



Mise a pied et accusée de vol dans la caisse à tort

Par **triboulot**, le **14/11/2008** à **21:23**

Bonsoir,

je suis fleuriste depuis 14 ans, je travaille depuis 6 ans dans une société qui a été rachetée il y a 2 ans par une personne qui n'est pas du métier. nous avons toujours eue des rapports quelque peu tendus mais cela restait gérable.

Mais voila, jeudi dernier je travaillais seul de 9 heures a 12 h 30 "avec mon employeur" souvent absent. J'avais pas mal de travail, arrivage de fleurs, et les clients en même temps. enfin, j'ai servi deux clients à la fois, un monsieur pour une orchidée à 25 euros et une dame pour une botte de tulipes à 5 euros. Le monsieur m'a réglé avec 3 billets de 10 euros et je lui ai rendu 5 euros. il a pris sa plante et m'a dit, avant de partir qu'il avait oublié de me demander une facture, je lui ai répondu que ça n'était pas grave, que je ne pouvais pas en ressortir une sur la caisse la vente étant clôturée mais que j'allais lui en faire une sur le bloc facture.

Je ne travaillais pas l'après-midi, mon employeur m'appelle à 15 h 30, pour me dire que le client de l'orchidée du matin était au magasin, la plante ne lui plaisait pas et qu'il voulait se faire rembourser, et qu'elle ne trouve pas trace dans la caisse enregistreuse de ma vente et que l'argent n'est pas dans la caisse. En clair, elle m'accuse de lui avoir volé 25 euros. Le lendemain, je travaillais à 14 h, lorsque je suis arrivée, elle m'attendait, m'a demandé les clés du magasin et m'a dit que j'étais mise à pied conservatoire en attendant une convocation.

Je n'ai jamais volé, je n'ai jamais eu de soucis avec l'argent et je ne sais pas comment réagir.

Je pense, qu'effectivement, étant un peu débordée ce matin là, comme tout les jeudis, et comme j'ai encaissé deux ventes en même temps, j'ai dû oublier de saisir une vente mais je

me vois bien mettre l'argent dans la caisse.

Il faut que je vous précise aussi que je suis en congés parental à mi-temps et que celui-ci prend fin dans deux mois, et qu'elle n'a pas la possibilité financière de me reprendre à temps plein et aussi, qu'apparemment elle n'a pas été portée plainte, je trouve cela bizarre.

J'ai l'intime conviction qu'elle a retiré la somme de la caisse, pour me mettre aux pieds du mur. Je ne sais plus du tout comment agir, je suis convoquée pour un entretien en vu d'un licenciement apparemment seulement dans quinze jours. Comment puis je prouver mon innocence ? Elle me dit que la vente n'est pas typée et qu'il n'y a pas l'argent donc je lui ai volé 25 euros. Je ne sais plus comment agir ?

Merci de votre aide.

Par **matrixor**, le **15/11/2008** à **17:31**

bonjour,

Il appartient à l'employeur qu'il y a eu vol Un peu étonnant que l'employeur accuse de facto d'un vol et non d'une erreur de caisse .

Cette accusation a elle suffi a faire valoir vos droits devant le conseil des prud'hommes. C'est beaucoup trop gros pour que votre employeur maintienne de tels griefs !

Je suis moi même cosneiller du salarié et faites vous accompagner lors de l'entretien préalable .Dans quelle ville etes vous ?

Personnellement je suis optimiste sur l'issue de votre dossier !

Cordialement

Par **triboulot**, le **16/11/2008** à **15:40**

bonjour, désolée pour n'avoir pu repondre avant.

Merci pour le rayon de soleil....

Pour la localisation je suis de saint die.

Selon vous, si je vais raconter tout cela au prud hommes j'ai des chances d'avoir gains de cause??

Je trouve cela tellement injuste que mon employeur puisse s'en tirer ainsi.

Par **triboulot**, le **10/12/2008** à **21:46**

et bien voila, apres 3 semaine de mise a pied, j'ai été licenciée pour faute grave. lors de l'entretien elle n'a jamais prononcé le mot vole ni licenciement. elle n'a fait que repeter

qu'il lui manquait 25 euros et que je connaissais sa decision par courrier(recu lettre de licenciement).

