



## Licenciement vol en caisse sans preuve réelle et sérieuse

Par **teranova**, le **26/11/2013** à **23:19**

Bonjour

Je travail ds un supermarché, mon employeur me reproche un détournement de fonds ds la caisse suite a une réclamation d'une cliente dont j'aurai pas rendu la bonne monnaie et que je lui aurai donner un autre ticket autre que le sien. mon employeur a imprimé tout l'historique du jour en question et même ceux de 15 dernier jours. il m'a convoqué le lendemain et m'a signifié ma mise a pied conservatoire me reprochant vol ds la caisse en passant des articles en appel prix et encaissant les sous ds ma poches et en donnant des tickets autre qu'en ceux des clients. il me reproche aussi BCP d'ouverture de caisse. il m'a dis d'avouer. j'ai tout nie a bloc. je précise aussi que je suis délégué du personnel DC protégé par la loi.

J'ai reçu la convocation pour l'entretien préalable au licenciement, j'y suis allé avec un autre représentant de l'entreprise. après l'entretien j'ai bien défendu mes arguments et il s'avère qu'il n'y a aucune preuve de ce qu'il avance, ni flagrant délit ni aveu de ma part. le lendemain comme prévu par la loi il y a eu vote pour mon licenciement au sein du comité d'entreprise, après vote égalité, le dossier a été renvoyé a l'inspection du travail qui va statuer. combien de temps l'inspection du travail va mettre pour statuer? et si apparemment le licenciement n'est pas fondé je réintègre mon poste est ce que c'est vrai? Je voudrais savoir aussi si j'aurai mon 13em mois en plus des 23 jours travaillé mois de novembre.

Par **P.M.**, le **28/11/2013** à **19:05**

Bonjour,

En tout cas, l'Inspecteur du Travail doit donner son autorisation pour que l'employeur puisse prononcer le licenciement, normalement il a 8 jours pour prendre sa décision en cas de mise à pied conservatoire mais ce délai peut être prolongé si l'enquête le nécessite au cours de laquelle il devrait vous convoquer ainsi que l'employeur...

S'il n'y a pas de licenciement pour faute grave, la période de mise à pied conservatoire doit vous être payée en intégralité (sauf si l'employeur prononçait à la place une mise à pied disciplinaire) et si le contrat de travail n'est pas rompu, il se poursuit aux mêmes conditions...