

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.

Questions fréquentes

Comment graduer la réponse selon la nature du poste ?

Poste à risque avec ivresse manifeste : mise à pied + licenciement pour faute grave. Poste administratif avec ivresse manifeste : renvoi à domicile + avertissement solennel. Tout poste avec violence ou récidive : licenciement pour faute grave justifiable.

Faut-il documenter un premier incident même sans sanction ?

Oui, il convient de documenter systématiquement tout premier incident par un rapport circonstancié, même si la décision est un simple avertissement. Ce document servira de base solide en cas de récidive pour caractériser le manquement répété.

L'ancienneté du salarié influence-t-elle la qualification de la faute ?

Oui, le tribunal du travail accorde une importance significative à l'ancienneté et au parcours du salarié dans l'appréciation de la proportionnalité. Une longue ancienneté avec dossier exemplaire plaide contre la qualification de faute grave pour un premier épisode.

Quelle sanction pour un premier épisode mineur sur poste sans risque ?

Pour un premier épisode mineur sur poste administratif sans risque, un avertissement écrit ou un entretien informel avec rappel des règles est proportionné. La gradation des sanctions est appréciée par le tribunal du travail dans l'évaluation de la proportionnalité.

Quels critères favorisent la qualification de faute grave dès le premier épisode ?

Un poste à risque, des conséquences graves (accident, blessures), une incapacité manifeste, un comportement agressif, une courte ancienneté ou une interdiction totale connue et signée dans le règlement intérieur favorisent la qualification de faute grave.

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

Oui, mais uniquement si les circonstances le justifient. Pour un poste à risque (art. L. 326-4), un seul épisode peut suffire. Pour un poste administratif sans incidence sur la sécurité, un premier épisode isolé sans conséquence grave ne justifiera généralement pas la faute grave.

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
Nature du poste	Poste à risque, conduite, machines	Poste administratif, sans danger
Conséquences	Accident, quasi-accident, blessures	Aucune conséquence matérielle
Degré d'ivresse	Incapacité manifeste, perte de contrôle	Légère imprégnation, capacité de travail préservée
Comportement	Agressivité, refus de coopérer	Coopération, reconnaissance des faits
Ancienneté	Courte ancienneté, période d'essai	Longue ancienneté, dossier exemplaire
Règlement intérieur	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.