



Vol de pourboire par un employé

Par **Flow1982**, le **07/08/2018** à **19:19**

Bonjour,

J'aimerais vous demander quels recours possibles avons nous pour licencier un employé qui vole les pourboires.

Je travaille dans un hôtel, le partage est normalement de convenance. Cette personne a été prise sur le fait à plusieurs reprises, de plus il mélange des pourboires à l'argent de la caisse afin de procéder à sa magouille.

Toute l'équipe ne veut plus travailler avec lui.

Merci dire votre réponse.

Par **jos38**, le **07/08/2018** à **22:54**

bonsoir. et qu'en dit votre responsable?

Par **Flow1982**, le **08/08/2018** à **12:20**

Bonjour, ils veulent calmer le jeu, une procédure est en cours. 3/4 de l'équipe l'a surpris en flagrant delit de vol.

Par **Visiteur**, le **08/08/2018** à **21:48**

Bjr
3/4, c'est important, voyez collectivement la direction.

Par **Flow1982**, le **09/08/2018** à **00:27**

Merci pour votre réponse et le temps accordé.

Par **morobar**, le **09/08/2018** à **08:33**

Bonjour,
La bonne question est:
* combien de salariés "témoins" sont prêts soit à déposer plainte s'ils sont concernés ou attester (code de procédure) auprès de l'employeur?

Par **Flow1982**, le **09/08/2018** à **09:59**

Bonjour, nous sommes 7 à l'avoir pris en flagrant délit. Peut on reposer une plainte, même pour des pourboires ?
Nous nous réunissons bientôt, pour une réunion de confrontation.
Que dit le code de procédure dans ce type de cas ?
Merci du temps accordé.

Par **morobar**, le **09/08/2018** à **10:18**

On peut déposer plainte pour tout type de vol dont on est la victime.
Le code de procédure pénal indique la forme des attestations et l'engagement du témoin qui signe l'attestation.
ici:
https://www.formulaires.modernisation.gouv.fr/gf/cerfa_11527.do

Par **Flow1982**, le **09/08/2018** à **10:57**

Oui j'entend bien, mais dans ce cas précis il prend des pourboires sur les tables et les gardes pour lui. Au lieu de les mettre dans le pot commun !

Par **morobar**, le **09/08/2018** à **11:24**

IL n'y a pas vol dans ces conditions.

Seul le personnel en contact direct avec la clientèle peut percevoir un pourboire (pas les cuisiniers).

le reste est accord local de partage sans obligation.

L'accès à la caisse est une prérogative de l'employeur, qui la délègue comme il l'entend.

Par **Flow1982**, le **09/08/2018** à **12:46**

Oui, c est pour cela que le voleur a agit de la sorte en connaissance de cause . Peut on faire valoir la faute grave du au faite que toute l équipe et le service sont affectés par ces agissement.

Qui mettent en péril le bon fonctionnement du service, et ce, signé par toute l équipe ?

Par **Tisuisse**, le **09/08/2018** à **12:51**

Bonjour,

Il y a une solution plus simple que le licenciement. Selon ce qui figure sur son contrat de travail (définition précise de son emploi par exemple, en tant qu'unique caissier de l'hôtel), c'est que la direction de l'hôtel le déplace de cet emploi pour le recaser dans une fonction qui n'inclut pas l'accès à la caisse. Une fonction subalterne serait bien, le poussant ainsi à la démission tout simplement.

Par **morobar**, le **09/08/2018** à **15:38**

[citation] Peut on faire valoir la faute grave [/citation]

Mais il n'y a aucune faute.

L'employeur aurait du ajouter dans les contrats de travail l'accord sur le partage des pourboires, dans quelles conditions et pour qui.

EN absence d'une telle disposition, il n'y a aucune faute de ce serveur.

Personne n'est obligé de lui dire bonjour c'est tout>.

Par **Flow1982**, le **09/08/2018** à **16:24**

Donc il faut inscrire sur nos contrat la mise en place du pot commun , pour justifier son licenciement en cas de vol de tips ?

Par **morobar**, le **09/08/2018** à **16:33**

Il va être difficile d'ajouter un tel avenant aux contrats existants.
Mais c'est possible si tout le monde est d'accord.
Le non respect d'une disposition du contrat est une faute, de gravité à l'opinion de l'employeur.

Par **Flow1982**, le **09/08/2018** à **17:42**

Merci à tous pour vos réponses et le temps que vous m avez accordez.

Par **thai2809**, le **29/01/2019** à **14:16**

Bonjour,

Pour ma part, mon employeur se permet de reboucher certains trous de caisse avec nos pourboires. Certes, il n'est pas dans la légalité mais, à l'heure actuelle, après avoir trop ouvert ma bouche à cause de beaucoup de problèmes dans cette entreprise, ils veulent m'obliger a démissionner et je perds tous mes pourboires ainsi que mes droits.

Est-ce que je peux me retourner contre eux pour avoir un licenciement à l'amiable avec faute de l'employeur ?

Merci.

Par **morobar**, le **29/01/2019** à **18:21**

Bonjour,

[citation]pour avoir un licenciement à l'amiable [/citation]

Cette procédure n'existe pas. Un licenciement est toujours révélateur d'un désaccord ou d'une faute selon le point de vue de l'employeur, le salarié ne pouvant que subir.

Si vous voulez évoquer une rupture conventionnelle, qui a les aspects du licenciement en termes de droits sociaux, il faut demander (toujours oralement et sans témoins de préférence) son accord à l'employeur et négocier avec lui les conditions de la convention (date d'effet, indemnités...).

[citation]Est-ce que je peux me retourner contre eux[/citation]

Encore faut-il avoir un motif pour envisager un recours ou menacer l'employeur de l'exercer.