

Quelles précautions procédurales l'employeur doit-il respecter avant de licencier un salarié pour ivresse ?

Réponse courte

Le licenciement pour ivresse obéit aux mêmes règles que tout licenciement pour **faute grave**. L'employeur doit constater et documenter les faits, puis prononcer une mise à pied conservatoire avec maintien de la rémunération. Dans les entreprises de **150 salariés et plus**, un entretien préalable est obligatoire (art. L.124-2). La lettre de licenciement doit être envoyée par recommandé dans les **8 jours** suivant la mise à pied, en énonçant précisément les faits reprochés.

L'employeur doit également respecter le **délai d'un mois** entre la connaissance des faits et leur invocation comme motif grave (art. L.124-10 (6)). La lettre ne peut mentionner que les faits précisément décrits ; tout motif non énoncé sera écarté par le tribunal du travail. Le non-respect de ces formalités entraîne l'irrégularité du licenciement.

Définition

Les **précautions procédurales** désignent l'ensemble des formalités légales que l'employeur doit impérativement respecter pour qu'un licenciement pour faute grave soit régulier en la forme. Le non-respect de ces formalités n'affecte pas le fond du licenciement, mais constitue un **vice de forme** ouvrant droit à des dommages et intérêts.

Questions fréquentes

Comment prouver la régularité de la procédure de licenciement ?

L'employeur doit conserver les preuves de notification : accusé de réception du recommandé, signature du salarié sur le double, copie de la convocation à l'entretien transmise à la délégation. Cette traçabilité établit le respect des délais légaux.

L'entretien préalable est-il toujours obligatoire ?

Non, l'entretien préalable n'est obligatoire que dans les entreprises de 150 salariés et plus, conformément à l'art. L. 124-2 du Code du travail. Son omission dans une entreprise atteignant ce seuil constitue un vice de forme du licenciement.

Pourquoi rédiger immédiatement le rapport circonstancié ?

Le rapport circonstancié doit être rédigé le jour même de l'incident avec noms des témoins, description des faits et résultats de test éventuels. Les souvenirs s'estompent rapidement, ce qui fragilise le dossier en cas de contestation devant le tribunal du travail.

Que risque l'employeur en cas de vice de forme procédural ?

Le vice de forme n'entraîne pas la nullité du licenciement, mais ouvre droit à une indemnité forfaitaire d'un mois de salaire au profit du salarié. Un défaut de motivation, en revanche, rend le licenciement abusif au sens de l'art. L. 124-11.

Quelles précautions procédurales avant de licencier un salarié pour ivresse ?

L'employeur doit constater et documenter les faits, prononcer une mise à pied conservatoire, organiser un entretien préalable dans les entreprises de 150 salariés et plus (art. L. 124-2), puis envoyer la lettre recommandée dans les 8 jours énonçant précisément les faits.

Quels sont les délais légaux à respecter pour un licenciement pour ivresse ?

Deux délais : 8 jours maximum entre la mise à pied conservatoire et la notification du licenciement, et 1 mois maximum entre la connaissance des faits et leur invocation comme motif grave, conformément à l'art. L. 124-10 (5)-(6) du Code du travail.

Conditions d'exercice

Les obligations procédurales varient selon la taille de l'entreprise et le type de licenciement.

Obligation	Faute grave	Licenciement avec préavis
Mise à pied conservatoire	Facultative mais recommandée	Non applicable
Entretien préalable (? 150 salariés)	Obligatoire	Obligatoire
Délai de notification après mise à pied	8 jours maximum	Non applicable
Délai après connaissance des faits	1 mois maximum	Pas de délai spécifique
Lettre recommandée motivée	Obligatoire, avec énonciation précise des faits	Obligatoire, avec motifs
Copie à la délégation	Copie de la convocation à l'entretien	Copie de la convocation à l'entretien

Modalités pratiques

Le calendrier procédural doit être suivi rigoureusement pour sécuriser le licenciement.

Étape	Délai
Constat et documentation	Jour J : rapport circonstancié, témoignages, test éventuel
Mise à pied conservatoire	Jour J : notification orale puis confirmation écrite
Convocation à l'entretien (? 150 salariés)	J+1 : envoi recommandé avec objet, date, heure, lieu et droit d'assistance
Entretien préalable	J+3 au plus tôt (2 jours ouvrables après envoi de la convocation)
Notification du licenciement	J+4 à J+8 : lettre recommandée énonçant les faits et leur gravité
Délai butoir	1 mois maximum après la connaissance des faits par l'employeur

Pratiques et recommandations

Rédiger le rapport circonstancié le jour même de l'incident avec les noms des témoins, la description des faits observés et les éventuels résultats de test, car les souvenirs s'estompent rapidement.

Préparer la lettre de licenciement avec un soin particulier, en décrivant précisément chaque fait reproché, car le tribunal du travail ne retient que les motifs expressément énoncés.

Conserver les preuves de notification (accusé de réception du recommandé ou signature du salarié sur le double) pour établir le respect des délais en cas de contestation.

Vérifier le seuil d'effectifs de l'entreprise avant de décider si l'entretien préalable est obligatoire, car l'omission de cette formalité dans une entreprise de 150 salariés ou plus constitue un vice de forme.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.124-10 (3)	Notification par lettre recommandée avec énonciation des faits
Art. L.124-10 (4)-(5)	Mise à pied conservatoire et délai de 8 jours
Art. L.124-10 (6)	Délai d'un mois pour invoquer le motif grave
Art. L.124-2	Entretien préalable obligatoire (entreprises ? 150 salariés)

Le vice de forme n'entraîne pas automatiquement la nullité du licenciement, mais ouvre droit à une indemnité forfaitaire d'un mois de salaire au profit du salarié. En revanche, un défaut de motivation rend le licenciement abusif.

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.