



licenciment abusif pour faute grave

Par **steph1973**, le **25/02/2009** à **07:27**

mes collegues et moi avons recu un courrier pour un entretien en vue d'un eventuel licenciment pour faute grave .

nous avons ete convoques pour un entretien et on nous accuse toutes de vol car nous avons fait des remboursements d'articles (pret a porter) et a l'inventaire il s'est avère qu'il en manquait (problemes de stock a la livraison).

on nous reclame les sommes, entre 300 et 600 euros par vendeuse, on nous menace de poursuite juridique , de perquisition ,pour nous faire signer des lettres d'aveu est ce qu'ils ont le droit de faire ça? que peut on faire.

Par **cram67**, le **25/02/2009** à **10:38**

Concernant le droit du travail, je ne peux vous renseigner.

Par contre, en ce qui concerne les perquisitions, ce n'est certainement pas votre employeur qui en a le pouvoir ! Et c'est encore moins lui qui peut influencer cet acte de procédure.

C'est à la seule appréciation et décision de l'officier de police judiciaire en flagrant délit, du procureur en préliminaire, du juge d'instruction en commission rogatoire. Et ce n'est pas un employeur qui nous dit ce que nous avons à faire, ou ce que nous aurions à faire !

Qu'il dépose d'abord une plainte, et cela m'étonne qu'il puisse accuser toutes ces vendeuses sans preuves individuelles !

Vous devez avoir un syndicat ? saisissez le ! Prenez attache avec l'inspection du travail...

Si vous n'avez rien à vous reprocher, défendez vous !

Par **steph1973**, le **26/02/2009** à **08:22**

un grand merci pour ce debut de reponse qui rassure un peu car j'en ai vraiment besoin.

une de mes collegues a cédé sous la menace et a avoué tout ce que la drh voulait entendre, lui a signé des aveux et lui a fait un chèque du montant qu'elle lui réclamait (600€) elle est complètement anéantie sa vie s'écroule elle ne dort plus...

en plus de ça sur un autre blog une personne m'a dit que si l'employeur voulait me licencier rien ne pouvait l'en empêcher et qu'on pouvait seulement jouer sur la forme en changeant le motif via les prud'hommes (licenciment abusif) ne sommes nous vraiment que du bétail à qui on peut dire et faire n'importe quoi!

apparemment tout a été orchestré pour que l'on ne puisse rien faire, la personne du ce qui était censé nous représenter n'a pas ouvert la bouche (elles étaient d'ailleurs arrivées

ensemble) et ne veut meme pas nous faire un compte rendu écrit de l'entretien (elle va d'abord demander a la drh si elle est vraiment obligee et de toute maniere vu comment c'est parti j' imagine bien ce qu'il va contenir.
en tou cas merci encore et si quelqu'un d'autre peut venir a mon aide il est le bien venu.

Par **psychollama**, le **26/02/2009** à **10:26**

Bonjour Steph,

Je me permet d'intervenir sans être spécialiste en la matière, mais les faits que vous exposez me font bondir.

Sans preuves tangibles, votre employeur ne peut vous licencier pour des vols qui ont l'air d'un montant très important. S'il était convaincu du bien fondé de sa procédure, vous auriez écopé d'une mise à pied immédiate. D'une manière générale, c'est vrai qu'il est presque impossible d'empêcher un employeur de licencier quelqu'un s'il souhaite le faire, mais dans ce cas les indemnités dues au salarié licencié doivent être conséquentes.

Dans l'immédiat, refusez de signer quoi que ce soit. Informez votre collègue qu'elle peut valablement déposer une plainte pour extorsion (ici caractérisée par la contrainte exercée par un employeur pour obtenir une somme d'argent). Prenez contact un avocat spécialisé en droit du travail, vous avez un magnifique dossier jusqu'à présent. Vous serez remboursée d'une partie des frais de procédure (notamment des honoraires de l'avocat) si vous le souhaitez.

Surtout, si vous avez quelque chose à vous reprocher dans cette affaire, ne tentez pas de le cacher à votre avocat, vous ne savez pas ce que votre employeur a comme preuves ou pas pour le moment, d'où l'intérêt de saisir un avocat.

Au passage, si vous devez avoir un contact avec quelqu'un dans l'entreprise, préférez un délégué du personnel ou un délégué syndical. Dans bien des cas en droit du travail, on assimile le DRH à la direction. Il ne faut pas le voir comme un ennemi, mais pas non plus comme une personne neutre qui ne fera que ce que le droit impose.

Bon courage

Par **steph1973**, le **27/02/2009** à **18:59**

nous avons contactes le syndicat de l'entreprise(fo)et apparemment ils ne seraient pas trop chaud vu que la drh dit que les faits concernent le penal de ce fait ma deuxieme collegue va peut etre payer la somme qu'ils lui reclament pour ne pas porter plainte car si on perd on ne pourra pas payer les frais. on a entendu parler d'une aide juridictionnelle mais ça a l'air d'etre assez complique.

aujourd'hui le responsable regional est venu pour recruter des nouvelles vendeuses et il a dit qu'ils avaient un dossier en beton et qu'on avaient des gros soucis a se faire la situation s'assombrit de jour en jour.

aux dernieres nouvelles les "courriers nous concernant" seraient partis et on devraient les

recevoir d'ici la semaine prochaine.

