



## Licenciement abusif ou non ?

-----  
Par Tossrow

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 mon responsable a identifié ces vols et qu'il m'en a 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 de caisses pour ne plus reproduire une erreur pareille. Ce qui a été fait et depuis cette formation, mes clôtures de caisse 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 AGeorges

Bonsoir Tossrow,

Pour des événements qui ont plus de deux mois, il y a prescription. Vérifiez bien quand vos responsables ont eu connaissance des faits.

Pour les CPH, l'insuffisance professionnelle n'est pas usuellement reconnue comme une faute grave.

C'était à votre direction de vérifier si vous aviez l'aptitude de vérifier correctement des comptes de caisse et de vous y former dans le cas contraire.

L'exception serait si, dans un questionnaire professionnel ou dans un CV vous auriez assuré disposer de cette compétence.

Par ailleurs, avec un voleur identifié, le commerçant pourrait avoir des moyens pour se faire rembourser. L'argument "ça m'a déjà coûté cher" est donc limité !

-----  
Par jpgroussard

Bonjour,

manager est une fonction qui échappe à la législation. Le but d'un manager est de faire de sorte que l'équipe qu'il dirige

produise un maximum d'argent. Naturellement qu'il doit respecter la légalité (il ne peut pas fouetter les gens pour qu'ils travaillent) mais autrement il doit faire tout pour que l'argent rentre. C'est la seule unité de mesure pour un patron qui a nommé un manager.

Cdt

-----  
Par AGeorges

@jpgroussard

C'est une vision manichéenne qui ne correspond à rien dans les entreprises qui marchent bien. Je veux dire que le processus n'a rien de binaire. En plus, ce n'est pas le sujet. Ici, il s'agit d'une personne à qui des responsabilités ont été confiées, suite à une embauche, sans la formation associée. Contrôles insuffisants du nouveau chef dont un employé a profité pour se servir dans la caisse. Il ne s'agit pas de CA insuffisant, il s'agit de vols d'un employé, pas du chef.

Et comme je l'ai dit, le CPH ne retient pas l'insuffisance fonctionnelle comme une faute grave. Le licenciement pour cette raison est donc abusif.