Je trouve cela alussinant qu'elle puisse agir ainsi.

Selon vous ais je une chance devant les prud hommes?

Comment agir?

Cordialement

Par **Visiteur**, le **11/12/2008** à **08:33**

désolée pour vous....mais c'était à prévoir...

quel est le motif écrit sur la lettre de licenciement (car c'est obligatoire)..

chance ou pas... mieux vaut tenter les prud'hommes.. (c'est gratuit)... en plus pour 25 euros... je pense que ça ne méritait pas le licenciement ! mais je ne suis pas juge aux prudh'ommes....

êtes vous allé voir un syndicat ? qui pourra vous aider pour ficeler votre dossier.

Par **triboulot**, le **14/12/2008** à **23:12**

Bonsoir, et bien en fait c'est bizarre , sur la lettre elle note bien faute grave puis elle relate les fait, une orchidée 25 euros...manque 25 euros dans caissie et donc licenciement. Elle ne prononce aucune accusation directe se n'est que sous entendu... Je pensais qu'elle devait fournir des accusations concrete, non??

Pour le syndicat c'est ok mais je ne le rencontrerai que le 8 janvier.

Par **corinne08**, le **29/10/2013** à **08:18**

Bon jour mon patron voulait faire une rupture conventionnel de licenciement mais je n ai pas accepte moi je veut un licenciement econimique donc déjà cela ne lui a pas plus et au bout d une semaine il m accuse de vol dans la caisse sans aucune preuve de plus jamais nous ne faisons de pv de caisse donc pas facile de trouver reellelent le montant de la caisse surtout que le patron prend dedans regulierement je suis donc mise a pied et j attends que puije faire merci

Par **moisse**, le **29/10/2013** à **08:43**

Bonjour,

Il ne faut pas tout mélanger.

La rupture conventionnelle est un accord entre le salarié et son employeur pour mettre fin au contrat de travail.

Ce n'est donc pas un licenciement qui est une prérogative exclusive de l'employeur en général sans l'accord du salarié.

Le licenciement économique est une rupture de contrat de travail sans faute personnelle du salarié, motivée par des difficultés conjoncturelles de l'entreprise, ou par un besoin structurel d'adaptation.

Cela ne se décrète donc pas au pifomètre pour satisfaire un salarié car l'employeur doit démontrer l'existence de cette situation.

Enfin reste le licenciement pour motif personnel, donc la sanction d'une ou plusieurs fautes. C'est la voie choisie par votre employeur et vous ne pourrez donc que saisir le conseil des prudhommes pour démontrer l'absence de faute donc l'absence de motif, ce qui entraîne l'attribution de dommages et intérêts mis à la charge de l'employeur.

Par **Moutata**, le **20/07/2014** à **11:41**

Bonjour ,
Finalement qu'elle a été l'issu de ton affaire ?

Par **olivierg**, le **08/08/2014** à **11:58**

Bonjour,

Me trouvant actuellement dans une situation très proche de celle évoquée et surtout vécue par l'initiatrice de cette discussion, je souhaiterais moi aussi connaître les suites de cette affaire et notamment le verdict prononcé.

Je remercie par avance toute personne susceptible d'apporter des informations supplémentaires sur le déroulement de la procédure dans un cas quasi-identique, à savoir mise à pied à titre conservatoire d'un employé salarié dans une petite entreprise privée suite à accusation à tort de vol dans la caisse sans témoin (cas identique à celui évoqué, à savoir vente réglée en espèces reconnue par le salarié mais non saisie par omission et surplus d'espèces non présent dans la caisse selon l'employeur après comptage de la caisse). Dans mon cas il faut rajouter que l'employeur rapporte l'existence de précédentes suspicions de vol sur un autre lieu de travail de l'entreprise, lesquelles semblent être émises par l'associée de l'employeur et une ou plusieurs employées salariées, suspicions dont personne ne m'avait jamais fait part jusqu'au jour de la mise à pied.

Merci par avance pour votre aide.

