et cela constituerait au moins un vice de procédure si l'employeur avait remis au salarié une lettre de licenciement sans respect de la procédure mais je présume qu'il s'agirait plutôt d'une mise à pied conservatoire avec convocation à un entretien préalable au cours duquel je conseillerais au salarié de se 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 **MarionB**, le 12/06/2012 à 16:08

Cher Monsieur,

Je vous remercie de cette prompte réponse. Je vais l'en informer de ce pas.

Je ne manquerai pas de vous solliciter par la suite dans le cas d'un vice de procédure. Par ailleurs: cette histoire de tirelire constitue-t-elle un motif de licenciement (je suppose pour faute grave dans le cas de cette mise à pied)et l'installation de caméras à l'insu des employés est-elle conforme?

Merci de votre aide,

Cordialement,

Marion

Par **MarionB**, le **12/06/2012** à **16:38**

Suite,

J'ai obtenu de nouveaux éléments:

Au préalable de cette lettre qui fait acte de licenciement (et qui ne parle en aucun cas de **convocation pour licenciement**)et non pas de mise à pied, le salarié a reçu 2 avertissements: un pour excès de vitesse dans l'enceinte de l'entreprise et l'autre pour "ironie", non respect des consignes.

Sachant que tout ceci n'est a priori qu'une vaste histoire de conflits personnels, quelle position doit adopter le salarié?

Se servir dans une tirelire de pourboire commune aux salariés et définie en tant que telle constitue-t-il un vol?

Merci,

Par **P.M.**, le **12/06/2012** à **20:51**

Alors s'il s'agit d'une lettre de licenciement, le motif doit y être indiqué et il faudrait savoir textuellement ce qui est invoqué...