

# Un premier épisode d'ivresse au travail suffit-il à justifier un licenciement pour faute grave ?

## Réponse courte

Un premier épisode d'ivresse peut suffire à justifier un licenciement pour **faute grave**, mais uniquement si les circonstances le justifient. La jurisprudence distingue selon la nature du poste : pour un **poste à risque** (conducteur, opérateur de machines au sens de l'art. L.326-4), un seul épisode peut rendre immédiatement impossible le maintien des relations de travail au sens de l'art. L.124-10 (2). La mise en danger de la sécurité constitue alors une circonstance suffisamment grave.

Pour un poste **administratif** sans incidence sur la sécurité, un premier épisode isolé sans antécédent et sans conséquence grave ne justifiera généralement pas la faute grave. Le tribunal tient compte de l'ancienneté et du dossier disciplinaire vierge. Un avertissement ou un licenciement avec préavis sera la réponse proportionnée. L'employeur doit documenter l'incident pour sécuriser sa décision.

## Définition

Le **premier épisode d'ivresse** désigne la première occurrence constatée et documentée d'un état d'ébriété du salarié sur le lieu de travail, en l'absence d'antécédent disciplinaire similaire. Son appréciation au regard de la **faute grave** repose sur l'ensemble des circonstances entourant l'incident.

## Conditions d'exercice

L'appréciation d'un premier épisode d'ivresse varie selon un faisceau de critères.

Critère	Favorable à la faute grave	Défavorable à la faute grave
<b>Nature du poste</b>	Poste à risque, conduite, machines	Poste administratif, sans danger
<b>Conséquences</b>	Accident, quasi-accident, blessures	Aucune conséquence matérielle
<b>Degré d'ivresse</b>	Incapacité manifeste, perte de contrôle	Légère imprégnation, capacité de travail préservée
<b>Comportement</b>	Agressivité, refus de coopérer	Coopération, reconnaissance des faits
<b>Ancienneté</b>	Courte ancienneté, période d'essai	Longue ancienneté, dossier exemplaire
<b>Règlement intérieur</b>	Interdiction totale connue et signée	Absence de politique claire sur l'alcool

## Modalités pratiques

La réponse de l'employeur à un premier épisode d'ivresse doit être graduée et documentée.

Situation	Réponse adaptée
Poste à risque, ivresse manifeste	Mise à pied conservatoire + licenciement pour faute grave
Poste à risque, ivresse légère	Avertissement écrit + rappel des règles + suivi renforcé
Poste administratif, ivresse manifeste	Renvoi à domicile + avertissement écrit solennel
Poste administratif, ivresse légère	Entretien informel + rappel des règles
Tout poste, avec violence ou danger	Mise à pied conservatoire + licenciement pour faute grave
Tout poste, récidive après avertissement	Licenciement pour faute grave justifiable

## Pratiques et recommandations

**Apprécier la proportionnalité de la sanction** en fonction de l'ensemble des circonstances avant de qualifier un premier épisode de faute grave, pour éviter une requalification en licenciement abusif.

**Documenter systématiquement tout premier incident** par un rapport circonstancié, même si la décision est un simple avertissement, car ce document servira de base en cas de récidive.

**Délivrer un avertissement écrit formel** pour un premier épisode sur un poste sans risque, en rappelant explicitement que toute récidive pourra constituer une faute grave.

**Prendre en compte l'ancienneté et le parcours du salarié** dans la décision, car le tribunal du travail accorde une importance significative à ces éléments dans l'appréciation de la proportionnalité.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.124-10</u> (2)	Faute grave : fait rendant impossible le maintien des relations de travail, appréciation des circonstances
Art. <u>L.124-11</u>	Licenciement abusif : non fondé sur des motifs réels et sérieux
Art. <u>L.326-4</u>	Postes à risque nécessitant une aptitude particulière

Le tribunal du travail luxembourgeois apprécie souverainement si un premier épisode d'ivresse constitue une faute grave. La tendance jurisprudentielle est de réserver cette qualification aux situations impliquant un danger réel pour la sécurité.

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.