

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.

Questions fréquentes

Existe-t-il des alternatives au licenciement pour ivresse ?

Oui, pour un premier épisode sur un poste sans risque, l'avertissement écrit, l'orientation vers une prise en charge médicale ou la mutation temporaire constituent des alternatives proportionnées au licenciement, en cohérence avec la gradation des sanctions disciplinaires.

L'employeur peut-il licencier un salarié surpris en état d'ivresse au travail ?

Oui, 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 du Code du travail. La qualification dépend de la gravité des circonstances et de la nature du poste occupé.

L'ivresse sur un poste à risque justifie-t-elle un licenciement immédiat ?

Oui, pour un poste à risque visé à l'art. L. 326-4 (conducteur, opérateur de machines), l'ivresse peut justifier un licenciement pour faute grave dès le premier épisode. La mise en danger de la sécurité constitue une circonstance suffisamment grave.

Quel délai pour invoquer le motif d'ivresse comme faute grave ?

L'employeur doit respecter un délai d'un mois entre la connaissance des faits et leur invocation comme motif grave, conformément à l'art. L. 124-10 (6) du Code du travail. Passé ce délai, le motif est forclus et inopposable au salarié.

Quelle sanction pour un premier épisode d'ivresse sur poste administratif ?

Pour un poste administratif, un premier épisode isolé conduira plus probablement à un avertissement ou un licenciement avec préavis, sauf circonstances aggravantes comme la violence, le refus de quitter les lieux ou des conséquences concrètes sur le travail.

Quels facteurs influencent la qualification du licenciement pour ivresse ?

La nature du poste (à risque ou non), le degré d'ivresse, les conséquences (accident, incident), les antécédents disciplinaires, le comportement du salarié (coopératif ou agressif) et l'existence d'une interdiction explicite dans le règlement intérieur.

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. <u>L.124-10</u>	Licenciement pour faute grave : définition, procédure, délais
Art. <u>L.124-11</u>	Licenciement abusif : absence de motifs réels et sérieux
Art. <u>L.124-2</u>	Entretien préalable obligatoire (entreprises ? 150 salariés)
Art. <u>L.326-4</u>	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.