

**CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE SAINT-PIERRE**
Conseil de Prud'Hommes
28 rue Archambaud
CS 70040
97851 SAINT-PIERRE CEDEX

RG N° N° RG F 24/00097 - N°
Portalis DC3A-X-B7I-SS6

N° Minute : 25/00064

**REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

JUGEMENT DU : 09 Septembre 2025

Monsieur [REDACTED]

97416 LA CHALOUE SAINT LEU

Représenté par [REDACTED]

Me Alain ANTOINE (Avocat au
barreau de SAINT-DENIS)

SECTION Commerce

DEMANDEUR

AFFAIRE

[REDACTED] contre [REDACTED]

**JUGEMENT DU
09 Septembre 2025**

Qualification :
Contradictoire
premier ressort

Notification le : 24/09/2025

Date de la réception

par le demandeur :

par le défendeur :

Expédition revêtue de
la formule exécutoire
délivrée - expédiée RAR

le : 24/09/2025

à : [REDACTED]

le 24/09/2025

CC à [REDACTED]

à Me ANTOINE Alain

à Me DE RAMBURES Camille

[REDACTED] en la personne de son
représentant légal

N° SIRET : [REDACTED]

97410 SAINT-PIERRE

Représenté par Me Camille DE RAMBURES (Avocat au barreau
de SAINT DENIS (REUNION))

DEFENDEUR

- Composition du bureau de Jugement lors des débats
et du délibéré :

Madame Michelle, Claudette SANTOS, Président Conseiller (S)

Madame Sylvaine ANANDY, Assesseur Conseiller (S)

Monsieur Georges, Emilien IDMONT, Assesseur Conseiller (E)

Monsieur Régis FIEGENWALD, Assesseur Conseiller (E)

Assistés lors des débats de Madame Yvaine DE BOISVILLIERS,
Greffier

PROCEDURE

- Date de la réception de la demande : 31 Mai 2024

- Bureau de Conciliation et d'Orientation du 04 Février 2025

- Renvoi BJ sans mesures provisoires

- Débats à l'audience de Jugement du 01 Avril 2025

- Prononcé de la décision fixé à la date du 08 Juillet 2025

Délibéré prorogé à la date du 09 Septembre 2025

Décision prononcée conformément à l'article 453 du code de
procédure civile en présence de Madame Yvaine DE
BOISVILLIERS, Greffier

CHEFS DE LA DEMANDE

A l'audience du bureau de jugement du 01 avril 2025, le Président procède à la lecture des chefs de demandes arrêtés comme suit :

POUR LE DEMANDEUR

- Recevoir Monsieur [REDACTED] en son action.
- Juger que le licenciement de Monsieur [REDACTED] ne repose sur aucune cause réelle et sérieuse.
- Juger que Monsieur [REDACTED] subit un préjudice distinct du licenciement.
- Condamner en conséquence la société [REDACTED] au paiement des sommes suivantes :
- 1 971.53 € à titre d'indemnité de licenciement.
- 3 889.78 € à titre de l'indemnité de préavis.
- 388.97 € à titre des congés payés afférents.
- 9 724.45 € à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse
- 5 000.00 € à titre de dommages et intérêts pour le préjudice distinct.
- 4 000.00 € Sur le fondement de l'article 700 du Code de Procédure Civile, et aux entiers dépens.
- Ordonner l'exécution provisoire dans les termes de la loi.

POUR LE DEFENDEUR

- Dire et Juger fondé le licenciement de Monsieur [REDACTED] pour faute grave, motif pris de son état d'ébriété à ses heures et sur son lieu de travail.
- Débouter Monsieur [REDACTED] de l'ensemble de ses demandes, fins et conclusions.
- Débouter monsieur [REDACTED] de ses demandes de dommages et intérêts au titre d'un préjudice pour procédure vexatoire.
- 3 000,00 € en application de l'article 700 du Code de Procédure Civile, outre les entiers dépens.

