



# Licenciement pour faute grave. Légitime ou non ?

Par **Tossrow**, le **20/10/2022** à **19:36**

Bonjour à tous !

Je voudrais savoir, à la lumière de vos connaissances, si le motif de mon licenciement est légitime ou si je peux engager des poursuites au prud'homme.

Je travail dans un commerce en tant que manager depuis presque 2 ans. Il y a 2 mois, un employé a tout simplement volé de l'argent dans la caisse. En tant que manager, il est de ma responsabilité de signaler tout mouvement de caisse suspect et de tenir les comptes sur des tableaux (exiger dans mon contrat). Ces tableaux ont toujours été remplis et renseignés par mes soins, mais n'ayant jamais reçu de formation sur la tenue des caisses, je ne l'ai pas effectué correctement ce qui ne m'a malheureusement pas permis d'identifier ces vols.

Lorsque mes responsables ont identifiés ces vols et qu'ils me l'ont signalé. J'ai immédiatement pris les dispositions pour licencier l'employé et porté plainte. J'ai ensuite demandé une formation rapide et complète sur les clôtures caisses pour ne plus reproduire une erreur pareille. Ce qui a été fait et depuis cette formation, mes clôtures caisses sont impeccables.

Aujourd'hui, mon employeur veut me licencier pour ce motif. Car j'ai laissé passer de gros écarts de caisse sans les avoir identifiés et notés sur mes tableaux (involontairement bien sûr).

Le fait que je n'ai jamais bénéficié de formation n'étant pas prouvable. Je ne sais pas si le licenciement pour faute grave de mon employeur est légitime ou si il peut être contesté.

Après cet événement j'ai proposé une rupture conventionnelle à mon employeur qui avait perdu confiance en moi, pour quitter l'entreprise en bon terme mais celui-ci m'a ouvertement répondu (à l'oral) qu'il avait perdu trop d'argent avec les précédents vols et qu'il ne pouvait pas se permettre de payer mes indemnités avec une rupture.

Qu'en pensez-vous ?

Le licenciement pour faute grave est-il légitime avec ce motif ?

Ai-je une chance de gagner au prud'homme ou est-ce mal barré ?

Merci d'avance pour toutes vos réponses et votre aide !

Par **P.M.**, le **20/10/2022** à **20:42**

Bonjour,

Vous indiquez que les faits de vol par un employé remontent à 2 mois, il faudrait savoir si l'employeur en a eu connaissance immédiatement ou combien de temps après...

La perte de confiance en elle-même ne constitue pas une cause de licenciement mais l'employeur pourrait le justifier par des éléments extérieurs à la dite perte de confiance...

Vous ne précisez pas si vous êtes convoqué à un entretien préalable au licenciement ou s'il a eu lieu...

Le fait que vous n'ayez pas eu de formation ce que l'employeur a pris conscience puisqu'il vous en a fait bénéficier depuis serait à prendre en compte...

Par **Tossrow**, le **20/10/2022** à **21:15**

J'ai eu un entretien préalable aujourd'hui et la convocation m'a bien été envoyés avant le délais de prescription des 2 mois, donc mon employeur est OK au niveau des délais.

Mon employeur ne justifie pas mon licenciement pour perte de confiance mais pour ne pas avoir repéré ces écarts et vols.

Pet pur la formation c'est réel mais je n'ai aucun moyen de le prouver, c'est ce qui complexifie l'utilisation de cet l'argument... c'est complexe.

Par **P.M.**, le **20/10/2022** à **22:23**

Sauf que si l'employeur vous licencie pour faute grave, il est considéré en général que le délai de 2 mois est trop long et que la procédure doit être engagée sous un délai restreint de l'ordre d'un mois suivant la [Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 22 janvier 2020, 18-18.530, Inédit...](#)

Il faudrait donc attendre la lettre de licenciement si c'est sa décision qu'il n'aurait pas dû prendre avant deux jours au moins...

J'ignore si vous avez été assisté lors de l'entretien préalable...

Vous n'avez même pas une convocation pour la formation ou un certificat qui vous aurait été délivré à son issue...