

# L'ARRET DE LA SEMAINE

## CA DOUAI, 21/10/22, RG N° 20/01018 : UN LICENCIEMENT FONDÉ SUR LA CONSOMMATION D'ALCOOL

### FAITS DE L'ESPÈCE

Un salarié a été engagé le 30/05/2016 en qualité de cariste. Il était amené à exécuter des missions en gestion déléguée au sein d'entreprises clientes.

Il a fait l'objet d'un licenciement pour faute grave au motif d'une **consommation d'alcool** sur son lieu de travail.

Estimant ce licenciement infondé, il a saisi les **juridictions prud'homales**.



### RÈGLE DE DROIT

Traditionnellement, la **faute grave** est définie comme une violation des obligations découlant du contrat de travail d'une importance telle qu'elle rend **impossible** le maintien du salarié dans l'entreprise.

Dans cette optique, la réalité d'une faute grave s'apprécie à travers un **faisceau d'indices** : l'ancienneté du salarié, son passif disciplinaire, le préjudice subi par l'employeur...



### COURT

En l'espèce, la Cour d'appel constate que le salarié s'était engagé à respecter les dispositions du règlement intérieur. Ce document stipulait une **interdiction** de la consommation d'une quelconque **boisson alcoolisée** dans l'entreprise sous réserve des conditions dans lesquelles s'appliquerait **l'article R. 4228-20** du code du travail.

Il était démontré que le salarié a bien été trouvé en train de consommer **du vin** sur le site de l'entreprise cliente, **pendant une pause**, avec un employé de cette entreprise qui a été sanctionné disciplinairement, cependant sans pour autant qu'il soit démontré qu'il ait apporté lui-même cet alcool sur le lieu de travail.

De plus, l'employeur ne justifiait pas que le licenciement pour faute grave était proportionné au but recherché, alors que ce salarié était embauché depuis **près de 2 ans** sans qu'il soit fait état de sanctions disciplinaires, ni de mises en garde avant son licenciement, alors même que l'article précité n'interdit pas le vin sur le lieu de travail et qu'il n'est pas justifié du règlement intérieur de l'entreprise cliente, ni de la sanction appliquée au salarié de cette société. Enfin, elle note qu'aucun **contrôle sous forme d'éthylotest** n'a été opéré et que l'état d'ébriété du salarié n'a pas été mesuré.

Il en résulte que le licenciement est **sans cause réelle et sérieuse**



Florent LABRUGÈRE  
Avocat - Lyon