



VOL, VIOLENCES, DETOURNEMENT : SANCTIONNER LE SALARIÉ

publié le **28/02/2018**, vu **1730 fois**, Auteur : [VILLIE Cecile](#)

L'entreprise peut être le théâtre de multiples faits répréhensibles pénalement de la part du salarié. Ainsi, l'employeur peut être confronté, notamment, à des violences physiques ou verbales, un vol, un abus de confiance. En réponse, l'employeur peut engager une procédure disciplinaire allant jusqu'au licenciement à l'encontre du salarié mais aussi déposer une plainte pénale.

1. RASSEMBLER LES PREUVES

Préalablement à l'engagement de toute procédure disciplinaire, l'employeur doit rassembler tous les éléments de prouver que le salarié a commis une faute et de surcroit une infraction pénale.

La preuve des méfaits peut être rapportée notamment par :

- un système de vidéosurveillance
- les témoignages des clients ou des autres salariés
- plainte pénale de la victime, salariée ou non de l'entreprise,
- les aveux écrits du salarié.?

2. L'ENGAGEMENT DE LA PROCÉDURE DISCIPLINAIRE

L'employeur dispose d'un délai de deux mois, à compter du jour où il a une connaissance des méfaits pour sanctionner le salarié.

La sanction devra être notifiée dans un délai d'un mois après le jour fixé pour l'entretien préalable.

Un licenciement ne peut pas venir automatiquement sanctionner un vol ou une agression.

La sanction doit être proportionnée à la faute du salarié bien même si elle constitue une infraction pénale.

L'employeur pourra donc ne pas sanctionner le salarié, lui infliger une sanction plus ou moins importante ou le licencier.

- **Convoquer le salarié à un entretien**

Bien que pour les sanctions mineures, la tenue d'un entretien ne soit pas obligatoire, il est préférable de convoquer le salarié afin qu'il puisse s'expliquer sur les faits qui lui sont reprochés.

- **La mise à pied conservatoire**

La mise à pied conservatoire du salarié peut être décidée lorsque la culpabilité du salarié est avérée et qu'elle soit indispensable au regard des faits reprochés.

Ainsi en cas de violences ou de harcèlement avérés à l'égard d'un autre salarié, il peut être proposé au salarié incriminé une modification temporaire de son lieu de travail afin de l'éloigner de la victime dans l'attente de la notification de la sanction ou une mise à pied conservatoire.

En cas d'instruction pénale, la mise à pied conservatoire est déconseillée car, dans l'hypothèse où le salarié serait finalement mis hors de cause, l'employeur aurait un important rappel de salaire à verser au salarié innocent ou si une juridiction considérait que le licenciement était motivé par une cause réelle et sérieuse et non sur une faute grave.

- **Ne pas proposer au salarié une démission, une rupture conventionnelle ou une transaction**

L'employeur peut être tenté de proposer au salarié, auteur d'une infraction, de présenter sa démission ou de conclure une rupture conventionnelle ou une transaction, contre le renoncement à des poursuites pénales.

Néanmoins, le salarié pourrait obtenir la nullité de ces actes en se prévalant du fait que son consentement a été vicié par la menace de son employeur.

