



Licenciement pour vol de ciseau

Par **Shaomane**, le **08/01/2016** à **20:29**

Bonjour, un membre de ma famille travail à Charles de gaule pour une compagnie aérienne française, sont travail consiste à remplir les avions de nourriture boissons, divers objets... il y a un mois suite aux attentat les cadenas des casiers des employés ont été forcé et les casiers fouillé, dans le casier du membre de ma famille ils ont trouvé un paquet avec une dizaine de mini ciseaux, ce sont des petits ciseaux de 5 cm qu'il mets dans les avions pour les clients, le casier a été photographié et il a du rendre des comptes, pour se défendre il a dit qu'il utilisait les ciseaux dans le vestiaire pour couper sa moustache, par la suite son responsable lui a dit qu'il recevrait un courrier, il a continuait a travailler et ce matin il a appri après un mois qu'il était licencié pour vol.

Est ce que cela peut être considéré comme un vol ce sont des paires de ciseaux qui n'ont pratiquement aucune valeur de plus il n'a pas quitté son lieu de travail avec! un plan de restructuration du personnel était annoncé bien avant les attentats, je pense qu'ils profitent de la situation pour licencier et ne pas payer d indemnités ... est ce vraiment légal ? aurait il une chance au prud'homme d'obtenir des indemnités, il a 58 ans et 20 ans d'ancienneté il n'a jamais eu d'avertissement en 20 ans, merci d'avance pour votre aide

Par **P.M.**, le **08/01/2016** à **20:56**

Bonjour,

Normalement, le casier du salarié ne peut être ouvert et fouillé qu'en sa présence...

La procédure de licenciement impose la convocation à un entretien préalable au cours duquel le salarié peut se faire assister par un autre membre du Personnel y compris un Représentant du Personnel ou, en absence dans l'entreprise, par un Conseiller du Salarié...

Vous parlez d'absence d'indemnité, cela voudrait dire que le licenciement serait prononcé pour faute grave...

Il en serait de l'appréciation du Conseil de Prud'Hommes, s'il en était saisi d'apprécier si la sanction n'est pas disproportionnée par rapport aux faits reprochés, en fonction du contexte, du passé disciplinaire du salarié en rapport avec son ancienneté...