



Le licenciement d'un salarié positif à l'alcootest pendant son temps de travail jugé disproportionné

publié le 10/11/2014, vu 10381 fois, Auteur : [Anthony BEM](#)

Le contrôle d'un chauffeur de bus en état d'alcoolémie lors de son temps de travail peut-il justifier son licenciement ?

Le 16 octobre 2014, la Cour d'appel de Grenoble a jugé que le licenciement pour [faute grave d'un salarié](#) en état d'ivresse ou d'imprégnation alcoolique **était disproportionné compte tenu de son ancienneté de plus de 14 ans** (CA Grenoble, ch. Soc., sect. B, 16 octobre 2014, n°13/00658).

Cette décision suscite l'étonnement au regard des circonstances de l'affaire.

En effet, l'employeur est une société de transports soumise à une obligation de sécurité de résultat à l'égard de ses clients.

De plus, le règlement intérieur de l'entreprise prévoit que l'éthylotest positif d'un salarié peut être considéré comme « *une faute grave ou lourde selon les circonstances* ».

Cependant, la Cour de cassation a jugé, le 2 juillet 2014, que la licéité d'un contrôle du taux d'alcool des salariés sur leur lieu de travail est soumis à une double condition (*Cass. Soc., 2 juillet 2014, n°13-13.757*).

Ces deux conditions de validité sont que :

1. le salarié doit être en mesure de pouvoir **contester le test d'alcoolémie** ;
2. l'état d'ébriété du salarié doit être susceptible « **d'exposer des personnes ou des biens à un danger** » au regard de la nature de ses fonctions.

En l'espèce, les dispositions du règlement de l'entreprise prévoient l'encadrement du contrôle ainsi que la possibilité de demander une contre-expertise.

Suite à l'alcootest, le chauffeur de bus a révélé un taux d'alcoolémie de 0,30 gramme par litre de sang.

Ainsi, un risque « **d'exposer des personnes ou des biens à un danger** » existait bien pour les personnes transportées, de sorte que l'employeur a pu légitimement se croire dans la possibilité de licencier ce salarié pour faute grave.

Le Conseil des prud'hommes a, dans un premier temps, validé le licenciement.

Toutefois, la Cour d'appel a infirmé le jugement estimant la sanction disproportionnée.

Selon la Cour d'appel, le licenciement du salarié est sans cause réelle et sérieuse.

En effet, pour mémoire, les articles L.1333-1 et 1333-2 du Code du travail permettent aux juges d'apprécier « *la régularité de la procédure suivie et si les faits reprochés au salarié sont de nature à justifier une sanction* ».

Conformément à ces textes, l'arrêt du 16 octobre 2014 précise que : « **les juges sont libres pour l'appréciation du caractère proportionnel de la sanction ET ne sont en aucun cas liés par la sanction prévue d'office par le règlement intérieur** ».

Les juges d'appel ont ainsi estimé que l'imprégnation alcoolique du chauffeur ne pouvait pas justifier son licenciement en raison de deux critères :

- **L'ancienneté du salarié,**
- **L'absence d'antécédents fautifs dans l'exercice de ses fonctions.**

L'obligation de sécurité de résultat de l'entreprise n'a pas été prise en compte pour l'appréciation de la proportionnalité de la sanction par rapport à la faute de la part des juges.

Il en découle que l'appréciation de la proportionnalité ne se limite pas à la seule cause de la mesure mais à l'ensemble du parcours du salarié au sein de l'entreprise.

Par conséquent, le choix de la sanction à prendre en cas d'état d'ébriété d'un salarié conducteur sur son lieu de travail ou pendant son temps de travail doit se faire au cas par cas selon les situations et uniquement en fonction des deux critères précités.

Ainsi, avant tout licenciement, il semble impératif de tenir compte de l'ancienneté du salarié ainsi que de son comportement antérieur et de prononcer une sanction proportionnelle à la faute commise.

Je suis à votre disposition pour toute action ou information ([en cliquant ici](#)).

PS : Pour une recherche facile et rapide des articles rédigés sur ces thèmes, vous pouvez taper vos "*mots clés*" dans la barre de recherche du blog en haut à droite, au dessus de la photographie.

Anthony Bem
Avocat à la Cour
27 bd Malesherbes - 75008 Paris
01 40 26 25 01
abem@cabinetbem.com

www.cabinetbem.com