

L'employeur peut-il licencier un salarié surpris en état d'ivresse sur le lieu de travail ?

Réponse courte

Oui, l'employeur peut licencier un salarié surpris en état d'ivresse au travail. Le licenciement peut être prononcé avec **préavis** pour motif réel et sérieux, ou pour **faute grave** sans préavis au sens de l'art. L.124-10. La qualification dépend de la gravité des circonstances : nature du poste, conséquences sur la sécurité, comportement du salarié et antécédents. La jurisprudence luxembourgeoise apprécie chaque situation au cas par cas.

Pour un **poste à risque** (conducteur, opérateur de machines au sens de l'art. L.326-4), l'ivresse peut justifier un licenciement pour faute grave dès le premier épisode. Pour un poste administratif, un **premier épisode isolé** conduira plus probablement à un avertissement ou un licenciement avec préavis, sauf circonstances aggravantes (violence, refus de quitter les lieux).

Définition

L'**état d'ivresse au travail** désigne la situation dans laquelle un salarié se trouve sous l'emprise de l'alcool sur son lieu de travail, de manière perceptible par des signes extérieurs (trouble du comportement, perte d'équilibre, élocution altérée). Il constitue un manquement à l'obligation de **bonne exécution** du contrat de travail pouvant justifier une mesure disciplinaire.

Conditions d'exercice

La possibilité de licencier et la qualification de la faute dépendent de plusieurs facteurs.

| Facteur | Incidence sur la qualification |
|---------------------|--|
| Nature du poste | Poste à risque : faute grave possible dès le 1er épisode ; poste administratif : sanction moindre probable |
| Degré d'ivresse | Ivresse légère vs incapacité totale de travailler |
| Conséquences | Accident, incident de sécurité, altercation avec des collègues |
| Antécédents | Avertissements antérieurs, récidive |
| Comportement | Coopération ou agressivité, refus de quitter le poste |
| Règlement intérieur | Existence d'une interdiction explicite et de sanctions prévues |

Modalités pratiques

La procédure de licenciement pour état d'ivresse doit respecter les étapes suivantes.

| Étape | Détail |
|---------------------------|---|
| Constat des faits | Documenter l'état d'ivresse (témoignages, test si prévu, rapport circonstancié) |
| Mise à pied conservatoire | Écarter le salarié avec maintien de salaire (art. L.124-10 (4)) |
| Entretien préalable | Obligatoire pour les entreprises ? 150 salariés (art. L.124-2) |
| Qualification de la faute | Apprécier si les faits justifient un licenciement avec ou sans préavis |
| Notification | Lettre recommandée énonçant précisément les faits, dans le délai d'un mois |
| Délai | 8 jours maximum après la mise à pied pour un licenciement pour faute grave |

Pratiques et recommandations

Constituer un dossier factuel solide avec témoignages écrits, constat comportemental et, le cas échéant, résultat du test d'alcoolémie avant de prendre toute décision de licenciement.

Adapter la sanction à la nature du poste en distinguant clairement les postes à risque des postes sans incidence sur la sécurité, en prenant les précautions nécessaires pour justifier la proportionnalité de la mesure.

Respecter le délai d'un mois prévu par l'art. [L.124-10](#) (6) entre la connaissance des faits et l'invocation du motif de licenciement, sous peine de forclusion.

Envisager des mesures alternatives au licenciement pour un premier épisode sur un poste sans risque : avertissement écrit, orientation vers une prise en charge, mutation temporaire.

Cadre juridique

| Référence | Objet |
|-------------------------------|---|
| Art. L.124-10 | Licenciement pour faute grave : définition, procédure, délais |
| Art. L.124-11 | Licenciement abusif : absence de motifs réels et sérieux |
| Art. L.124-2 | Entretien préalable obligatoire (entreprises ? 150 salariés) |
| Art. L.326-4 | Postes à risque nécessitant une aptitude particulière |

Le tribunal du travail luxembourgeois examine systématiquement la proportionnalité entre la faute et la sanction. Un licenciement pour faute grave peut être requalifié en licenciement abusif si les circonstances ne justifiaient pas une mesure aussi radicale.

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.