

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

Quand l'ivresse au travail donne lieu à un licenciement pour faute grave

Une salariée est engagée le 1er décembre 1983 en qualité d'hôtesse de caisse-vendeuse. Elle est licenciée pour faute grave par lettre du 3 août 2010. Cette rupture du contrat ...

Sommaire

- Contexte de l'affaire
- Quand boire de l'alcool au travail ne permet pas un licenciement !
- État d'ébriété = motif de licenciement
- État d'ébriété pendant le travail = accident du travail reconnu par la CPAM

Contexte de l'affaire

Une salariée est engagée le 1^{er} décembre 1983 en qualité d'hôtesse de caisse-vendeuse.

Elle est licenciée pour faute grave par lettre du 3 août 2010.

Cette rupture du contrat de travail est motivée par les faits suivants :

- La salariée se présente à son travail avec 1 h de retard dans un état d'ébriété ;
- Elle rejoint avec grande difficulté son vestiaire ;
- A son poste de travail, elle est incapable de rendre la monnaie et commet des erreurs d'enregistrements importants (elle enregistre 2 concombres au prix unitaire de 99,99 €) ;
- Finalement, elle est renvoyée chez elle au bout d'une demi-heure, son absence en période estivale provoquant un surcroît de travail et un fort mécontentement de la clientèle ;
- Malgré la demande explicite de l'employeur, la salariée ne se rend pas à son travail le lendemain ;
- Tenant compte de 7 précédents avertissements (2 pour intempérance et 5 pour des erreurs de caisse), l'employeur procède à son licenciement pour faute grave.

Extrait de l'arrêt :

Aux motifs que le 10 juillet 2010 au matin, Mme X... s'est présentée à son poste de caisse avec une heure de retard et dans un état d'ébriété révélant une inaptitude à prendre son poste, qu'elle a eu bien du mal à rejoindre le vestiaire, qu'elle était en état d'ébriété manifeste, incapable de faire des rendus de monnaie, qu'il a fallu la renvoyer chez elle au bout d'une demi-heure en raison de ses multiples erreurs, que son absence en période estivale a provoqué un surcroît de travail pour les autres caissières présentes ainsi qu'un fort mécontentement des clients, que certains d'entre eux n'ont pas hésité à abandonner leur caddie et à quitter le magasin sans leurs achats et qu'en dépit de la demande explicite de l'employeur, l'intéressée ne s'est pas représentée à son travail à 13h30 ; que la preuve de la prise de poste de Mme X... en état d'ébriété manifeste le 10 juillet 2010 est rapportée (...) ; qu'elle a fait montre d'une intempérance réitérée puisque des avertissements lui avaient déjà été notifiés pour état d'ébriété sur le lieu de travail le 12 octobre 2006 et le 3 décembre 2007 ; que l'appelante démontre par ailleurs que le 10 juillet 2010, Mme X... a enregistré deux concombres au prix unitaire de 99,99 € commettant ainsi une erreur grossière s'ajoutant à la très longue liste des erreurs ayant fait l'objet des avertissements des 12 octobre 2006, 19 avril 2007, 11 février 2008, 18 février 2009 et 19 avril 2010 ; que diverses attestations démontrent que certaines clientes du magasin évitaient la caisse tenue par Mme X... pour ne pas être victime de ses erreurs d'enregistrement ; que la preuve est rapportée des deux griefs énoncés dans la lettre de licenciement ; que l'état d'ébriété de Mme

X... sur le lieu de travail n'était pas sans précédent ; qu'il a eu des répercussions sur la qualité de son travail ainsi que sur le fonctionnement normal de l'entreprise ; qu'il était de nature à compromettre la qualité de son activité professionnelle et à engager la responsabilité de l'employeur ; qu'il a rendu impossible son maintien dans l'entreprise ; que dès lors, la Sarl D...était fondée à licencier la salariée pour faute grave ;

La salariée saisit la juridiction prud'homale, estimant que son licenciement pour faute grave n'est pas fondé en rappelant notamment sa grande ancienneté dans l'entreprise, soit près de 27 ans.

La cour d'appel puis la Cour de cassation déboutent la salariée de sa demande, estimant le licenciement pour faute grave totalement fondé en l'espèce.

Extrait de l'arrêt :

Mais attendu qu'ayant constaté que la salariée se trouvait en état d'ébriété dans l'enceinte du magasin et qu'elle avait commis sous l'empire de l'alcool plusieurs erreurs de caisse, la cour d'appel a pu décider, eu égard à ses antécédents et aux répercussions de son comportement sur la qualité de son travail et sur le fonctionnement de l'entreprise, que son attitude rendait impossible son maintien dans l'entreprise et constituait une faute grave ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Cour de cassation du 07 mai 2014, pourvoi n°13-10985

Commentaire de LégiSocial

Ce n'est pas la première fois que la Cour de cassation se penche sur la relation particulière « alcool-travail ».

Plusieurs arrêts ont ainsi été rendus à ce sujet par la Cour de cassation mais aussi par la cour d'appel.

Quand boire de l'alcool au travail ne permet pas un licenciement !

Dans cette affaire, 2 salariés sont licenciés pour faute grave, au motif qu'ils consommaient de l'alcool sur le lieu de travail.

Le licenciement a été considéré dépourvu de cause réelle et sérieuse par la Cour de cassation.

Pour retrouver l'article en détails, vous pouvez [cliquer ici](#).

Lire aussi : [Quand boire de l'alcool au travail ne permet pas un licenciement ! Jurisprudence](#)

Cette affaire concerne deux salariés d'une entreprise d'imprimerie, le premier est engagé le 1/04/1986 en qualité d'aide finition tasseur, le second engagé le 16/07/2001 en qualité de massicotier. Ils ...

État d'ébriété = motif de licenciement

Dans l'affaire jugée par la Cour d'appel en date du 9 juin 2011, il s'agissait d'un salarié consommant de l'alcool sur son lieu de travail.

Ivre à son poste de travail, il avait abandonné son poste après la pause-déjeuner, omis de restituer les clefs du chantier sur lequel il travaillait.

Son responsable hiérarchique le cherche en vain, il sera finalement retrouvé en fin de journée dans... un bar !

Son licenciement pour faute grave a été considéré justifié par la Cour d'appel

Arrêt de la Cour d'appel n° 09-23647 du 9/06/2011

État d'ébriété pendant le travail= accident du travail reconnu par la CPAM

Dans cette affaire, un salarié conduisait ivre un camion.

Victime d'un accident de la route, son accident avait été reconnu comme un accident du travail par la [CPAM](#) (Caisse Primaire d'Assurance Maladie).

Malgré les contestations de l'employeur, les juges de la Cour de cassation avait néanmoins admis que l'accident de circulation en question devait bien être reconnu comme un véritable accident du travail et traité en tant que tel.

Cour de cassation du 17 février 2011, pourvoi n°V 09-70.802 arrêt n°387 F-D

Nota : vous pouvez retrouver l'arrêt en détails sur notre site, en [cliquant ici](#).

Lire aussi : [Accident du salarié pendant le travail et en état d'ébriété = accident du travail Jurisprudence](#)

Un salarié est engagé en qualité de conducteur au sein d'une entreprise de transports. Alors qu'il circule au volant de son camion, pendant son travail, il est victime d'un accident ...