



Convocation injustifiée chez le directeur

Par **le6element**, le **21/07/2008** à **14:39**

Bonjour,

Je suis embauché depuis 1 an et demi en CDI dans une grande enseigne nationale de bricolage.

Je viens d'y acheter une cuisine complète, hors la personne ayant fait le devis à commis une erreur de quantité donc je me suis présenté à l'accueil pour ramener les articles en trop et obtenir le remboursement.

L'hotesse d'accueil à fait une erreur sur le ticket et me rembourse 250€ en trop.

Je rentre à la maison et me rend compte de rien.

Le lendemain mon responsable hierarchique vient me voir et me pose des questions sur cette affaire, aussitot je lui ramene le ticket de caisse, mon bon de commande et lui demande de faire le necessaire pour regulariser la situation.

Après avoir relancé plusieurs fois la responsable caisse sur cette affaire, ne voulant pas me faire venir pendant mon jour de repos (le mercredi) par crainte de me deranger elle repousse l'echeance au lendemain à cause de sa tres grosse charge de travail du jour...

Deux semaines passent et le 19 Juillet je reçois un courrier en Lettre recommandée avec accusé m'informant que l'entreprise à envisagée à mon égard une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement, que je suis convoqué dans le bureau du directeur en présence de mon chef de secteur, il est stipulé que je peux me faire assister d'un membre du personnel, sans précision qu'il s'agit de cette affaire.

Peuvent-ils me licencier ou avoir des sanctions à mon égard en pensant que je me suis

entendu avec l'hotesse de caisse pour commettre un vol ?

Quels sont les recours que je pourrais avoir ?

Merci de votre réponse

Par **coolover**, le **23/07/2008 à 21:02**

Le principe en matière de licenciement est qu'il doit reposer sur une cause réelle et sérieuse (Article L1232-1, code du travail), ce qui signifie d'une part que ton employeur doit te reprocher un fait suffisamment grave mais également qu'il soit en mesure de le prouver.

La bonne foi étant présumée, on présumera donc qu'il s'agissait d'une erreur, sauf si ton employeur est en mesure de prouver ton intention de le frauder. C'est donc à lui de prouver que ce n'était pas une erreur.

Si ton entretien n'a pas encore eu lieu, je t'invite à simplement expliquer lors de celui-ci que c'était une simple erreur et qu'il n'y a pas de raison de penser que tu as voulu le frauder.

Reste que s'il souhaite tout de même procéder à ton licenciement... il te restera toujours la possibilité de le contester devant le conseil des prud'hommes qui ne manquera pas de demander à ton employeur des justifications sur son appréciation.