L'alcool est-il interdit sur les chantiers du bâtiment au Luxembourg ?

Réponse courte

Oui. L'article 29.1.1 fait figurer parmi les engagements des salariés celui de **ne pas consommer** de l'alcool voire de substances narcotiques sur le lieu de travail et les chantiers. L'interdiction est posée sans seuil ni exception.

La convention en tire une conséquence disciplinaire dans un cas précis. L'article 6.1 range parmi les motifs de licenciement sans préavis le fait de **causer délibérément un dommage matériel à son employeur par imprudence manifeste ou en état d'ivresse**. La rédaction ne fait pas de l'ivresse un motif autonome : elle vise le dommage matériel causé dans cet état.

Les autres cas de l'article 6.1 restent mobilisables selon les circonstances : inobservation des prescriptions de sécurité, mise en danger de sa sécurité personnelle ou de celle des collègues, voies de fait, actions malhonnêtes ou immorales sur le lieu de travail. Le règlement d'ordre interne de l'article 29.8 est le support prévu pour préciser ces prescriptions.

Définition

L'**état d'ivresse** est visé par l'article 6.1 comme circonstance du dommage matériel, non comme faute en soi. La convention ne définit ni seuil, ni mode de constatation.

Les **substances narcotiques** sont visées au même titre que l'alcool par l'article 29.1.1, dans les mêmes termes et avec la même portée.

Questions fréquentes

Comment organiser le contrôle de l'alcool sur un chantier ?

Par le règlement d'ordre interne de l'article 29.8, élaboré avec la délégation, dans le respect des règles protégeant la personne du salarié.

L'alcool est-il interdit sur les chantiers du bâtiment ?

Oui. L'article 29.1.1 engage les salariés à ne pas consommer d'alcool ni de substances narcotiques sur le lieu de travail et les chantiers, sans seuil ni exception.

L'état d'ivresse justifie-t-il à lui seul un licenciement immédiat ?

Non. L'article 6.1 vise le dommage matériel causé délibérément par imprudence manifeste ou en état d'ivresse : c'est le dommage qui est sanctionné.

La convention fixe-t-elle un taux d'alcoolémie limite ?

Non. Elle pose l'interdiction sans seuil, sans modalités de contrôle et sans procédure de constatation.

Tolérer une situation manifeste protège-t-il l'employeur ?

Non, au contraire. L'article L. 312-1 maintient le principe de sa responsabilité malgré les obligations pesant sur les salariés.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Conditions d’exercice

L'interdiction et ses conséquences relèvent de textes distincts.

Élément	Contenu	Article
Interdiction	Alcool et substances narcotiques sur le lieu de travail et les chantiers	29.1.1
Portée	Sans seuil ni exception dans le texte	29.1.1
Dommage matériel en état d'ivresse	Motif de licenciement sans préavis	6.1
Mise en danger de soi ou des collègues	Motif de licenciement, en cas de malveillance ou malgré un avertissement	6.1
Inobservation des prescriptions de sécurité	Motif de licenciement sans préavis	6.1
Prescriptions supplémentaires	Règlement d'ordre interne élaboré avec la délégation	29.8

Modalités pratiques

La convention ne prévoit ni contrôle, ni procédure de constatation.

Point	État du texte conventionnel
Interdiction de consommation	Posée à l'article 29.1.1
Seuil d'alcoolémie	Non fixé
Modalités de contrôle	Non prévues
Procédure de constatation	Non prévue
Conséquence disciplinaire	Rattachée au dommage matériel ou à la sécurité, article 6.1
Support pour préciser les règles	Règlement d'ordre interne, article 29.8

Pratiques et recommandations

Écrivez ce que la convention n'organise pas. Elle pose l'interdiction sans prévoir de contrôle : c'est au règlement d'ordre interne, élaboré avec la délégation, de fixer ce qui peut l'être, dans le respect des règles protégeant la personne du salarié.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

La seule consommation ne suffit pas à qualifier la faute. L'article 6.1 vise le dommage matériel causé en état d'ivresse ; hors de ce cas, il faut caractériser une inobservation des prescriptions de sécurité ou une mise en danger, avec des faits précis.

Tolérer une situation manifeste ne protège pas l'employeur, au contraire. L'article L.312-1 dispose que les obligations des salariés n'affectent pas le principe de sa responsabilité, alcool ou non.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 29.1.1 CCT Bâtiment 2025	Interdiction de l'alcool et des substances narcotiques
Art. 6.1 CCT Bâtiment 2025	Dommage matériel en état d'ivresse, inobservation des prescriptions de sécurité
Art. 29.8 CCT Bâtiment 2025	Règlement d'ordre interne fixant des prescriptions supplémentaires
Art. 5.1 CCT Bâtiment 2025	Information de la délégation de tout avertissement écrit
Art. L.312-1 du Code du travail	Responsabilité de l'employeur non affectée par les obligations des salariés
Art. L.313-1 du Code du travail	Obligations des salariés en matière de sécurité
Art. L.124-10 (2) du Code du travail	Définition et appréciation du motif grave

La convention pose l'interdiction sans fixer de seuil ni organiser de contrôle. L'article 6.1 ne fait pas de l'ivresse un motif autonome : il vise le dommage matériel causé dans cet état.

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.