



Licenciment faute grave (ebriété)

Par **Ilunair**, le **12/05/2010** à **22:05**

Bonjourrrnj'ai une ou deux petites question suite à mon licenciement (merci aux bonnes âmes qui auront la gentillesse et la possibilité de me répondre)rrnrappel des faits :rrnrvoilà je ne suis pas présenter un jeudi matin à mon travail car la veille j'avais trop consommé d'alcool, donc je préviens mon employeur et lui donne la vrai raison par téléphone (honnêteté ou bêtise de ma part , je ne sais pas)rrnrje précise que je n'ai aucune addiction à l'alcool , et ne suis pas coutumier du fait, selon moi c'était un accident, et en plus de deux ans , ce fût la première fois.rnrnensuite le vendredi me sentant fatigué je ne me présente toujours pas en avertissant via sms, le vendredi après- midi je reçois un sms m'avertissant d'une mise pied probatoire et m'indiquant de ne pas reprendre mon poste le lundi (je suis coursier en deux-roues)rrnrndonc la procédure se fait entretien puis lettre de licenciement pour faute grave.rnrnla lettre dit effectivement que je l'ai informé le jeudi de mon état d'ébriété (ce qui est vrai) et que je l'avais confirmé le vendredi ,(ce qui n'est vrai) selon moi il fait un raccourcirrrnvoici mes questions ?rrnrnsachant que la prise d'alcool n'a pas eu lieu sur le lieu de travail, peut il me licencier pour faute grave ?rrnrpeut t'il juger sur un seul fait ponctuel ?rrnraurait t'il du du m'envoyer un avertissement avant une sanction radical ?rrnrje conçois ma bêtise, je veux juste savoir objectivement si le licenciement est abusif, et si ma cause est défendable devant un prud'hommes , si oui est t'il nécessaire d'envoyer un courrier de contestation à mon ex employeur ?rrnrnces 2 jours d'absence sont t'ils considéré comme abandon de poste, sachant que je n'ai pas fourni de certificat médical ?rrnrnces arguments dans la lettre sont que cela a engendré une production intenable,

Par **julius**, le **14/05/2010** à **18:54**

Bonjour,rrnrPouvez vous nous dire (ou résumer) ce que dit la lettre de licenciement pour

motiver votre licenciement ?
Car le cadre de la décision doit être inscrite dans le courrier.
Nous pourrions plus discuter sur des faits concrets.
Cordialement

Par **Ilunair**, le **14/05/2010** à **21:06**

bonjour
merci d'avoir pris le temps de me répondre
voici l'intégralité de ma lettre de licenciement
nci joint l'intégralité de ma lettre de licenciement
Monsieur,
Vous nous avez contacté le jeudi 15 avril votre chef d'équipe pour informer de votre incapacité à vous présenter à votre travail pour cause d'ébriété. le vendredi 16 vous nous avez confirmé la même cause. Vous avez donc suspendu votre contrat de travail alors que vous n'étiez pas sans savoir que nous sommes en période de clôture des congés payés. Votre comportement a donc généré un absentéisme pour le service deux roues de 25%, rendant la production intenable.
Par ailleurs, vous n'avez pas respecté l'article 10 règlement intérieur de la société qui stipule que le personnel de conduite s'interdit toute consommation de drogue ou d'alcool avant et pendant son service. Ce manquement constitue, avec les conséquences qui en découlent, des fautes graves
Nous décidons en conséquence votre licenciement au 3 mai 2010
Nous joignons à la présente votre certificat de travail, solde de tout compte et attestation pôle emploi
Nous vous prions d'agréer, monsieur nos salutations.
voici , merci de votre coup de main
cordialement
LL

Par **julius**, le **14/05/2010** à **23:55**

Bonsoir,
Malheureusement , vos aveux vous trahissent puisque c'est sur ces mêmes aveux , validés en entretien , d'après vos propos que vous avez été licencié.(la vérité ne paie malheureusement pas toujours)
Je suis navré d'avouer qu'il aurait mieux fallu nier la vérité , l'employeur n'ayant aucune preuve pour étayer ses dires.
Sauf qu'à l'heure d'aujourd'hui , il en a la preuve (de votre parole)
Il ne reste plus qu'à vérifier l'article 10 du règlement intérieur , pour voir si en effet , les termes sont ceux indiqués dans votre lettre.
Cependant , j'émettrais une observation sur le règlement intérieur qui interdit la consommation d'alcool dans un moment extérieur au contrat de travail , chose qui me paraît être litigieuse.
Votre dossier , face au prud'homme sera de faire reconnaître l'illégalité d'une clause du règlement intérieur face à un employeur qui annonce (à défaut) que le problème subsiste deux jours de suite.
Je doute malheureusement que les juges vous accorde le doute (puisque la faute sur une journée a été avouée).
En temps que défenseur , je me verrais dans l'obligation de vous préconiser d'éviter d'aller à l'affrontement ; cependant , cela reste un conseil , et vous resterez maître de vos décisions.
Enfin pour vous répondre sur votre interrogation , il s'agit bien d'un abandon de poste , puisque non-excuse par un AT.

Par **jeetendra**, le **15/05/2010** à **08:03**

Bonjour, votre dossier il est pas du tout en votre faveur (malheureusement par maladresse, ignorance du Droit du travail), courage à vous, cordialement.