

La conduite sous l'influence de l'alcool est-elle une faute grave dans le transport ?

Réponse courte

La conduite sous l'influence de l'alcool constitue une **faute grave** expressément prévue par la CCT Transports & Logistique 2025-2026. L'article 4.2.8 de la convention qualifie de faute grave le fait de conduire un véhicule sous l'influence de l'alcool, de drogues, de stupéfiants ou de médicaments. La consommation d'alcool ou d'excitants **avant et pendant le travail** est interdite.

Cette qualification de faute grave permet à l'employeur de procéder à un **licenciement immédiat** sans préavis ni indemnité de départ, conformément à l'article L.124-10 du Code du travail. Le retrait du permis de conduire qui s'ensuit constitue un motif de faute grave supplémentaire. La faute grave rend immédiatement et définitivement impossible le maintien de la relation de travail. L'employeur doit notifier le licenciement par **lettre recommandée** énonçant précisément les faits reprochés.

Définition

La **faute grave liée à l'alcool** dans le secteur transport englobe à la fois la conduite sous influence et la consommation d'alcool ou d'excitants avant et pendant le travail. L'article 4.2.8 de la CCT en fait un motif de **licenciement immédiat**, en cohérence avec l'obligation de sécurité qui pèse sur les conducteurs professionnels.

Questions fréquentes

Comment documenter une faute grave liée à l'alcool dans le transport ?

L'employeur doit documenter précisément les faits : date, heure, témoins, résultats du contrôle policier ou interne, rapport circonstancié. Cette documentation est essentielle pour étayer la solidité du dossier en cas de contestation devant le tribunal du travail.

Faut-il convoquer un entretien préalable avant un licenciement pour alcool ?

Oui, si l'entreprise compte 150 salariés au moins, conformément à l'article 4.1 de la CCT Transports. En dessous de ce seuil, l'employeur peut notifier directement le licenciement immédiat par lettre recommandée énonçant les motifs précis.

La conduite sous l'influence de l'alcool est-elle une faute grave dans le transport ?

Oui. L'article 4.2.8 de la CCT Transports & Logistique 2025-2026 qualifie expressément de faute grave la conduite sous l'influence de l'alcool, de drogues, de stupéfiants ou de médicaments. La consommation d'alcool ou d'excitants avant et pendant le travail est interdite.

L'employeur peut-il licencier immédiatement un chauffeur ivre ?

Oui. L'article 4.2.8 de la CCT, combiné à l'article L.124-10 du Code du travail, permet le licenciement immédiat sans préavis ni indemnité de départ. La faute grave rend immédiatement et définitivement impossible le maintien de la relation de travail.

Quel délai pour licencier après la découverte d'une conduite sous influence ?

L'employeur doit agir sans délai après la connaissance des faits. Tout retard pourrait remettre en question le caractère grave de la faute. La notification doit intervenir par lettre recommandée énonçant précisément les faits reprochés (art. L.124-10 du Code du travail).

Quelles substances sont visées par l'article 4.2.8 de la CCT Transports ?

L'article 4.2.8 vise la conduite sous influence de l'alcool, des drogues, des stupéfiants ou des médicaments. La consommation d'alcool ou d'excitants avant et pendant le travail est également interdite, indépendamment de la conduite effective.

Conditions d'exercice

L'article 4.2.8 de la CCT couvre plusieurs comportements liés aux substances.

Comportement	Qualification
Conduite sous l'influence de l'alcool	Faute grave (art. 4.2.8 CCT)
Conduite sous l'influence de drogues/stupéfiants	Faute grave (art. 4.2.8 CCT)
Conduite sous l'influence de médicaments	Faute grave (art. 4.2.8 CCT)
Consommation d'alcool avant le travail	Interdite (art. 4.2.8 CCT)
Consommation d'alcool pendant le travail	Interdite (art. 4.2.8 CCT)

Modalités pratiques

Le licenciement pour faute grave liée à l'alcool doit respecter une procédure stricte.

Étape	Obligation
Constatation	Documenter les faits (rapport, témoignages, contrôle policier)
Notification	Lettre recommandée énonçant les faits précis (art. L.124-10)
Délai	Action immédiate dès la connaissance des faits
Entretien préalable	Obligatoire si l'entreprise occupe 150 salariés ou plus
Effet	Cessation immédiate du contrat — pas de préavis ni d'indemnité de départ

Pratiques et recommandations

Documenter précisément les circonstances de la faute (date, heure, témoins, résultats de contrôle) renforce la solidité du dossier en cas de contestation devant le tribunal du travail.

Notifier le licenciement sans délai après la constatation des faits est essentiel — un retard pourrait remettre en question le caractère grave de la faute.

Informer l'ensemble du personnel de l'interdiction de consommer de l'alcool ou des excitants avant et pendant le travail, conformément à l'article 4.2.8, relève de la prévention et du pouvoir de sanctions disciplinaires.

Prévoir une procédure interne de gestion des situations de consommation (contrôle, mise à pied conservatoire, accompagnement) structure la réponse de l'entreprise.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 4.2.8 CCT Transports & Logistique 2025-2026	Faute grave — alcool, drogues, excitants
Art. <u>L.124-10</u> du Code du travail	Licenciement pour faute grave — définition et procédure
Art. 4.1 CCT Transports & Logistique	Dispositions générales sur la résiliation

La conduite sous l'influence de l'alcool est une faute grave explicitement listée dans la CCT. L'interdiction s'étend à la consommation avant et pendant le travail. Le licenciement est immédiat, sans préavis ni indemnité de départ.

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.