LES FAITS ET PRETENTIONS DES PARTIES

LE DEMANDEUR

Monsieur [REDACTED] a été embauché par la [REDACTED] le 06 mars 2020, suivant un, contrat de travail à durée déterminée, en qualité d'employé polyvalent, puis par un contrat indéterminé du 1er décembre 2020.

En contrepartie de sa prestation de travail, Monsieur [REDACTED] percevrait une rémunération brute mensuelle de 1 747.34 €.

Le 14 mars 2024, Monsieur [REDACTED] est reçu en entretien préalable au licenciement.

« le samedi 02 mars 2024, vous avez été accompagné de Monsieur [REDACTED] pour effectuer vos livraisons, vous vous êtes arrêtés à trois reprises sur des sites ne faisait pas partie de vos points de livraisons et qui sont les suivants :

1. Au SNACK Supérette le Guillaume pour prendre une collation
2. A rue Bonites, Carrosse Saint Gilles sans explication particulière
3. A la station ENGEN Ermitage pour aller aux toilettes selon vos dires

Et vous êtes revenu sur votre lieu de travail.

A votre retour l'équipe d'exploitation, représentée par Monsieur [REDACTED], Madame [REDACTED] ainsi que le Directeur Général en la personne de [REDACTED] ainsi que Madame [REDACTED] de [REDACTED] ont constaté une attitude inhabituelle dans votre comportement, qui s'apparente à une consommation d'alcool.

Des difficultés évidentes dans l'élocution, des yeux rougis, l'incapacité à expliquer vos prises de décisions face aux questions des responsables présents sur place en montrant des sautes d'humeur incompréhensibles.

Lors de notre entretien, vous avez confirmé que vous avez bien effectué des livraisons avec Monsieur [REDACTED] qui vous avez proposé de venir avec vous, car il n'avait rien à faire selon lui au dépôt.

Vous avez nié totalement d'être sous l'emprise de l'alcool, précisant que vous n'aviez rien bu qu'une Monster

et que Monsieur [REDACTED] avait consommé de la bière de la marque Eagle.

Vous avez précisé qu'un client vous avez fait un cadeau en l'occurrence du boudin et que vous avez ramené ce cadeau au bureau pour le partager avec les autres et c'est ce qui a créé cet état de contentement et d'euphorie.

Nous ne pouvons tolérer une telle attitude.

Compte tenu de la gravité des faits, votre maintien même temporaire dans l'entreprise s'avère impossible.

Le licenciement prend effet immédiatement, à la date de la première présentation du présent courrier, sans indemnité de préavis ni de licenciement.

C'est dans ces conditions, que Monsieur [REDACTED] a saisi le Conseil de Prud'hommes pour démontrer que son licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

LE DEFENDEUR

Monsieur [REDACTED] exerce dans la [REDACTED] la fonction d'employé polyvalent depuis le 06 mars 2020 pour une rémunération brute de 1 747.24 €.

Le société [REDACTED] est spécialisée dans l'arboriculture et propose à la vente de fruits frais et de saison de qualité issus de l'agriculture biologique locale.

Le 02 mars 2024, Monsieur [REDACTED] accompagné de son collègue Monsieur [REDACTED], sont partis effectuer les livraisons de la société [REDACTED] et récupérer une commande alimentaire destinée à Madame [REDACTED] responsable commerciale de la SARL [REDACTED]

A l'occasion de cette tournée, Messieurs [REDACTED] et [REDACTED] ont fait halte en divers endroits sans rapport avec l'itinéraire prévu par la feuille de route assignée à Monsieur [REDACTED]

A leur retour, les salariés présentaient un comportement suspect, la démarche mal assurée, l'élocution pâteuse, les yeux rougis, l'haleine exhalant des relents d'alcool.

Monsieur [REDACTED] s'est montré agressif à l'égard de Madame [REDACTED] à qui il devait remettre la commande récupérée à l'occasion de sa tournée et au regard de laquelle il a prétexté, dans un langage incohérent et confus, qu'il s'agissait d'un cadeau fait par un client aux chauffeurs.

