

Licenciement pour alcool

Un licenciement peut-il être justifié par la consommation d'alcool au travail ?

Dans le cas où un salarié consomme de l'alcool sur son lieu de travail, le licenciement n'est pas automatique, tout dépend des circonstances.

La sanction appliquée par l'employeur doit être proportionnée à la faute commise par le salarié.

Ainsi, dans une affaire jugée en juin 2012, l'employeur avait, à plusieurs reprises, autorisé l'introduction et la consommation de boissons alcoolisées dans son établissement sur le temps et le lieu de travail pour des occasions particulières : fête des rois, réunion de fin d'année ou anniversaire.

Deux salariés ont été licenciés pour faute grave, l'employeur leur reprochant une consommation d'alcool sur le lieu et aux heures de travail. Les juges ont décidé que la consommation a une seule reprise d'une très faible quantité d'alcool par les salariés avant la prise du travail ne rendait pas impossible leur maintien dans l'entreprise, leur licenciement était donc sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 20 juin 2012, n° 11-19.914).



RAPPEL :

L'employeur doit garder à l'esprit qu'en cas d'accident de la route, sa responsabilité peut être engagée s'il est démontré que le salarié avait consommé de l'alcool sur le lieu de travail.

Mise à pied fractionnée

L'employeur peut-il fractionner l'exécution d'une mise à pied disciplinaire ?

La mise à pied disciplinaire est une sanction. Elle consiste en une suspension du contrat de travail. Pendant cette période, le salarié ne travaille pas et n'est pas rémunéré.

La mise à pied disciplinaire ne peut intervenir qu'à l'issue d'une procédure disciplinaire : convocation, délai de prévenance, entretien, délai de réflexion, notification de la sanction (Code du travail, art. L. 1332-2).

La durée de la mise à pied disciplinaire doit être fixée et connue du salarié au moment où elle lui est notifiée. Il n'existe pas de maximum prévu par la loi. La durée d'une mise à pied disciplinaire est en général précisée dans le règlement intérieur ou dans la convention collective. Dans ces cas, elle ne peut pas être supérieure au maximum prévu.

Oui, l'employeur peut fractionner l'exécution de la mise à pied disciplinaire.

▼ EXEMPLE

Une mise à pied de 4 jours est notifiée à un salarié. L'exécution de cette sanction peut s'étaler sur plusieurs semaines :

- ✓ le jeudi 14 juin ;
- ✓ le lundi 18 juin ;
- ✓ le lundi 25 juin ;
- ✓ le lundi 2 juillet.

Les dates des différentes journées de mise à pied doivent être fixées dès la notification de la sanction au salarié. Ainsi, il ne saurait être reproché à l'employeur d'avoir sanctionné plusieurs fois les mêmes faits.

RAPPEL :

Une même faute ne peut pas faire l'objet de plusieurs sanctions successives.

Pour les juges, l'employeur peut signifier des jours de mise à pied discontinus. Il s'agit d'une simple modalité d'exécution de la mise à pied. Ces modalités sont sans influence sur le caractère unique de la sanction.