Par **corinne08**, le **08/08/2014** à **14:30**

Pour ce qui du résultat pour l instant rien j ai été convoquée au prud homme mais ce jour la c etait grève des avocats donc cela est remis au 18 septembre je trouve un peu bizarre quand même parcequ il m accuse de vol mais depuis octobre je n ai aucune convocation de la police malgres qui il m est dit au il avait porte plainte

Par **olivierg**, le **08/08/2014** à **16:25**

Cela m'apprendra à être si long j'ai été déconnecté mais je suis bien l'auteur du message précédent, posté en tant que "visiteur".

Par **corinne08**, le **08/08/2014** à **21:22**

Mon dossier a été déposé en mars par mon avocat et oui l'audience du 18 septembre est une conciliation mais je suis déjà passée le 18 juin mais cela a été reporté à cause de la grève des avocats, pour moi ça va être facile pas de pv de caisse fait donc personne ne sait vraiment combien il y avait dans la caisse, mais prends un avocat lui saura faire et si tu ne peut pas payer demande l'aide juridictionnelle bon courage

Par **olivierg**, le **09/08/2014** à **16:49**

Votre avocat semble donc optimiste quant à l'issue de votre procédure ? A-t-il déjà plaidé dans des affaires similaires (accusation de vol sans preuve tangible) et le verdict a-t-il conclu à un licenciement abusif donc nul ? sans cause réelle et sérieuse ? Et ce malgré des procédures qui se sont prolongées (conciliation puis jugement au conseil des prud'hommes, cour d'appel, cour de cassation) ?

Je cherche avant tout à me rassurer car bien qu'étant certain qu'il ne peut exister de preuve, puisqu'il n'y a pas eu de vol, si l'accusation dont je suis victime est destinée à me nuire et s'avère être une invention pure et simple de la part de mon employeur, je redoute que celui-ci présente de fausses preuves et que celles-ci suffisent à influencer voire convaincre le conseil des prud'hommes.

Merci pour les informations que vous pourrez me fournir. Bon courage pour la suite.

Par **medmed33**, le **03/11/2015** à **19:46**

bonjour, je travaille dans un bar tabac, je suis employé en tant que vendeur. Cela fait depuis octobre 2011 que j'y suis. Avec mon ex patron tout c'est toujours bien passé et les clients du petit de 7 ans à la mamie de 95 ans m'apprécient. Le bar a été vendu le mois dernier donc j'ai attaqué le 15 septembre avec mes nouveaux patrons. Je n'ai toujours pas signé mon contrat et je n'ai pas fait ma visite médicale avec eux.

vendredi 30 octobre à 14h30 quand je rembauche il m'annonce via une vidéo enregistrée, que j'aurai piqué des sous... Je ne l'ai jamais fait (il y a la caméra juste au-dessus en plus...) Mon patron n'a pas su me dire combien je lui ai pris... Je lui ai rien pris donc bon ! je suis donc mis à pied sans solde et j'attends ma convocation par mon patron pour la suite... Qu'en pensez-vous ?

Par **moisse**, le **04/11/2015** à **08:12**

Bonjour,

J'en pense que vous auriez dû ouvrir votre propre sujet.

Ceci étant, il n'y a pas de nouveau contrat à signer, l'ancien perdure (code du travail L1224-1) uniquement un avenant comportant l'identité du successeur.

L'enregistrement vidéo pour valoir preuve doit avoir fait l'objet d'une déclaration à la CNIL ainsi que d'une note avisant le personnel, ce qui n'est jamais fait dans ce genre de commerce, et donc cet enregistrement est qualifié de "preuve déloyale".

C'est vrai devant le conseil des prudhommes, mais c'est faux devant une juridiction pénale si vous décidez, en sus, de déposer une plainte pour dénonciation calomnieuse auprès des forces de l'ordre.

Cet employeur va vous licencier, vous devrez donc porter le conflit devant le conseil des prudhommes en demandant la requalification en licenciement sans cause réelle et sérieuse. Compte tenu des circonstances et du motif allégué, extrêmement humiliant, n'hésitez pas à réclamer 2 ans de salaire au titre des D.I.

Plus le reste..

Si l'employeur pour faire pression ou enfumage menace d'un dépôt de plainte, laissez-faire en précisant que vous porterez aussi plainte lors de votre audition, et espérez bien obtenir une condamnation au titre de l'article L226-10 du codé pénal.

