



Cleptomanie en dehors de mon lieu de travail

Par **alice rousseau**, le **22/12/2017 à 15:45**

bonjour

je suis atteinte de cleptomanie et la semaine dernière lors d'un repas pour une soirée de départ à la retraite (en dehors de mon lieu de travail) j'ai dérobé un sac à main, une vidéo m'a filmé.

Je suis en CDI depuis 20 ans et n'ai jamais eu de plaintes me concernant.

J'ai vu la médecine du travail et je vais être suivie par un psychiatre.

Ma question je voulais savoir quel pouvait être les sanctions sachant que je travaille dans un milieu hospitalier. Peuvent-ils m'obliger à demander une mutation, me licencier sachant que cela ne s'est pas passé sur mon lieu de travail mais dans un restaurant à l'extérieur.

Merci pour vos réponses

Par **P.M.**, le **22/12/2017 à 15:57**

Bonjour,

Il faudrait que vous précisiez si vous êtes sous contrat de droit privé ou sous statut de droit public...

Il est toujours préférable de réagir à une situation concrète plutôt que d'envisager des hypothèses, en tout cas, a priori, la maladie peut autant s'exprimer apparemment sur le lieu de travail qu'en dehors...

Par **Paulavo38**, le **22/12/2017 à 15:58**

Bonjour,

Si vous êtes sous statut de droit privé :

A priori, un fait s'étant déroulé pendant votre vie privée ne peut pas constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Toutefois, il existe de nombreuses exceptions, par exemple un manquement à l'obligation de loyauté, ou alors si ce fait crée un trouble caractérisé au sein de l'entreprise.

Commettre un vol d'un sac pendant une soirée de départ justifie à mon sens une sanction (par exemple mutation disciplinaire comme vous l'évoquez) pouvant aller jusqu'au

licenciement.

Si vous êtes sous statut de droit public les règles ne sont pas les mêmes, il y a une « commission » qui doit statuer et l'échelle des sanctions est différente mais je n'en sais pas vraiment plus...

Cordialement.

Par **P.M.**, le **22/12/2017** à **16:05**

Invoquer une possibilité de sanction sans tenir compte que c'est un acte lié à une maladie me paraît aller vite en besogne...

Personnellement je ne me crois pas investi d'un rôle de Juge pour apprécier d'une procédure disciplinaire non encore engagée et ne me prétend même pas me substituer à l'employeur...

Par **Paulavo38**, le **22/12/2017** à **16:36**

Je ne prétends ni me substituer à l'employeur, ni à un juge mais je donne simplement mon avis à la question posée à savoir :

[citation]Peuvent ils m obliger à demander une mutation, me licencier sachant que cela ne sait pas passé sur mon lieu de travail mais ds un restaurant a l'exterieur.[/citation]

Il me semble que c'est l'intérêt de la publication : avoir des avis extérieurs...

Par **P.M.**, le **22/12/2017** à **17:05**

Il peut être parfois plus judicieux de ne pas émettre un avis directement et d'essayer d'étudier posément la situation...

Nous ne savons pas encore si le Médecin du Travail va émettre un avis et en cas d'aptitude si elle sera restreinte...

Encore faut-il que cet avis envisage au moins plusieurs hypothèses puisque vous tenez à en émettre un et une mutation peut ne pas être disciplinaire...

L'intérêt de la publication c'est d'essayer d'être juridiquement dans la plus grande exactitude possible dans l'expertise judicieuse et compétente d'un sujet...

Par **P.M.**, le **22/12/2017** à **17:20**

Dans l'intérêt de la publication, je rappellerais l'[Arrêt 09-42150 de la Cour de Cassation](#) :

[citation]Un fait de la vie personnelle occasionnant un trouble dans l'entreprise ne pouvant justifier un licenciement disciplinaire ---[/citation]

N'oublions pas non plus que la salariée a 20 ans d'ancienneté...

Par **youris**, le 22/12/2017 à 17:33

bonjour,
votre cleptomanie a-t-elle été diagnostiquée et fait-elle l'objet d'une prise en charge et fait-elle l'objet d'une prise en charge thérapeutique ?
salutations

Par **Paulavo38**, le 22/12/2017 à 17:37

J'ai rappelé ce principe dans mon premier commentaire...

[citation]A priori, un fait s'étant déroulé pendant votre vie privée ne peut pas constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement. [/citation]

Mais comme je l'ai mentionné, il en existe de nombreuses exceptions, notamment en matière de vol commis en dehors du temps et du lieu de travail entraînant des conséquences pour l'entreprise (voir par exemple :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000007027745>)

Par **alice rousseau**, le 22/12/2017 à 17:46

merci pour vos réponses, le médecin du travail m'a dit apte à reprendre le travail.

Oui ma cleptomanie a été diagnostiquée et une prise en charge a été prise avec un psychiatre et mon médecin traitant.

D'autre part on aurait entendu dire que mon employeur m'avait mis en arrêt longue maladie mais je n'ai rien reçu. A-t-il le droit de m'y mettre? mais je pense qu'il doit quand même m'en tenir informé!

Par **P.M.**, le 22/12/2017 à 18:45

Si vous devez être suivie par un psychiatre, comme vous l'avez indiqué initialement, c'est effectivement que votre cleptomanie a été diagnostiquée...

Je ne vois pas comment l'employeur pourrait vous prescrire un arrêt-maladie surtout sans que vous soyez informée mais on ne sait toujours pas si vous êtes sous contrat de droit privé ou statut de droit public...

Je ne reviens pas sur les réponses contradictoires se référant à une situation où le fait fautif en dehors de toute maladie pouvant l'expliquer se déroule apparemment peut-être sur le lieu de travail en tout cas au préjudice d'un client de l'entreprise ainsi motivé :

[citation]Si, en principe, il ne peut être procédé au licenciement d'un salarié pour une cause tirée de sa vie privée, il en est autrement lorsque le comportement de l'intéressé compte tenu de ses fonctions et de la finalité propre de l'entreprise a créé un trouble caractérisé au sein de cette dernière. Par suite, ayant relevé qu'un salarié était agent de surveillance dans une

entreprise de gardiennage, qui a l'obligation d'avoir un personnel dont la probité ne peut être mise en doute, que le vol à l'étalage commis par l'intéressé, l'avait, de plus, été au préjudice d'une entreprise qui était cliente de la société, ce qui avait entraîné un retentissement sur le crédit et la réputation de cette dernière et après avoir constaté que ce comportement rendait impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis, une cour d'appel peut décider que la faute grave est caractérisée. [/citation]

Ce qui confirme que c'est à l'appréciation du Juge après que l'employeur ait pris sa décision en fonction d'un contexte précis et que donc personnellement je ne me crois pas investi d'un rôle de Juge pour apprécier d'une procédure disciplinaire non encore engagée et ne me prétend même pas me substituer à l'employeur mais que chacun est libre d'émettre des avis plus ou moins fondés...