



Salarié ivre : licenciement pour faute ?

Fiche pratique publié le 25/03/2015, vu 1370 fois, Auteur : Assistant-juridique.fr

Un salarié en état d'ébriété sur son lieu de travail sera plus sévèrement sanctionné s'il ne s'agit pas d'un incident isolé, qu'il est cadre ou qu'il occupe un poste à risques.

Le Code du travail interdit l'introduction d'[alcools](#) sur le lieu de travail sauf s'il s'agit de vin, bière, cidre ou poiré. Mais l'employeur peut aussi décider d'interdire, dans le règlement intérieur, l'introduction de toute boisson alcoolisée.

Un incident isolé ne justifie normalement pas un licenciement

Si le salarié a une certaine ancienneté et qu'il s'agit d'un incident isolé, un licenciement n'apparaît pas justifié. Seule une sanction disciplinaire comme un [avertissement](#) ou une [mise à pied](#) est possible.

Un cadre ou un salarié qui occupe un poste à risques risque un licenciement

Lorsque le salarié est un cadre, les tribunaux ont tendance à faire preuve d'une plus grande sévérité car il est responsable de plusieurs salariés.

Certaines fonctions nécessitent également que le salarié respecte une obligation de sécurité à l'égard des tiers et des autres salariés: convoyeurs de fonds, des conducteurs de poids lourds, un chauffeur-livreur... Pour toutes ces fonctions, l'ancienneté ou l'absence de sanctions pour des faits similaires n'auront aucune influence sur la gravité du comportement.