

# Un salarié alcoolique peut-il être licencié pour ce motif ?

## Réponse courte

L'alcoolisme en tant que **maladie ne constitue pas** un motif valable de licenciement. L'employeur ne peut pas licencier un salarié au seul motif qu'il souffre d'une dépendance à l'alcool. En revanche, les **comportements fautifs** résultant de l'alcoolisme (état d'ébriété sur le lieu de travail, manquements professionnels, mise en danger de la sécurité) peuvent justifier un licenciement, y compris pour faute grave au sens de l'art. L.124-10 du Code du travail.

Pendant une période d'incapacité de travail liée à l'alcoolisme, le salarié bénéficie de la **protection contre le licenciement** pendant 26 semaines (art. L.121-6). Au-delà de cette période, un licenciement est possible s'il est fondé sur un motif réel et sérieux. L'employeur doit démontrer que les **faits reprochés** sont incompatibles avec le maintien de la relation de travail, indépendamment du diagnostic médical.

## Définition

Le licenciement pour motif lié à l'alcool vise la rupture du contrat de travail fondée sur des **comportements fautifs** imputables à la consommation d'alcool, et non sur la maladie elle-même. La faute grave au sens de l'art. L.124-10 est constituée par tout fait rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

## Conditions d'exercice

Le licenciement d'un salarié présentant un problème d'alcool obéit à des conditions strictes.

Condition	Détail
<b>Motif</b>	Comportement fautif lié à l'alcool, pas l'alcoolisme en tant que maladie
<b>Protection maladie</b>	Pas de licenciement pendant les 26 semaines d'incapacité (art. <u>L.121-6</u> )
<b>Faute grave</b>	État d'ébriété rendant impossible le maintien immédiat de la relation de travail (art. <u>L.124-10</u> )
<b>Délai</b>	La faute grave doit être invoquée dans le mois suivant la connaissance des faits
<b>Preuve</b>	L'employeur doit prouver les faits reprochés (témoignages, constats)
<b>Proportionnalité</b>	Sanction proportionnée à la gravité des faits et aux antécédents

## Modalités pratiques

La procédure de licenciement pour faits liés à l'alcool requiert une grande rigueur.

Élément	Détail
Constatation	Documenter précisément l'état d'ébriété (date, heure, témoins, comportement)
Mise à pied	Envisager une mise à pied conservatoire immédiate en cas de danger
Entretien préalable	Convoquer le salarié à un entretien avant toute décision
Lettre de licenciement	Motiver précisément les faits reprochés sans mentionner la maladie
Gradation	Vérifier l'existence de sanctions antérieures pour des faits similaires
Délai	Respecter le délai d'un mois pour invoquer la faute grave

## Pratiques et recommandations

**Fonder** le licenciement exclusivement sur les comportements fautifs objectifs (ébriété constatée, manquement à la sécurité) et jamais sur le diagnostic d'alcoolisme.

**Constituer** un dossier disciplinaire complet avec des constats factuels, des témoignages datés et signés, et l'historique des avertissements antérieurs.

**Privilégier** la gradation des sanctions (avertissement, mise à pied disciplinaire) avant d'envisager le licenciement, sauf en cas de faute grave immédiate.

**Consulter** un conseil juridique avant de procéder au licenciement pour sécuriser la procédure et le motif invoqué.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.124-10 Code du travail</a>	Définition de la faute grave et délai d'un mois pour l'invoquer
Art. <a href="#">L.121-6 Code du travail</a>	Protection contre le licenciement pendant l'incapacité de travail
Art. <a href="#">L.312-1 Code du travail</a>	Obligation de sécurité justifiant l'écartement d'un salarié dangereux
Art. <a href="#">L.326-4 Code du travail</a>	Postes à risque et exigences d'aptitude

Le tribunal du travail examine systématiquement si le licenciement est fondé sur des faits objectifs ou sur la maladie elle-même. Un licenciement motivé par l'alcoolisme en tant que pathologie sera requalifié en licenciement abusif. La distinction entre maladie et comportement fautif est déterminante pour la validité du licenciement.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.