

Un salarié contrôlé positif à l'alcool peut-il être immédiatement mis à pied ?

Réponse courte

Oui, l'employeur peut prononcer une **mise à pied conservatoire** avec effet immédiat à l'encontre d'un salarié contrôlé positif à l'alcool, en application de l'art. L.124-10 (4). Cette mesure n'est pas une sanction mais une disposition provisoire permettant d'écarter le salarié dans l'attente d'une décision de licenciement pour ivresse. Pendant la mise à pied, le salarié conserve son salaire, ses indemnités et ses autres avantages. L'objectif est de garantir la sécurité conformément à l'art. L.312-1.

La mise à pied conservatoire impose un calendrier strict : le licenciement doit être notifié **au plus tard 8 jours** après (art. L.124-10 (5)). Si l'entreprise compte 150 salariés ou plus, un entretien préalable est obligatoire avant la notification. Le non-respect de ces délais entraîne l'irrégularité du licenciement. L'employeur doit agir rapidement tout en respectant la procédure.

Définition

La **mise à pied conservatoire** est une mesure provisoire par laquelle l'employeur écarte le salarié de son poste avec effet immédiat, dans l'attente de la notification d'un licenciement pour faute grave. Elle se distingue de la mise à pied disciplinaire qui constitue une **sanction** à durée déterminée.

Questions fréquentes

La mise à pied conservatoire conduit-elle obligatoirement à un licenciement ?

Non, elle n'est pas automatiquement suivie d'un licenciement. Si l'enquête interne révèle que les faits sont moins graves qu'initialement estimé, l'employeur peut renoncer au licenciement et prononcer une sanction moindre comme un avertissement écrit ou une mise à pied disciplinaire.

La mise à pied conservatoire est-elle une sanction ?

Non, la mise à pied conservatoire n'est pas une sanction mais une mesure provisoire. Elle se distingue de la mise à pied disciplinaire qui est une sanction à durée déterminée. Pendant la mise à pied conservatoire, le salarié conserve son salaire et ses avantages.

Le salarié conserve-t-il son salaire pendant la mise à pied conservatoire ?

Oui, salaire, indemnités et autres avantages sont maintenus jusqu'à la notification du licenciement, conformément à l'art. L. 124-10 (4) du Code du travail. Cette continuité de rémunération distingue la mise à pied conservatoire de la mise à pied disciplinaire.

Quel délai pour notifier le licenciement après une mise à pied conservatoire ?

Le licenciement doit être notifié au plus tard 8 jours après la mise à pied, conformément à l'art. L. 124-10 (5) du Code du travail. Le non-respect de ce délai entraîne l'irrégularité du licenciement et expose l'employeur à des dommages et intérêts.

Un entretien préalable est-il obligatoire après mise à pied pour ivresse ?

Oui, dans les entreprises comptant 150 salariés ou plus, l'entretien préalable est obligatoire avant la notification du licenciement, conformément à l'art. L. 124-2 du Code du travail. Son omission constitue un vice de forme du licenciement.

Un salarié contrôlé positif à l'alcool peut-il être immédiatement mis à pied ?

Oui, l'employeur peut prononcer une mise à pied conservatoire à effet immédiat, en application de l'art. L. 124-10 (4) du Code du travail. Cette mesure provisoire écarte le salarié dans l'attente d'une décision de licenciement, en garantissant la sécurité conformément à l'art. L. 312-1.

Conditions d'exercice

Le prononcé d'une mise à pied conservatoire est soumis à des conditions précises.

Condition	Détail
Gravité des faits	L'état d'ébriété doit justifier une impossibilité immédiate de maintien au poste
Effet immédiat	La mise à pied prend effet dès son prononcé, sans formalité particulière
Maintien de la rémunération	Salaire, indemnités et avantages maintenus jusqu'à la notification du licenciement
Délai de notification	Le licenciement doit être notifié au plus tard 8 jours après la mise à pied
Entretien préalable	Obligatoire dans les entreprises de 150 salariés et plus (art. L.124-2)
Motivation écrite	La lettre de licenciement doit énoncer précisément les faits reprochés

Modalités pratiques

La mise en oeuvre de la mise à pied conservatoire pour état d'ébriété suit un calendrier contraint.

Étape	Délai
Constat de l'état d'ébriété	Jour J : constater, écarter du poste, documenter
Prononcé de la mise à pied	Jour J : notification orale au salarié avec confirmation écrite
Entretien préalable (? 150 salariés)	J+2 au plus tôt après envoi de la convocation
Notification du licenciement	J+1 à J+8 après la mise à pied (J+1 à J+8 après l'entretien si applicable)
Lettre recommandée	Envoi avec énonciation précise des faits et de leur caractère de faute grave
Fin de la mise à pied	Réception de la lettre de licenciement par le salarié

Pratiques et recommandations

Documenter immédiatement les faits le jour de l'incident : rapport circonstancié, résultat du test, témoignages, constats comportementaux.

Notifier la mise à pied par écrit même si elle a été prononcée oralement, en précisant qu'il s'agit d'une mesure conservatoire avec maintien de la rémunération.

Respecter impérativement le délai de 8 jours pour la notification du licenciement, faute de quoi la mise à pied conservatoire perd sa base juridique.

Préparer la lettre de licenciement en parallèle de la mise à pied, en veillant à énoncer avec précision les faits reprochés conformément à l'art. [L.124-10](#) (3).

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.124-10 (4)	Mise à pied conservatoire avec maintien de la rémunération
Art. L.124-10 (5)	Délai de notification de 8 jours après la mise à pied
Art. L.124-2	Entretien préalable obligatoire (entreprises ? 150 salariés)
Art. L.312-1	Obligation de sécurité justifiant l'écartement immédiat

La mise à pied conservatoire n'est pas automatiquement suivie d'un licenciement. Si l'enquête interne révèle que les faits sont moins graves qu'initialement estimé, l'employeur peut renoncer au licenciement et prononcer une sanction moindre.

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.