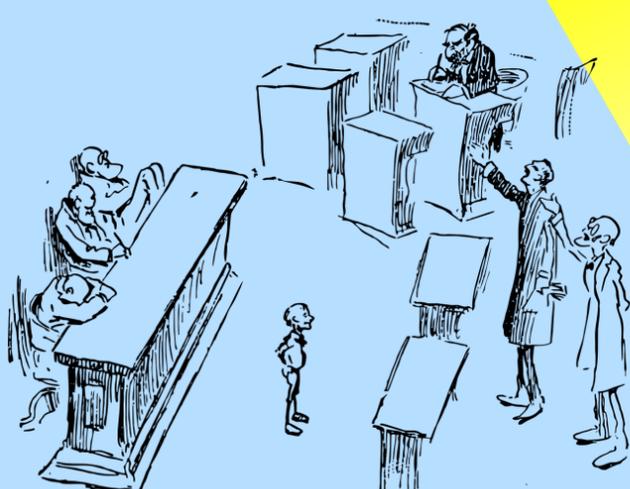




L'ARRET DE LA SEMAINE

CA POITIERS, 08/06/23, RG N° 21/02583 : LA PRISE DE STUPÉFIANTS AVANT LA PRISE DE POSTE



FAITS DE L'ESPÈCE

Un salarié a été engagé, en qualité de **chauffeur**, au sein d'une entreprise exploitant un marché de collecte de déchets.

Le 11/12/18, 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.

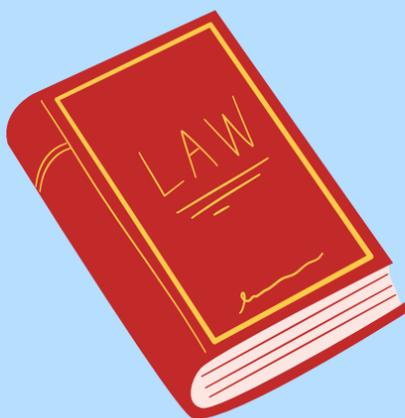
Informé de ce fait, son employeur l'a licencié pour **faute simple**.



RÈGLE DE DROIT

Selon l'article L. 1232-1 du CT, tout licenciement doit être justifié par une **cause réelle et sérieuse**, telle qu'une faute disciplinaire.

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**).



COURT



Au cas d'espèce, la Cour d'appel 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 11/12/18, en se rendant à son travail, **imprégnation** ayant justifié la suspension provisoire immédiate de son permis de conduire. Dès lors, pour la Cour, 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 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.

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



Florent LABRUGÈRE

Avocat - Lyon