L'ensemble de ces éléments constatés par plusieurs employés présents dans les locaux dans l'entreprise. Les faits ont été immédiatement signalés aux services des ressources humaines, a conduit la société à convoquer respectivement Monsieur [REDACTED] et Monsieur [REDACTED] à un entretien préalable en vue d'un licenciement assorti d'une mise à pied conservatoire.

L'attitude menaçante ayant été constaté par de nombreux salariés qui se sont aperçu que Monsieur [REDACTED] était dans un état d'ébriété manifeste qui a justifié son licenciement pour faute grave, intervenu par courrier le 26 mars 2024.

Monsieur [REDACTED] a saisi le Conseil de Prud'hommes de Saint Pierre afin de contester son licenciement,

MOTIVATION

Vu les écritures remises dans un cadre contradictoire.

Vu les pièces versées dans un cadre contradictoire.

Attendu qu'il convient à titre liminaire de noter qu'il résulte des dispositions de l'article L.1411-1 du Code du travail que le conseil de Prud'hommes est compétent pour tous les différends qui peuvent s'élever à l'occasion de tout contrat de travail soumis aux dispositions du présent Code entre les employeurs ou leurs représentants, et les salariés qu'il emploient.

Sur la faute grave

La faute grave résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié personnellement qui constituent

une violation d'une obligation contractuelle ou un manquement à la discipline de l'entreprise d'une telle importance qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise même pendant la durée limitée du préavis.

Il appartient à l'employeur de rapporter la preuve de l'existence de la faute grave.

La faute grave est la faute qui rend immédiat le départ du salarié afin que soit sauvegardé le bon fonctionnement de l'entreprise. En cas de doute, cela profitera toujours au salarié Cour Cassation, 11 décembre 1986

Le contrôle juridictionnel s'effectue dans le strict cadre de la lettre de licenciement, que la lettre de licenciement fixe les limites du litige.

La lettre de licenciement invoque plusieurs fautes du salarié, plusieurs arrêts ne faisant pas partie de vos points de livraison, la consommation d'alcool pendant ses heures de travail.

Pour qu'un comportement soit qualifié de faute grave, 3 éléments cumulatifs doivent être réunis :

1. Les faits commis doivent être directement et personnellement imputables au salarié. Cass. Soc. 23 février 2005, n° 02-46271.
2. Les faits doivent être en lien avec le travail et doivent représenter une violation d'une obligation contractuelle ou un manquement aux règles de discipline de l'entreprise. Cass. Soc. 25 avril 1990, n° 87-45275.
3. Les faits doivent être d'une telle gravité qu'ils rendent le maintien du salarié dans l'entreprise impossible. Cas. Soc. 26 février 1991, n° 88-44908.

Il est préconisé d'Écarter le salarié manifestement en état d'ébriété ou sous l'emprise de drogues de son poste de travail, faire appel au médecin du travail, le placer dans une salle de repos pour récupérer, raccompagner le salarié chez lui en veillant cependant à ne pas le laisser seul, faire appel aux secours en cas de nécessité, etc.

Un contrôle d'alcoolémie est possible. Il doit avoir été prévu dans le règlement intérieur ou la note de service. Il doit être réalisé en présence d'un tiers (membre du CSE par exemple). Ce contrôle doit être justifié par la nature du travail confié au salarié.

L'employeur peut, sur les lieux du travail, imposer des contrôles du taux d'alcoolémie par éthylotest. Puisque ces contrôles constituent une atteinte aux libertés individuelles des salariés, ils ne sont cependant légitimes que sous certaines conditions.

Le tribunal a jugé que la simple odeur d'alcool au travail ne suffisait pas à elle seule à constituer une faute grave. Pour justifier un licenciement pour consommation d'alcool, il doit être clairement démontré que celle-ci a rendu le salarié inapte au travail et/ou a entraîné d'autres problèmes pour l'employeur.

