



LICENCIEMENT POUR VOL: RISQUE DU CHOIX D'UN TEL MOTIF ET PRÉCAUTIONS A PRENDRE

publié le **21/04/2016**, vu **2374 fois**, Auteur : [jean louis flaubert lobe](#)

Les Relations de travail de travail prennent fin pour bien de raisons. Parmi ces raisons, le vol d'une chose (matériel ou somme d'argent) par l'employé au détriment de son employeur. Toutefois et au vue des décisions rendues par les Tribunaux et Cours, "Licencier un employé pour vol" comporte bien de risques que l'employeur ignore souvent. A défaut, comment s'y prendre pour minimiser de tels risques?

I- LES RISQUES LIES AU LICENCIEMENT POUR VOL

A- Le risque tenant à l'existence d'un motif légitime en cas de contestation de l'employé ou d'absence de preuves.

Aux termes de l'article 18.3 alinéa 1 in finé du Code du Travail ivoirien, l'employeur qui veut mettre fin à un contrat de travail ou licencier un employé doit disposer d'un motif légitime. En clair, les raisons du licenciement de l'employé doivent être avérés ou prouvées et ne doivent pas résulter de l'imagination de l'employeur.

Dans le cas de licenciement de vols soumis à mon analyse, mon constat est que la pluaprt des employeurs accusent les employés d'avoir commis des vols que ceux-ci nient faute de preuve. Mon constat est que ces licenciements sont fondés sur le témoignage d'autres employés qui peuvent ne pas être en de bons termes avec l'employé accusé de vol et dont le licenciement est sur la table de l'employeur

Dans un tel conteste, un employeur peut-il licencier l'employé sans être condamné en plus des droits de rupture à payer des dommages et intérêts pour licencier abusif?

La question mérite d'être posée car un tel licenciement comporte un risque pour l'employeur d'être condamné à payer des dommages et intérêts à l'employé.

Pour cause, le vol est du point de vue du droit une faute pénale.

Or, en matière pénale, nul ne peut être considéré coupable d'une faute tant qu'elle n'est pas prouvé dans une décision de justice ou dans un document transactionnel comme celui du Procureur de la République ou dans un aveu non extorqué par violence.

Ainsi, donc licencier un employé pour vol sur la base d'une accusation, d'un témoignage et sans preuve matérielle expose l'employeur à payer des dommages et intérêts.

B- Le risque tenant à l'existence de preuve en cas d'aveu ou de flagrant délit

Dans certains cas, l'employé avoue avoir commis le vol qui lui est reproché. Dans d'autres cas, il est pris sur les faits.

Dans ces hypothèses, l'employeur peut-il licencier l'employé sans un risque véritable?

L'employeur ne peut licencier sans risque véritable car dans ces hypothèses, il manque la preuve de la commission du vol même si l'employé est pris sur le champ ou le reconnaît devant l'employeur.

L'employeur qui licencie sans prendre le soin de s'assurer d'avoir un document attestant de ce vol court le risque de payer des dommages et intérêts en cas de saisine du tribunal de travail par l'employé.

En effet, certains employés pris en flagrant délit contre lesquels il n'existe aucune preuve matérielle nient plus tard les faits et parviennent à prouver qu'ils ont été licenciés sans motifs légitimes. Ce qui expose l'employeur à payer des dommages et intérêts pour licenciement abusif.

Que faire alors???? Comment gérer avec efficacité la procédure de licenciement pour vol.

Si vous êtes intéressé à en savoir plus ou voulez-vous faire suivre,

un contact:

lobejeanlouis@yahoo.fr /57 27 96 76

Un Conseil: LOBE Jean-Louis Flaubert, Doctorant en Droit, Collaborateur Principal d'Avocat

Expert Juriste Conseil en Droit Social, Formateur à ESPI PARIS-NANTES d'ABIDJAN