



## Vol interne dans l'entreprise

Par **kanahein**, le **26/10/2016** à **02:51**

Bonjour,

Un salarié informe son collègue de rayon, dans un supermarché, qu'il sort des produits du rayon ou de la réserve sans passer à la caisse.

Ce dernier montre comment il procède.

L'autre lui dit qu'il ne devrait pas le faire car il risque une sanction grave.

Quelques jours après, le 1er sort de la marchandise devant le 2nd, et chaque semaine c'est le même scénario.

La direction se rendant compte d'un écart d'inventaire interroge son personnel. Le 2nd dit être au courant qu'un ou plusieurs de ses collègues écoulent des produits à l'extérieur.

La direction peut-elle prendre une sanction contre ce salarié, le 2nd?

Merci bien.

Par **lelicenciemment**, le **26/10/2016** à **08:38**

Bonjour Kanahein

La culpabilité du premier est bien établie, et une action pénale inéluctable. Le licenciement pour vol sera établi.

Pour le deuxième, il est difficile voire impossible d'établir qu'il ait commis une faute pénale. S'il ne bénéficie pas de la revente ou de la possession du bien volé, une action pénale est non seulement inutile, mais même contre productive.

Le deuxième salarié a bien indiqué à sa hiérarchie ce qu'il savait. La seule chose que l'employeur peut lui reprocher est de n'avoir pas prévenu son employeur dès qu'il avait su que le premier volait des produits. Il est possible de sanctionner ce salarié, du fait de la loyauté qu'un salarié doit à son employeur, en application de l'article 1134 du Code civil.

Une sanction lourde sur le deuxième salarié serait mal vécue par tout le personnel.

L'employeur a-t-il indiqué clairement à l'ensemble du personnel qu'il fallait qu'ils remontent toute information sur les vols ? Si non, il faut que le règlement intérieur l'indique, et qu'une pique de rappel soit faite sur le personnel, qui ignore probablement de bonne foi la notion de loyauté envers l'employeur.

Par **P.M.**, le **26/10/2016** à **09:18**

Bonjour,

La culpabilité du premier salarié n'est pas forcément établie par un simple témoignage...  
Le pouvoir disciplinaire appartient à l'employeur, sous le contrôle éventuel du Conseil de Prud'Hommes s'il est saisi d'un recours, il n'est par ailleurs pas obligé de déposer plainte pour des faits délictueux...

S'il était décidé un dépôt de plainte, elle pourrait aussi atteindre le deuxième salarié pour complicité passive et ce n'est pas l'employeur qui déciderait de la peine mais le Juge...

Si l'employeur décidait de sanctionner ce deuxième salarié nous ignorons ce qu'en penserait le Personnel et ce n'est pas vraiment le sujet...

Le règlement intérieur n'a pas à indiquer l'obligation de loyauté pas plus que le contrat de travail qui existe même lorsqu'elle est non écrite...

Par **kanahein**, le **26/10/2016** à **20:21**

Bonsoir,

Concernant le 1er salarié, nous l'avons pris en flagrant délit.

Un dépôt de plainte avait été déposé au préalable à cause d'un écart d'inventaire trop important. Les enquêteurs ont reçu le 1er salarié qui avait cité dans le dépôt de plainte. Il a avoué et a dénoncé d'autres personnes. Ce dernier nous a quitté depuis.

Concernant le 2nd salarié, et nous pensons que d'autres sont au courant également sur ces agissements, il pourrait encourir quelle peine au niveau de l'employeur au final, en pensant aussi que le juge risque d'en faire autant? Une mise à pied pour un licenciement futur? Ou un simple avertissement? Merci encore pour vos réponses.

Par **kanahein**, le **26/10/2016** à **20:28**

Re bonsoir,

P.M, vous êtes sûr de l'article du code civil? En cherchant sur le web, je tombe sur "l'effet obligatoire du contrat entre les parties"?

Merci encore.

Par **P.M.**, le **26/10/2016** à **21:44**

Comme je vous l'ai dit c'est l'employeur qui décide de la sanction en fonction de l'importance de la faute, des antécédents disciplinaires du salariés et du contexte, notamment...

Personnellement, je n'ai cité aucun article du code civil mais l'art. 1134 a changé de rédaction au 1er octobre 2016...

Si j'avais dû citer une disposition légale j'aurais préféré l'[art. L1222-1 du Code du Travail](#) :  
[citation]Le contrat de travail est exécuté de bonne foi.[/citation]

Par **kanahein**, le **26/10/2016** à **21:48**

P.M,

Autant pour moi, c'était notre 2nd interlocuteur qui l'avait cité.

Bonne fin de soirée.

Cdt,