Par **steph1973**, le **28/02/2009** à **11:08**

bonjour

ce matin ma collègue s'est vue refuser l'accès au magasin, le régional avait appelé la responsable du magasin pour lui dire de lui interdire de rentrer alors qu'elle n'a, comme aucune d'entre nous, encore reçu le moindre courrier, bien entendu, là encore, aucune trace écrite puisque la responsable n'a pas voulu par peur des représailles.

quand à moi, j'ai reçu mes horaires de la semaine qui devaient être modifiés car normalement je ne travaillais pas le jour de l'entretien et je devais rattraper ces heures aujourd'hui mais sur mon avenant la modification n'a pas été faite, je me demande si ça n'est pas encore un piège de leur part pour dire que je ne suis pas venue travailler, mais d'un autre côté si c'est pour y aller et me voir refuser l'accès ça va être dur à encaisser on a vraiment l'impression que tout est fait pour nous faire voir qu'ils peuvent faire ce qu'ils veulent en toute impunité.

Par **steph1973**, le **08/03/2009** à **23:16**

ça y est nous avons reçu notre lettre recommandée pour un dépôt de plainte pour vol de la part du patron du groupe avec un possible retrait de plainte en cas de règlement (362,40€) les revenus de mon conjoint comptant pour le calcul du plafond de l'aide juridictionnelle nous ne pourrions même pas en bénéficier.

en plus le groupe (puis je le citer?) est, paraît-il habitué de ces procédures.

passer par un avocat nous a été déconseillé car si on perdait le procès les dommages et intérêts qu'ils demanderaient seraient très élevés et d'un autre côté les syndicats que nous sommes allés voir nous ont dit ne pas être au point pour les procédures pénales alors on essaye de voir quelle serait la meilleure solution si une bonne âme pouvait enfin nous aiguiller ça serait vraiment bien merci.

devons nous oui ou non déposer plainte à notre tour pour diffamation

est il mieux de passer par un avocat(et comment le choisir) ou par un syndicat.

Par **cram67**, le **12/03/2009** à **19:11**

Concernant votre syndicat, il est quand même là pour vous défendre pour des actes concernant le travail ! Donc si vous êtes syndiqués, et que le délégué répond qu'il n'est pas apte à vous défendre, changez de syndicat et dites lui que c'est un incompétent !

Certes le délégué lui-même ne peut pas faire grand chose, mais il doit au moins contacter le secrétariat national qui lui est tout à fait à même d'intervenir dans ce genre de procédures, d'autant plus si comme vous le dites, le "groupe" est habitué des faits !

Le courrier que vous avez reçu et mentionnant le retrait de la plainte en échange d'une certaine somme est à la limite de l'extorsion. Je dis bien à la limite, car comme ils vous menacent d'une procédure judiciaire, ... les éléments constitutifs ne sont pas franchement réunis.

Il faut savoir, que vous pouvez, dans toutes les grandes villes, consulter des avocats

gratuitement dans les tribunaux voir dans certaines mairies.

Au sujet des dommages et intérêts, certes, ils demandent des sommes importantes, mais ce n'est pas votre employeur qui va en déterminer le montant mais le juge lors de l'audience. Pour votre plainte en diffamation, vous devrez de toute manière attendre le jugement qui vous attend. Mais si vous n'avez rien à vous reprocher, vous arriverez à démontrer votre bonne foi. Courage à vous...

Par **steph1973**, le **25/03/2009** à **17:10**

un syndicat va peut etre enfin nous aider car passer par un avocat nous reviendrait trop cher (240€/h)de plus sans caisse pour nous couvrir on nous a fortement deconseille de nous engager dans une telle procedure. Un dernier point, on nous a dit que les prud'hommes ne tenaient compte que de la procedure en elle meme et que tant que le jugement pour vol n'etait pas traite il etait probable que le conseil n'ait rien a redire car ils vont juger la procedure pas le motif vu que ça concerne le penal

Par **cram67**, le **27/03/2009** à **19:38**

Tout à fait, les prudhommes vont avant tout vérifier la légalité de la procédure engagée par votre employeur, c'est à dire, qu'il vont statuer sur la forme de cette procédure.

Par contre, ils ne pourront pas avaliser le licenciement ou la procédure si le tribunal correctionnel vous relaxe pour les faits précités.

Le pénal tient les autres juridictions en respect, c'est à dire que les autres juridictions devront suivre les décisions rendues par le correctionnel et ne pourrons aller à leur encontre.

Vous avez raison de vous faire assister par votre syndicat, qui est là pour cela...