

# Conduire une voiture de fonction en état d'ivresse : c'est grave ?



© 2022 Les Echos Publishing

En principe, un salarié ne peut pas être sanctionné par son employeur pour une faute commise dans le cadre de sa vie privée. Ainsi, par exemple, un salarié ne peut pas faire l'objet d'un licenciement disciplinaire pour avoir conduit en état d'ébriété en dehors de son temps et de son lieu de travail.

Néanmoins, lorsque les faits issus de la vie personnelle du salarié se rattachent à sa vie professionnelle, l'employeur est en droit d'engager une procédure disciplinaire, comme en témoigne une décision récente de la Cour de cassation.

Dans cette affaire, un chef d'équipe s'était rendu, sur instruction de son employeur et au moyen de sa voiture de fonction, à un salon professionnel. Au retour de ce salon, il avait conduit en état d'ébriété et avait provoqué un accident de la circulation. Son véhicule de fonction avait été gravement endommagé et son permis de conduire avait été suspendu. Son employeur l'avait alors licencié pour faute grave.

Mais le salarié avait contesté son licenciement en justice estimant que des faits intervenus dans le cadre de sa vie personnelle ne pouvaient pas donner lieu à un licenciement

pour faute. Et pour justifier le caractère privé de la faute commise, le salarié soutenait que l'accident avait eu lieu en dehors de ses horaires de travail (entre 22 et 23 h) et qu'il n'avait reçu aucune contrepartie financière ou repos au titre de ce déplacement.

Toutefois, pour la Cour de cassation, les faits reprochés au salarié se rattachaient bien à sa vie professionnelle. Et pour cause : le salarié avait provoqué un accident alors qu'il conduisait un véhicule de fonction sous l'emprise d'un état alcoolique, au retour d'un salon professionnel, où il s'était rendu sur instruction de son employeur. Aussi, ce dernier était en droit d'engager une procédure disciplinaire à l'encontre du salarié.

**Rappel** : le salarié qui se voit retirer son permis de conduire en dehors de ses heures de travail peut toutefois, si cela nuit au bon fonctionnement de l'entreprise, faire l'objet d'un licenciement pour motif personnel (et non disciplinaire !). C'est le cas, en particulier, lorsque l'emploi du salarié nécessite la possession du permis de conduire (un livreur, par exemple).

[Cassation sociale, 19 janvier 2022, n° 20-19742](#)

© 2022 Les Echos Publishing