En l'espèce, Le Conseil constate que l'employeur n'a fait que reprendre les dires des autres salariés
« suspicion de l'emprise d'alcool, ou de drogue »

Aucun test n'a été effectué sur Monsieur [REDACTED], aucun personnel médical n'a été appelé pour constater que le salarié avait bu, aucun problème lors de livraison n'a été constaté par l'employeur. Le salarié a pris sa voiture à la fin de son poste de travail.

Monsieur [REDACTED] a proposé de faire un test d'alcoolémie, L'employeur a refusé.

En conséquence, le Conseil dit que la faute grave n'est pas caractérisée et requalifie le licenciement pour faute grave en licenciement sans cause réelle et sérieuse

Sur l'indemnité légale de licenciement.

Il résulte de l'article L 1234-9 du code du travail que le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte 8 mois d'ancienneté ininterrompus au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement.

Les modalités de calcul de cette indemnité sont en fonction de la rémunération brute dont le salarié bénéficiait antérieurement à la rupture du contrat de travail.

Elle ne peut être inférieure à une somme calculée par année de service dans l'entreprise et tenant compte des mois

de service accomplis au-delà des années pleines. En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets.

L'indemnité de licenciement ne peut être inférieure aux montants suivants :
Un quart de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans.
Un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans.

En l'espèce, Monsieur [REDACTED] comptant une ancienneté de 4 ans et 20 jours dans l'entreprise,

Salaire de base $1\ 944.89 \times \frac{1}{4} = 486.20$
 $486.20 \times 4 = 1\ 944.80$

Le Conseil fait droit à sa demande pour un montant de 1 944.80 €.

Sur l'indemnité compensatrice de préavis et sur l'indemnité au titre des congés payés afférents

Il résulte de l'article L 1234-1 du Code du travail qu'en cas de licenciement pour un motif autre qu'une faute grave, le salarié à droit :

S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de service continu inférieur à six mois à un préavis dont la durée est déterminée par la loi, la convention ou accord collectif de travail ou, à défaut, par usage pratiqués dans la localité et la profession

S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre six mois et moins de deux ans, à un préavis d'un mois.

S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de service continu d'au moins deux ans, à un préavis de deux mois

Monsieur [REDACTED] compte tenu de son ancienneté pouvait prétendre à un préavis de deux mois.

$1\ 944.80 \times 2 = 3\ 889.78$

L'article L3141-24 du Code du travail précise que l'indemnité afférente au congé est légale au dixième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence.

En conséquence, il y a lieu de faire droit à sa demande de deux mois soit la somme de 3 889.78 euros brut auxquels s'ajoutent 388.97 € brut au titre de l'indemnité de congés payés sur préavis.

Sur le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Il résulte de l'article L 1235-3 du Code du Travail que si le licenciement survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le tribunal octroie au salarié une indemnité dont le montant est compris entre les montants minimaux et maximaux fixés par la loi

Monsieur [REDACTED] a été embauché depuis le 06 mars 2020,

Soit pour une ancienneté de 04 ans dans l'entreprise

Monsieur [REDACTED] peut prétendre à 3 de mois de salaire.

$1\ 944.89 \times 3 = 5\ 834.49$

En conséquence, le Conseil lui octroie la somme de 5 834.49 euros au titre de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Sur l'indemnité vexatoire du licenciement.

Les circonstances vexatoires du licenciement ouvrent lieu à une indemnisation spécifique pour le salarié. Lorsque le licenciement est intervenu dans des conditions vexatoires, le salarié est bien fondé à solliciter l'indemnisation de son préjudice sous la forme de dommages et intérêts.

Cette indemnisation est distincte et se cumule avec celle accordée pour rupture abusive ou licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Dans un arrêt en date du 27 septembre 2017, la Cour de cassation a estimé que les circonstances vexatoires entourant la rupture étaient caractérisées par les faits suivants :

Le salarié a reçu sa convocation le jour même de l'entretien d'évaluation au cours duquel devaient être envisagées des perspectives à moyen et long terme au sein de la société ;

Le salarié a été dispensé d'exécuter son préavis si bien qu'il n'a pas pu saluer ses collègues ni s'expliquer sur les raisons de son départ ce qui lui a causé un préjudice d'image et de réputation ;

La rupture a été soudaine après plusieurs années d'investissement et d'implication de l'intéressé.

