



FICHE CONSEIL



Vol par le Personnel (le)

« Le vol est la soustraction frauduleuse de la chose d'autrui. » – Art. 311-1 du Code Pénal

La Tentation

Le voleur n'a pas d'origine, il peut s'agir de n'importe qui dans une entreprise.

Cette forme de délinquance peut faire suite à une préméditation ou à une opportunité.

Travailler dans un hôtel au milieu de touristes et de marchandises dont on a la charge et manipuler de l'argent liquide peut tenter bien des individus.

Le Statut

Ce type d'infraction revêt deux éléments importants :

1 – Le fait délictuel :

Qui est déterminé et jugé par une autorité pénale (Tribunal Correctionnel).

2 – Le Code du Travail :

Qui relève de la convention collective et des Prud'hommes.

Modes opératoires possibles (liste non exhaustive)

- Vol dans la réserve, avant la prise en compte dans l'inventaire (réception de marchandise...)
- Vol dans la caisse en n'effectuant pas l'opération tout en rendant la monnaie au client.
- Vol dans les chambres de clients (en utilisant un pass).
- Vol dans la caisse (simple).
- Complicité lors d'un vol à main armée (renseignements sur les horaires des convoyeurs de fonds, le lieu de rangement des clés, les codes d'alarme...).

Que faire ?

Si vous constatez qu'un employé a délibérément commis un vol (ou aidé à en commettre un), vous pouvez comme pour un vol « classique », déposer plainte au commissariat.

Il faut pour cela que vous puissiez en apporter la preuve (témoignage direct, flagrant délit...).

Une enquête sera diligentée pour déterminer exactement les faits.

Tant que l'auteur n'aura pas été condamné il doit être considéré innocent.

Cependant, rien n'empêche l'employeur de prendre des dispositions conservatoires (mise à pied, changement d'affectation, etc.).

Si le vol (ou la participation à un fait délictuel) est avéré, l'employé risque non seulement une condamnation pénale, mais aussi un licenciement pour faute lourde.

Conseils de Management

Après la découverte d'un « personnel délinquant » faites une réunion pour que chacun puisse en parler. Coupez court aux ragots qui peuvent créer une ambiance délétère au sein de l'entreprise.

Ne pas soupçonner tout le personnel.

La confiance dans le cadre du travail doit être la norme et rester prioritaire.