



Alcool et travail

« Boire ou conduire, il faut choisir »

La Cour d'Appel de Grenoble n'a pas été de cet avis, concernant un chauffeur d'autobus contrôlé avec un taux d'alcoolémie de 0,3 g/l (Et pourtant, le contrôle avait été réalisé dans des conditions exemptes de critique).

L'employeur avait donc licencié le chauffeur pour faute grave, solution paraissant justifiée au plan des comportements humains comme au plan juridique, en vertu de l'obligation de sécurité érigée par la jurisprudence en obligation de résultat.

Pourtant, la Cour a jugé que le licenciement pour faute grave était « disproportionné ».

A méditer...

Remise de l'attestation POLE EMPLOI

La remise de ce document avec retard (fut-ce 8 jours après la fin du préavis, alors qu'une première attestation, comportant des erreurs, avait été remise le jour du départ du salarié) cause nécessairement un préjudice au salarié.

Ainsi en décide la Cour Suprême.

Période d'essai ... et droit au « repêchage » pour l'employeur !

Hypothèse (inspirée de faits réels) : Un employeur recrute avec période d'essai.

N'ayant pas noté la date de fin d'essai, il omet d'y mettre un terme en temps utile alors que l'essai est loin d'être concluant.

Il licencie peu après pour motif disciplinaire.

Le salarié imagine alors pouvoir lui interdire d'invoquer des faits s'étant produits durant l'essai au motif que, puisque celui-ci n'a pas été rompu, il était nécessairement satisfaisant.

La Cour de Cassation ne le suit pas : l'employeur est libre d'invoquer tous les faits non prescrits.