



Un fait isolé peut justifier un licenciement sans sanction préalable

Une cour d'appel ne peut pas juger sans cause réelle et sérieuse le licenciement, sans sanction préalable, d'un salarié fondé sur un fait isolé sans avoir apprécié son degré de gravité.

Un **chauffeur livreur poids lourds**, dont le permis de conduire est suspendu à l'issue d'un contrôle routier, est mis à pied à titre conservatoire et **licencié** pour faute grave par son employeur au **double motif** de la prise de son poste de travail sous l'emprise de stupéfiants et de l'usage d'un téléphone au volant, en violation du règlement intérieur.

Relaxé par le tribunal correctionnel du chef de conduite d'un véhicule en ayant fait usage de stupéfiants, le salarié saisit la juridiction prud'homale afin de contester son licenciement.

Retenant, **après avoir écarté le grief relatif** à la prise de poste sous l'emprise de **stupéfiants**, que l'employeur n'a émis aucun moyen subsidiaire tendant à soutenir, au visa de précédents disciplinaires, le caractère proportionné d'un licenciement disciplinaire avec la **seule infraction d'usage d'un téléphone au volant** d'un véhicule, la cour d'appel juge le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Reprenant la règle qu'elle avait déjà énoncée dans le cadre du licenciement pour faute grave de deux salariés ayant fumé du haschisch à l'intérieur de l'entreprise (Cass. soc. 1-7-2008 n° 07-40.053 FP-PB), la Cour de cassation censure cette décision. Elle estime que la commission d'un fait isolé peut justifier un licenciement **sans** qu'il soit nécessaire qu'il ait donné lieu à **sanction préalable**. Il appartenait donc, en l'espèce, aux juges du fond d'**apprécier le degré de gravité de la faute** commise par le salarié.

Cass. soc. 24-1-2018 n° 16-14.386 F-D