



# Circulaire d'information

## NOTIFICATION D'UNE MISE A PIED DISCIPLINAIRE POUR ETAT D'EBRIETE

### Points de vigilance

1 Si votre entreprise a un règlement intérieur, vous ne pouvez prononcer une sanction disciplinaire autre que le licenciement que si elle est prévue par ce règlement intérieur, élaboré selon les formalités prescrites.

2 Ce sont les conséquences (mise en danger d'autrui, non-respect des règles de sécurité, erreur, absences ou retards, etc.) plus que l'état d'ébriété lui-même qui constituent la faute et justifient la sanction.

Si la sanction est la conséquence d'un contrôle positif à l'éthylotest, vous devez vérifier que la possibilité d'y recourir était prévue par le règlement intérieur (élaboré selon les formalités prescrites) et que les conditions de son utilisation ont été respectées. À défaut, la sanction est nulle.

La lettre doit mentionner et dater précisément les faits pour lesquels la sanction est notifiée.

Aucune autre sanction ne pourra être infligée pour ces mêmes faits et seuls ces faits seront réputés avoir été sanctionnés.

Attention, l'employeur qui choisit de notifier une sanction uniquement pour une partie des faits reprochés à un salarié ne pourra pas s'appuyer ultérieurement sur des faits non sanctionnés par cette sanction et dont il avait connaissance, pour prendre une autre sanction. La sanction infligée pour une partie des faits épuise le pouvoir disciplinaire et l'employeur ne peut plus prononcer par la suite un licenciement pour sanctionner tout ou partie des autres faits connus et antérieurs à cette sanction.

3 En pratique, la mise à pied disciplinaire dépasse rarement quelques jours.

La convention collective applicable à l'entreprise peut interdire ou encadrer les conditions de mise à pied disciplinaire et, notamment, sa durée. Il convient donc de s'y référer avant d'envoyer la notification. Si la convention collective ne prévoit rien, l'employeur peut sanctionner par une mise à pied disciplinaire et reste libre d'en fixer la durée sauf dispositions contraires du règlement intérieur. En effet, lorsque la mise à pied disciplinaire est prévue dans le règlement intérieur, ce dernier doit obligatoirement préciser une durée maximale. À défaut, la sanction est illicite et doit être annulée, à charge alors pour l'employeur de rembourser les salaires non perçus pendant la mise à pied.

4 Vous pouvez choisir de faire exécuter la mise à pied disciplinaire de façon fractionnée : par exemple, une mise à pied de 4 jours sur une période de 15 jours. Toutefois, vous devez alors fixer les différentes dates d'exécution lorsque vous notifiez la sanction. Il est déconseillé de fractionner cette mise à pied lorsque le règlement intérieur ne prévoit pas cette possibilité.

Pour aller plus loin sur le sujet :

# Notification d'une mise à pied disciplinaire pour état d'ébriété

---

(sur papier à en-tête de l'entreprise)

Nom du salarié  
Adresse

À ..... (lieu), le ..... (date)

**Lettre recommandée avec accusé de réception n° .....**

**(ou : Lettre remise en main propre contre décharge)**

*(la lettre doit être notifiée après un délai de 2 jours ouvrables au minimum et de 1 mois au maximum après le jour fixé pour l'entretien)*

Objet : Notification d'une mise à pied disciplinaire

M<sup>me</sup>/M. ....,

Le ....., vous avez été trouvé en état manifeste d'ébriété au sein de notre entreprise.

Lors de notre entretien en date du ..... (*rappelez la date de l'entretien préalable*), nous vous avons rappelé les interdictions formelles d'introduire et de consommer des boissons alcoolisées sur les lieux de travail et d'accéder à son poste de travail en état d'ivresse.

Nous vous avons mis en garde et vous avons précisé l'impossibilité qui sera la nôtre de tolérer à nouveau un tel manquement grave à la discipline générale de l'entreprise.

Nous avons recueilli vos explications, mais celles-ci n'ont pu modifier notre décision de prononcer une sanction disciplinaire à votre encontre.

Nous vous notifions donc par la présente lettre, une mise à pied disciplinaire de ..... jours avec retenue correspondante sur votre salaire.

Cette sanction prendra effet à compter du ..... . Vous reprendrez donc votre travail le ..... .

***Variante si le salarié était déjà placé en mise à pied conservatoire***

***Si la mise à pied conservatoire est d'une durée inférieure à celle de la mise à pied disciplinaire :***

Compte tenu des ..... jours de mise à pied conservatoire que vous avez déjà effectués, vous reprendrez votre travail le ..... .

***Si la mise à pied conservatoire est d'une durée supérieure à celle de la mise à pied disciplinaire :***

La durée de cette sanction s'imputant sur la mise à pied de ..... jours que vous avez déjà effectuée, vous reprendrez votre travail dès le lendemain de la réception de la présente.

Nous espérons vivement que vous saurez tenir compte de cette sanction. En effet, à défaut et si de tels incidents venaient à se reproduire, nous pourrions être amenés à envisager à votre égard une sanction pouvant aller jusqu'à la rupture de votre contrat de travail.

Nous vous prions de bien vouloir agréer, M<sup>me</sup>/M. ...., l'expression de nos salutations distinguées.

Signature de l'employeur

***Variante si la notification est remise en main propre contre décharge***

Signature du salarié  
(précédée de la mention manuscrite  
« Remise en main propre le .....,  
établie en double exemplaire »)

Signature de l'employeur