



Le Premium
131 Boulevard Stalingrad
69624 Villeurbanne cedex

Tél. : +33 (0)4 26 84 67 67
Fax : +33 (0)4 26 84 67 60

www.renaud-avocats.com

#71

Provoquer le contrôle routier d'un salarié sous l'emprise de stupéfiants n'est pas une bonne idée !

Lorsqu'un employeur provoque lui-même un contrôle routier, il ne peut ensuite se prévaloir de la conduite par le salarié d'un véhicule de la société sous l'emprise de produits stupéfiants.

Telle est l'analyse posée par la Cour d'appel d'Orléans (Arrêt du 12 janvier 2016 n°15/00392).

Dans cette affaire, un employeur qui soupçonnait un salarié, technicien de maintenance, d'avoir consommé du cannabis, lui avait demandé de prendre un véhicule de la société pour effectuer une intervention urgente.

Dans la foulée, il avait prévenu les gendarmes en leur apportant les données de géolocalisation du véhicule de l'intéressé afin de leur permettre de procéder à un contrôle routier.

Consécutivement à ce contrôle :

- le véhicule avait été immobilisé,
- le salarié s'était vu retirer son permis de conduire pour conduite sous l'emprise de produits stupéfiants,
- l'employeur avait procédé au licenciement pour faute grave du technicien de maintenance.

Selon les juges du fond, cette démarche est déloyale dans la mesure où les faits qui sont reprochés au salarié (même s'il les reconnaissait), n'auraient pas eu lieu si l'employeur n'avait pas usé d'un stratagème pour le soumettre à un contrôle routier dont il avait, de toute évidence, facilité la réalisation.

La juridiction d'appel rappelle d'ailleurs qu'en agissant de la sorte, l'employeur avait fait courir un risque tant à l'intéressé lui-même qu'aux tiers, son unique objectif ayant été de disposer d'éléments pour licencier un salarié dont il entendait se séparer.

La Cour d'Appel d'Orléans confirme ainsi le jugement du Conseil de Prud'hommes de Tours puisqu'elle considère que le licenciement du salarié est dépourvu de cause réelle et sérieuse et alloue à ce dernier, outre ses indemnités de rupture (au titre du préavis et du licenciement) et le rappel de salaire au titre de la mise à pied conservatoire injustifiée, un dédommagement d'un peu plus de 6 mois de salaires (le salarié disposant d'une ancienneté de 2 ans et 2 mois).

Il s'agit là de l'illustration parfaite de la jurisprudence de la Cour de cassation aux termes de laquelle le contrôle des salariés doit être effectué par l'employeur dans la transparence et la loyauté. Par le passé la juridiction suprême avait ainsi écarté la preuve rapportée par les clients « mystères » adressés par l'employeur ou les rapports d'enquêteurs privés.

Seuls des tests salivaires ou sanguins prévus par le règlement intérieur et effectués avec l'accord du salarié et dans le respect des droits de la défense de celui-ci pourraient être un moyen valable de preuve.