



L'employeur peut-il soumettre ses salariés à un test d'alcoolémie?

Dans deux affaires récentes, des conducteurs de travaux ont été licenciés pour faute grave suite au contrôle d'alcoolémie pratiqué dans les conditions prévues par le règlement intérieur et qui avait révélé leur état d'ébriété.

Or, le règlement intérieur n'avait pas été affiché sur le lieu de travail ni déposé au greffe du conseil de prud'hommes.

La Cour de cassation a décidé que cette absence d'affichage et de dépôt invalidait à elle seule les licenciements fondés sur un alcootest dont les modalités d'utilisation étaient pourtant prévues par un règlement intérieur. Les licenciements ont donc été considérés comme étant dépourvus de cause réelle et sérieuse (Cass. com. 4 novembre 2015 n°14-18.573 et n°14-18.574).

Il est indispensable de rédiger avec soin le règlement intérieur de l'entreprise et de respecter de manière stricte les formalités de consultation des instances représentatives, de dépôt et de publicité s'y rapportant. A défaut, toute sanction prise en application des dispositions du règlement intérieur est susceptible d'être remise en cause, ce qui peut avoir des conséquences très lourdes.

Le reclassement à l'étranger après les décrets « Macron » : suppression du questionnaire de mobilité

Tout employeur qui licencie un ou plusieurs salariés pour motif économique a l'obligation de tenter de reclasser le/les salariés concernés non seulement au sein de chaque établissement français mais également dans toutes les socié-

tés du groupe, y compris celles situées à l'étranger.

Depuis 2010, l'employeur devait adresser un questionnaire de mobilité à chacun des salariés dont le licenciement pour motif économique était envisagé. Seuls ceux ayant répondu positivement recevaient ensuite des offres d'emploi à l'étranger.

La loi Macron du 6 août 2015 a fait évoluer ce dispositif en le simplifiant.

Désormais, l'employeur est exonéré de l'envoi de tout questionnaire de mobilité. Il n'a plus qu'à informer les intéressés qu'ils peuvent recevoir des propositions de reclassement à l'étranger, s'ils en font la demande.

Un décret du 10 décembre 2015 précise la procédure à suivre à ce titre.

Ces nouvelles dispositions sont applicables depuis le 13 décembre 2015, à toutes les procédures de licenciement pour motif économique engagées après cette date.

Reste à savoir comment les juges apprécieront cette simplification.

Auteurs:

Françoise Sitterlé
Avocat à la Cour
Managing Partner
fsitterle@soffal.fr

Annaïg Merrien
Avocat à la Cour
amerrien@soffal.fr

Société Juridique et Fiscale Franco-Allemande
Selas (SOFFAL)
153, boulevard Haussmann · F-75008 Paris
Tel: 01 53 93 94 00
Site web: www.soffal.fr