



Licenciement pour un vol qu'il n'a pas commis

Par **sylbar**, le **09/02/2009** à **21:54**

Bonjour,

mon ami risque d'être licencié pour un vol qu'il n'a pas commis. Néanmoins, il considère qu'il sera reconnu fautif car il aurait du sécuriser l'argent tout de suite dans le coffre. Il est convoqué à un entretien préalable de licenciement, peut-il être viré sans preuve ? que peut-on lui reprocher : le manquement à une procédure ou le vol ? Il est même prêt à redonner l'argent de sa poche pour sauver son emploi (900 euros) de toute façon, volé ou pas volé, il aurait été reconnu responsable d'où l'idiot qu'il aurait été à voler sachant que nous venons de signer un compromis d'achat pour une maison, achat qui se trouve compromis s'il est licencié. Quels sont ses recours ? sa bonne foi contre la hiérarchie de la grande distribution qui depuis un certain temps lui parlait de mutation, d'annonces passées dans des magazines pour le remplacer... tout ceci me parressant bien bizzare!!! merci de me répondre au plus vite, son entretien est jeudi.

Peut-il porter plainte au près de la gendarmerie pour l'accusation d'un vol qu'il n'a pas commis ?

Par **julius**, le **09/02/2009** à **22:55**

Bonsoir,

mon ami risque d'être licencié pour un vol qu'il n'a pas commis. [...] peut-il être viré sans

preuve ?

->Comment savez vous qu'il n'y a pas de preuves , même substantiels (sans machanceté j'ai déjà connaissance d'employeur créant des preuves limites acceptables)

que peut-on lui reprocher : le manquement à une procédure ou le vol ?

->Si c'est de sa responsabilité de surveiller l'argent , oui , le vol , tout dépend des preuves de l'employeur.

Il est même prêt à redonner l'argent de sa poche pour sauver son emploi (900 euros) [...]

->La réparation pécuniaire est illégale.L'employeur (un temps soit peu juriste refusera l'offre de remboursement , l'employeur malhonnête acceptera comme dédommagement , mais la rupture sera prononcée)

Quels sont ses recours ? [...] son entretien est jeudi.

->De se faire accompagner par un collègue , un représentant des salariés (si il y en a) , ou bien un conseiller du salarié.

Ces personnes seront des "conseils" et témoins de l'entretien.

Il faut attendre de connaître les reproches pour s'en défendre , et non l'inverse.