Par **medmed33**, le **04/11/2015** à **14:16**

ok merci de votre réponse, j'ai l'intention de réagir...et de pas me laisser faire.

Par **medmed33**, le **04/11/2015** à **15:25**

que dois je dire si il veut me licencier ou si il veut porter plainte? que dois je refuser ou accepter?

Le temps de ceci puis je travailler ailleurs?

J'ai 4 ans d'ancienneté.

Puis je me faire assister par une personne qualifiée pour sa?

Dans la vidéo, on me voit ranger les billets dans la caisse, mon erreur a été de poser une partie des billets dans une case du meuble loto(bar tabac) à gauche puis d'aller faire autre chose et de revenir les ranger dans la caisse quand un des deux patrons arrivent à ce moment là, plus les petits coups d'œil à droite et à gauche car je fais ça pour voir si des clients n'arrivent pas au moment où j'effectue cette opération(ils sont frères plus moi comme employeur) ils me disent que depuis qu'on a commencé à travailler ensemble, chaque fois que j'y étais il y avait des erreurs de caisse et que quand tous les deux y étaient, c'était clean. Ou que il manquait 250 euro et que 175 euro aurait été remis dans la caisse.... Ils disent ne m'avoir pas vu trier les billets dans la caisse alors que la veille il m'a vu avec des dizaines d'enregistrements le faire. S'il m'avait dit la première fois ou il m'a vu le faire d'arrêter j'aurais arrêté mon habitude de ranger les billets dans la caisse. bref voilà je suis un peu perdu j'ai une famille et je veux les protéger et me protéger donc merci d'avance pour vos réponses.

Par **moisse**, le **04/11/2015** à **18:36**

Bonsoir,

[citation]que dois je dire si il veut me licencier [/citation]

Vous devez exposer n'avoir rien dérobé et vous en tenir là.

Vous ne pouvez pas l'empêcher de vous licencier.

[citation] si il veut porter plainte[/citation]

Je vous l'ai écrit avant: vous lui dites que vous porterez plainte à votre tour pour dénonciation calomnieuse, plainte qui sera instruite dès classement de la sienne, et vous ouvrira droit à des dommages et intérêts conséquent en tant que partie civile.

[citation] que dois je refuser ou accepter? [/citation]

Vous n'avez rien à accepter ou à refuser, vous n'avez pas la main.

Par contre vous refusez de signer quoique ce soit.

[citation]Puis je me faire assister par une personne qualifiée pour sa[/citation]

La convocation à l'entretien en vue du licenciement portera l'indication pour vous faire assister par un conseiller du salarié, liste disponible à la mairie.

Vous devriez y aller de suite pour commencer à chercher quelqu'un de disponible.

Commencez par en chercher un qui soit de la même partie, si possible d'un syndicat un peu teigneux.

Vous lui demanderez à la fin de l'entretien d'établir un PV conforme aux dispositions de l'article 202 du code de procédure civile, en joignant une photocopie de sa carte d'identité.

Par **Ask 26**, le **30/07/2022** à **21:10**

Bonsoir. Actuellement en contrat durée déterminée dans un magasin, j'ai moi même des soucis avec la caisse le soir. On m'accuse de ne pas faire attention au rendu monnaie ce qui entraînerait des erreur. Pourtant ayant auparavant occupé le même poste dans une autre entreprise je n'avais pas ce genre de soucis. Mon responsable m'a dit qu'au bout de 3 erreurs je risquais un avertissement. Je trouve ça étrange. En général les erreurs de caisse ce produisent le plus souvent avec l'une des responsables. Habituellement elle vérifie la caisse avec moi et ce soir elle a compté ma caisse pendant que j'etais occupé à une autre tâche. Malgré la pression que je ressent quand il y'a du flux, je sais ce qui passe dans mes mains. J'aimerais vos avis et si possible une solution pour prouver que je ne suis pas fautive. Merci à vous.

Par **Visiteur**, le **31/07/2022** à **07:55**

ASK 26, merci d'ouvrir votre propre sujet SVP.

Cela rend plus aisée l'intervention des répondants.