

L'état d'ivresse au travail constitue-t-il une faute grave justifiant un licenciement immédiat ?

Réponse courte

L'état d'ivresse ne constitue pas automatiquement une **faute grave** au sens de l'art. L.124-10 (2). Le fait doit rendre **immédiatement et définitivement impossible** le maintien des relations de travail. Le tribunal apprécie au cas par cas en tenant compte des antécédents, de la situation sociale et des conséquences. Un état d'ivresse sur un poste à risque sera plus facilement qualifié de faute grave qu'un épisode isolé sur un poste administratif.

La jurisprudence retient la faute grave lorsque l'ivresse s'accompagne de **circonstances aggravantes** : mise en danger d'autrui, récidive après avertissement, comportement violent, refus de quitter le poste. Un premier épisode sans conséquence grave et sans antécédent justifiera un licenciement avec préavis, mais pas nécessairement un licenciement immédiat.

Définition

La **faute grave** au sens de l'art. L.124-10 (2) est tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail. Elle entraîne la résiliation immédiate du contrat sans **préavis** ni **indemnité de départ**. L'appréciation de la gravité tient compte de l'ensemble des circonstances entourant les faits.

Questions fréquentes

L'état d'ivresse au travail constitue-t-il automatiquement une faute grave ?

Non, l'ivresse ne constitue pas automatiquement une faute grave au sens de l'art. L. 124-10 (2). Le fait doit rendre immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail. Le tribunal apprécie au cas par cas selon les circonstances.

Que doit contenir la lettre de licenciement pour faute grave ?

La lettre doit énoncer précisément les faits reprochés et leur caractère de faute grave. Seuls les motifs expressément énoncés pourront être invoqués devant le tribunal du travail. Tous les éléments aggravants doivent y figurer pour étayer la qualification.

Quelles circonstances aggravantes transforment l'ivresse en faute grave ?

La mise en danger d'autrui, la récidive après avertissement, le comportement violent, le refus de quitter le poste ou la consommation sur poste à risque sont des circonstances aggravantes retenues par la jurisprudence luxembourgeoise pour qualifier la faute grave.

Quels délais respecter pour un licenciement pour faute grave d'ivresse ?

Deux délais cumulatifs : 8 jours maximum après la mise à pied conservatoire (art. L. 124-10 (5)) et 1 mois maximum après la connaissance des faits (art. L. 124-10 (6)). Leur dépassement rend le licenciement irrégulier.

Quels sont les critères d'appréciation de la faute grave par ivresse ?

Le tribunal considère la nature du poste, le degré d'ivresse, les conséquences concrètes, les antécédents disciplinaires, le comportement du salarié et l'existence d'une interdiction connue dans le règlement intérieur signé par le salarié concerné.

Qui supporte la charge de la preuve de la faute grave ?

L'employeur supporte la charge de la preuve du caractère grave de la faute. L'appréciation relève du pouvoir souverain du tribunal du travail qui peut requalifier le licenciement en abusif si les circonstances ne justifiaient pas une mesure aussi radicale.

Conditions d'exercice

La qualification de l'état d'ivresse en faute grave dépend d'un faisceau d'indices.

Élément	Faute grave probable	Faute grave peu probable
Nature du poste	Poste à risque (conduite, machines)	Poste administratif sans danger
Degré d'ivresse	Incapacité manifeste de travailler	Légère imprégnation sans trouble visible
Conséquences	Accident, mise en danger d'autrui	Aucune conséquence concrète
Antécédents	Avertissements antérieurs, récidive	Premier épisode, dossier vierge
Comportement	Violence, injures, refus de coopérer	Coopération, acceptation de quitter le poste
Règlement intérieur	Interdiction explicite connue du salarié	Absence de politique claire

Modalités pratiques

La procédure de licenciement pour faute grave en cas d'ivresse doit respecter un formalisme strict.

Élément	Détail
Constat immédiat	Documenter l'état d'ivresse avec témoignages, test et rapport circonstancié
Mise à pied conservatoire	Prononcer immédiatement avec maintien de la rémunération
Délai de notification	8 jours maximum après la mise à pied (art. <u>L.124-10</u> (5))
Délai de connaissance	1 mois maximum après la connaissance des faits (art. <u>L.124-10</u> (6))
Lettre de licenciement	Énonciation précise des faits et de leur caractère de faute grave
Entretien préalable	Obligatoire pour les entreprises ? 150 salariés

Pratiques et recommandations

Évaluer la gravité au regard du faisceau d'indices complet et non du seul constat d'ivresse, pour éviter une requalification en licenciement abusif par le tribunal du travail.

Documenter tous les éléments aggravants (mise en danger, récidive, comportement) dans la lettre de licenciement, car seuls les motifs énoncés pourront être invoqués en justice.

Respecter scrupuleusement les délais de mise à pied conservatoire (8 jours) et de connaissance des faits (1 mois), dont le dépassement rend le licenciement irrégulier.

Consulter un conseil juridique avant de qualifier la faute de grave lorsque les circonstances sont ambiguës, car les conséquences financières d'un licenciement requalifié en abusif sont significatives (art. [L.124-11](#)).

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.124-10 (2)	Définition de la faute grave : fait rendant impossible le maintien des relations de travail
Art. L.124-10 (4)-(5)	Mise à pied conservatoire et délai de notification de 8 jours
Art. L.124-10 (6)	Délai d'un mois pour invoquer le motif grave
Art. L.124-11	Licenciement abusif : non fondé sur des motifs réels et sérieux

L'appréciation de la faute grave relève du pouvoir souverain du tribunal du travail. L'employeur supporte la charge de la preuve du caractère grave de la faute.

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.