



# Un licenciement fondé sur la consommation d'alcool

Jurisprudence publié le 14/11/2022, vu 5111 fois, Auteur : [Blog de Maître Florent LABRUGERE](#)

Par cet arrêt, la Cour d'appel de DOUAI revient sur la légitimité d'un licenciement pour faute grave au motif d'une consommation d'alcool sur le lieu de travail.

[CA DOUAI, 21 octobre 2022, RG n° 20/01018](#) \*

Par cet arrêt, [dont l'infographie synthétique est téléchargeable](#), la Cour d'appel de DOUAI revient sur la légitimité d'un licenciement pour **faute grave** au motif d'une **consommation d'alcool** sur le lieu de travail.

Au cas présent, un salarié a été engagé le **30 mai 2016** en qualité de cariste. Il était amené à exécuter des missions en gestion déléguée au sein d'entreprises clientes.

Le **18 avril 2018**, il a fait l'objet d'un licenciement pour les motifs précités. Estimant ce licenciement infondé, il a saisi les juridictions prud'homales

Avant de s'intéresser à la réalité et la gravité de la faute reprochée au salarié, la Cour d'appel de DOUAI rappelle la définition d'une **faute grave** s'entendant comme la faute imputable au salarié constituant une violation de des obligations découlant de son contrat de travail ou de ses fonctions, qui **rend impossible** le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis et impose son départ immédiat.

Alors que la preuve du caractère réel et sérieux du licenciement n'incombe pas particulièrement à l'une ou l'autre des parties, il revient en revanche **à l'employeur** d'apporter la preuve de la faute grave qu'il reproche au salarié. En cas de doute, il **profite** au salarié.

[Comme nous l'expliquions dans un article précédent](#), le contrôle de la matérialité des faits reprochés auquel le juge doit procéder implique **une appréciation** de leur imputabilité au salarié, de leur caractère objectivement fautif et sérieux justifiant la rupture du contrat de travail, ainsi que de **leur gravité** rendant impossible le maintien dans l'entreprise.

En l'espèce, la Cour d'appel de DOUAI 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.

Cet article dispose notamment qu'« *aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail* ».

Au cas présent, 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, le juge d'appel 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.

Elle juge donc le licenciement **sans cause réelle et sérieuse**, ce qui ouvre droit au salarié à des indemnités de rupture.

Une telle appréciation ne ressort donc pas d'une simple question juridique mais d'une analyse **au cas par cas** et surtout d'une **appréciation subjective** de la situation qui peut différer selon les données de l'espèce.

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](#)).

De même, le licenciement pour faute grave d'un conducteur d'engin de chantier, **ayant été contrôlé à 0,7 grammes**, a été considéré comme justifié dès lors que son état était de nature à exposer les personnes ou les biens à un danger ([Cass. soc., 22 mai 2002, n° 99-45.878](#)).

Au contraire, la consommation d'une **très faible quantité d'alcool** avant la prise du travail ne peut pas justifier un licenciement pour faute grave, alors même que l'employeur avait autorisé sur le lieu de travail la consommation d'alcool à l'occasion de réunions de fin d'année ou d'anniversaire ([Cass. soc., 20 juin 2012, n° 10-22.712](#)).

De même, à la lecture de l'article R. 4228-20 du code du travail, le simple fait **de se présenter** sur son lieu de travail avec une bouteille de vin ne saurait justifier un licenciement pour faute ([CA RIOM, 27 octobre 2015, RG n° 14/02065](#)).

Par ces quelques exemples, on ne pourra que constater que la justice est rendue par des êtres humains et que la moindre différence factuelle peut conduire à une solution différente.

Maître Florent LABRUGERE

Avocat au Barreau de LYON

<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.***