



Licenciement justifié ou pas ?

Par **jon281085**, le **10/12/2016** à **17:28**

Bonjour, j'aimerais avoir plusieurs avis (sérieux) sur ce dossier.

Mr x est sur le point de ce faire licencier pour faute grave après 30 ans de loyaux services dans la société pour vol.

Voilà l'histoire : son collègue et lui même se sont rendu dans une station service avec la voiture de son collègue en dehors de leur temps de travail (pause déj) et avec carte de la société et le code de son collègue.

Son collègue prend du carburant dans des bidons et payent avec la carte de la société (vol), en rentrant ils tombent sur leurs supérieurs qui les attendaient et fait écrire à son collègue sur un bout de papier qu'il reconnaît le vol du carburant et le fait signer sous pression a Mr X.

Mr x reçoit un courrier de la société pour le licencier. Pensez vous que c'est défendable devant les prud'homme étant donné qu'il n'a rien fait ?

Par **P.M.**, le **10/12/2016** à **18:34**

Bonjour,

Déjà pour donner éventuellement un avis, il faudrait connaître précisément le motif du licenciement s'il était prononcé...

Ce que personnellement, je pourrais dire spontanément, c'est que Mr x n'est pas le directeur de conscience de son collègue et que l'employeur semble s'être précipité car d'une part, il ignore s'il n'aurait pas dénoncé les faits dont il a été simple témoin, et que d'autre part, le vol ne pouvant pas lui profiter, il pourrait même être contesté qu'il y a complicité...

Je lui conseillerais en tout cas de se faire assister lors de l'entretien préalable, de préférence par un Représentant du Personnel ou, en absence dans l'entreprise, par un Conseiller du Salarié, comme cette possibilité doit être rappelée dans la convocation...

Par **jon281085**, le **10/12/2016** à **18:47**

Bonjour pmtedforum, tout d'abord merci de votre intérêt, le motif n'est pas dans la lettre de convocation au rendez vous (dans le but de le licencier), ce qui est normal.

Mr x saura ce qu'on lui reproche à son entretien. Mais c'est certain que ça sera le meme motif que son collègue : le vol. Maintenant, je me posais la question de la valeur juridique du papier signé... et écrit par son collègue sous la contrainte de ses supérieurs.

Par **P.M.**, le **10/12/2016** à **19:04**

Le motif n'a pas à être mentionné dans la convocation à l'entretien préalable mais effectivement il devrait y être abordé pour demander des explications au salarié...
Il n'y a jamais aucune certitude avant et parfois il peut y avoir des surprises, en tout cas, comme je l'ai indiqué, Mr x apparemment n'est pas auteur du vol...
Pour pouvoir donner un avis aussi sur le "papier" signé, il faudrait connaître son contenu et ce qu'a mentionné Mr x éventuellement en dehors de sa signature, la contrainte devant être prouvée ou au moins pour qu'elle soit invoquée étayée d'éléments crédibles...

Par **jon281085**, le **10/12/2016** à **20:00**

Pour le contenu du papier écrit par son collègue : _ je soussigné avoir volé du carburant avec Mr x.

Mr x a donc signé ce papier sans parler ni dire quoi que soit. Pour la contrainte : ordre des supérieurs d'écrire ces mots (pour le collègue) et de signer pour les 2.

Par **P.M.**, le **10/12/2016** à **20:31**

Donc à la limite, apparemment, il n'a fait que confirmer la déclaration de son collègue, être avec quelqu'un, ce n'est pas forcément avoir participé au vol et ensuite, il faut que les circonstances soient établies...

Mais je ne voudrais pas me substituer au Conseil de Prud'Hommes dans son pouvoir d'appréciation s'il était saisi d'un recours contre une éventuelle sanction...

Par **jon281085**, le **11/12/2016** à **21:12**

merci pour votre avis pmted .