



La prise de stupéfiants avant la prise de poste

Jurisprudence publié le **03/07/2023**, vu **1297 fois**, Auteur : [Blog de Maître Florent LABRUGERE](#)

Par cet arrêt, la Cour d'appel de POITIERS revient sur la légitimité d'un licenciement pour faute simple des suites de la prise de stupéfiants par un salarié avant de prendre son poste.

[CA POITIERS, 08 juin 2023, RG n° 21/02583](#) *

Par cet arrêt, [dont l'infographie synthétique est téléchargeable](#), la Cour d'appel de POITIERS revient sur la légitimité d'un **licenciement** pour faute simple des suites de la prise de **stupéfiants** par un salarié avant de prendre son poste.

Au cas présent, un salarié a été engagé, en qualité de **chauffeur**, au sein d'une entreprise exploitant un marché de collecte de déchets. Le 11 décembre 2018, en se rendant son lieu de travail, il a fait l'objet d'un contrôle routier et d'un **dépistage positif** aux stupéfiants entraînant la **suspension immédiate** de son permis.

Informé de ce fait, son employeur l'a, ultérieurement, licencié pour faute simple.

En la matière, on rappellera que tout licenciement pour motif personnel doit être fondé sur une **cause réelle et sérieuse** selon l'article L. 1232-1 du code du travail.

Constitue une telle cause une **faute disciplinaire** suffisamment grave en vue de justifier la rupture du contrat de travail.

A titre d'illustration, est justifié le licenciement pour faute grave d'une hôtesse de caisse qui s'était trouvée en **état d'ébriété** dans l'enceinte du magasin, qu'elle avait commis sous l'empire de l'alcool plusieurs erreurs de caisse et qu'elle avait déjà fait l'objet de sanctions disciplinaires dans le passé ([Cass. soc., 7 mai 2014, n° 13-10.985](#)).

Il a déjà été admis en jurisprudence le bien-fondé d'un licenciement d'un salarié se trouvant sous l'influence de produits stupéfiants **pendant l'exercice** de ses fonctions ([Cass. soc., 27 mars 2012, n° 10-19.915](#)).

Dans ces situations, le licenciement n'est pas exclusivement fondé sur la **consommation** d'alcool ou de drogues en dehors de son temps de travail mais sur le fait de se trouver **sous l'imprégnation** de ces substances, ce qui peut faire encourir un **risque à autrui**, notamment lorsqu'on occupe un poste à responsabilité.

A défaut, le simple fait de consommer de la drogue ou de l'alcool en dehors de son temps de travail ne peut être sanctionné dès lors qu'il ne peut être procédé à un licenciement pour un fait **tiré de la vie privée** du salarié, hormis si le comportement du salarié a créé un **trouble caractérisé** au sein de l'entreprise ([Cass. soc., 13 avril 2023, n° 22-10.476](#)).

En l'espèce, la Cour d'appel de POITIERS note que le grief articulé dans la lettre de licenciement ne porte pas sur la consommation de produits stupéfiants en dehors du temps de travail, en soi, mais sur les **conséquences de cette consommation** en termes d'aptitude à l'exercice des fonctions et de **risques créés** à l'égard des tiers, au regard de l'imprégnation cannabique.

Cette imprégnation était incontestable puisqu'elle avait été constatée à l'occasion du contrôle routier dont le salarié a fait l'objet, le 11 décembre 2018, en se rendant à son travail, **imprégnation** ayant justifié la suspension provisoire immédiate de son permis de conduire.

Dès lors, pour la Cour d'appel, les faits reprochés au salarié ont bien un **lien direct et certain** avec l'exécution du contrat de travail.

Or, ce fait caractérise un manquement avéré aux obligations contractuelles, outre les risques en résultant en termes de **sécurité** des personnes et des biens dont il appartient à l'employeur de veiller à la prévention.

La circonstance que le salarié a informé son employeur de la situation à son arrivée sur site n'est pas de nature à **atténuer la gravité** des faits, au constat du risque délibéré qu'il a pris, tant pour lui-même qu'à l'égard des tiers, en se rendant à son travail, **sous l'emprise de produits stupéfiants**.

Enfin, pour apprécier la gravité des faits et la proportionnalité de la mesure disciplinaire, elle retient que les faits litigieux sont intervenus dans un **contexte particulier** marqué par un accident mortel de la circulation survenu en 2017 impliquant un véhicule de la société conduit par un salarié sous l'emprise de produits stupéfiants, ayant justifié une modification du règlement intérieur.

La Cour juge donc le licenciement **fondé sur une cause réelle et sérieuse**.

Florent LABRUGERE

Avocat au Barreau de LYON en droit du travail et droit de la sécurité sociale

<https://www.labrugere-avocat-lyon.fr/>

N.B : On ne sait pas, au jour de la rédaction de ce billet, si l'arrêt est définitif et n'a pas fait l'objet d'un pourvoi en cassation.