En l'espèce, Monsieur [REDACTED] a été licencié pour faute grave pour motif « suspicion de consommation d'alcool » sans aucun fait prouvé.

Monsieur [REDACTED] n'a jamais eu de sanction avant le licenciement

L'employeur n'a pas pris aucune mesure pour protéger la santé physique et moral du salarié

En conséquence, le Conseil fait droit à sa demande pour un montant de 500.00 €

Ordonner l'exécution provisoire du jugement à intervenir dans les termes de la loi.

L'exécution provisoire est une décision accessoire prononcée par le tribunal ayant statué en première instance, autorisant la partie qui a obtenu gain de cause à poursuivre l'exécution du jugement rendu contre son adversaire, malgré les recours qu'il aurait engagés

En vertu de l'article R 1454-28 du Code du travail, les condamnations prononcées au titre des rémunérations et indemnités mentionnées à l'article R 1454-14 du Code du travail à savoir le rappel de salaire, le rappel d'heure supplémentaires, l'indemnité de congés payés, l'indemnité légale de licenciement, l'indemnité de préavis sont de plein droit exécutoire

En conséquence, Le conseil ordonne l'exécution provisoire de droit.

Sur l'article 700 du Code de Procédure Civile

Attendu que l'article 700 du Code de Procédure Civile dispose, comme il est dit au I de l'article 75 de la loi n° 91-647 du 10 juillet 1991, dans toutes les instances, le juge condamne la partie tenue aux dépens ou, à défaut, la partie perdante à payer à l'autre partie la somme qu'il détermine, au titre des frais exposés et non compris dans les dépens. Le juge tient compte de l'équité ou de la situation économique de la partie condamnée. Il peut même d'office pour des raisons tirées des mêmes considérations, dire qu'il n'y a pas lieu à cette condamnation ;

En application de l'Article 700 du CPC, le conseil estime au vu des circonstances de l'espèce et des termes du présent jugement, chaque partie conservera la charge des frais qu'elle a exposés.

Sur les dépens

Au vu des circonstances de l'espèce et des termes du présent jugement, *chaque partie conservera la charge des dépens qu'elle a exposés*

PAR CES MOTIFS

Le Conseil de prud'hommes de Saint Pierre de la Réunion, statuant publiquement, contradictoire en premier ressort, après en avoir délibéré conformément à la loi

DIT que le licenciement pour faute grave de Monsieur [REDACTED] n'est pas avéré.

REQUALIFIE le licenciement pour faute grave de Monsieur [REDACTED] en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

CONDAMNE la [REDACTED] à payer à Monsieur [REDACTED] les sommes suivantes .

- 1 944.89 € Brut mille neuf cent quarante-quatre euros et quatre-vingt-neuf centimes au titre de l'indemnité légale de licenciement.
- 3 889.78 € Brut trois mille huit cent quatre-vingt-neuf euros et soixante-dix-huit centimes au titre de l'indemnité de préavis
- 388.97 € Brut trois cent quatre-vingt-huit euros et quatre-vingt-dix-sept centimes au titre des congés payés sur préavis
- 5 834.49 € Brut cinq mille huit cent trente-quatre euros et quarante neuf centimes au titre de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.
- 500.00 € cinq cent euros au titre de dommages et intérêts sur l'indemnité vexatoire du licenciement.

DEBOUTE [REDACTED] du surplus de ses demandes,

DEBOUTE [REDACTED] du surplus de ses demandes.

Chaque partie conservera *la charge des dépens* qu'elle a exposés.

En foi de quoi le présent jugement a été signé par Madame SANTOS Michèle, présidente et par Madame de BOISVILLIERS Yvaine, greffière et prononcé par mise à disposition au greffe le 09 septembre 2025.

LE GREFFIER



LA PRESIDENTE



Pour copie certifiée conforme

Le Greffier

