

Alcool sur le lieu de travail : que dit la loi ?



© 2024 Les Echos Publishing

Quid de l'introduction et de la consommation d'alcool dans l'entreprise ?

Si le Code du travail permet que certains alcools soient introduits et consommés sur les lieux du travail, l'employeur peut toutefois mettre en place des mesures plus sévères dans son entreprise.

Le Code du travail tolère l'introduction et la consommation de certains alcools dans l'entreprise. Sont concernés le vin, la bière, le cidre et le poiré. Les autres boissons alcoolisées ne sont donc pas permises.

Si une tolérance est admise, l'employeur a toutefois une obligation de sécurité de résultat à l'égard de ses salariés et il doit donc mettre en place, dans son entreprise, toutes les mesures utiles pour assurer leur sécurité et protéger leur santé. À ce titre, il peut, dans une démarche de prévention, prendre des dispositions plus sévères que celles du Code du travail et restreindre voire interdire, via le règlement intérieur ou une note de service, l'introduction et la

consommation d'alcool dans son entreprise. Cependant, puisqu'elles limitent les libertés des salariés, ces restrictions ne sont légitimes que si elles sont justifiées par des impératifs de sécurité. Ainsi, une interdiction ne peut être justifiée qu'en cas de danger particulièrement élevé pour les salariés et pour les tiers (par exemple, pour les travailleurs occupant des postes à risque).

Exemple : peuvent être visés par de telles restrictions les conducteurs d'engins, les salariés effectuant un travail en hauteur, ceux manipulant des produits dangereux, etc.

Par ailleurs, le Code du travail prévoit qu'il est interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse. Cette interdiction s'applique aussi bien aux salariés de l'entreprise qu'à des tiers (fournisseurs, prestataires de services, etc.).

En complément : la question de la consommation d'alcool se pose tout naturellement lors des événements organisés par l'entreprise, comme la fête de fin d'année. Si une interdiction pure et simple de consommer de l'alcool paraît disproportionnée, vous pouvez faire preuve de tolérance tout en prenant certaines précautions. Ainsi, l'INRS recommande, par exemple, de limiter les quantités d'alcool proposées, de fournir des boissons non alcoolisées en quantité suffisante ainsi que de la nourriture, de mettre des éthylotests à la disposition des salariés et d'établir une procédure à suivre face à un salarié dans l'incapacité de conduire son véhicule en toute sécurité.

À quelles conditions peut-on

contrôler le taux d'alcoolémie d'un salarié ?

L'employeur peut, sous certaines conditions, recourir aux contrôles par éthylotest.

L'employeur peut, sur les lieux du travail, imposer des contrôles du taux d'alcoolémie par éthylotest. Puisque ces contrôles constituent une atteinte aux libertés individuelles des salariés, ils ne sont cependant légitimes que sous certaines conditions.

En premier lieu, le principe de ces contrôles, ainsi que leurs modalités pratiques, doivent être prévus dans le règlement intérieur ou à défaut, dans une note de service.

À noter : il est recommandé de prévoir, dans le règlement intérieur, notamment :

- la nature des fonctions professionnelles visées par le contrôle par éthylotest ;
- les personnes habilitées à effectuer ce contrôle ;
- la présence d'un tiers lors de la réalisation de ce contrôle.

En deuxième lieu, ces contrôles ne peuvent pas être pratiqués pour tous les salariés et en toutes circonstances : ils doivent être limités aux situations dans lesquelles l'état d'ébriété du salarié peut, compte tenu de la nature de son travail, exposer les personnes ou les biens à un danger (manipulation de produits dangereux, utilisation d'une machine dangereuse ou conduite d'un véhicule de transport de passagers, par exemple). Ces contrôles doivent, en effet, avoir pour but de prévenir ou faire cesser une situation dangereuse.

Enfin, puisque la Cour de cassation considère que l'employeur peut utiliser le résultat positif d'un éthylotest comme

fondement au prononcé d'une sanction disciplinaire, une procédure de contestation de ce contrôle par le salarié (notamment par la réalisation d'un second test) doit être prévue et le salarié doit être informé de cette procédure.

Important : le salarié a le droit de s'opposer à un éthylotest. En cas de refus d'un tel contrôle, l'employeur doit faire appel à un officier de police judiciaire, seule habilité à l'imposer.

Quelle réaction adopter face à un salarié ivre ?

Un salarié en état d'ébriété dans l'entreprise peut, dans certaines hypothèses, faire l'objet d'une sanction disciplinaire.

Face à un salarié en état d'ébriété dans l'entreprise, l'employeur doit l'écartier de son poste de travail et le faire raccompagner chez lui ou à défaut, le maintenir dans l'entreprise, mais dans un lieu sans danger pour le salarié et les autres employés, le temps que celui-ci redevienne sobre.

Une telle situation peut, par ailleurs, conduire l'employeur à prononcer une sanction disciplinaire, pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave, à l'encontre du salarié. Peuvent ainsi, par exemple, être sanctionnés le salarié présentant un danger pour lui-même ou pour autrui (salarié violent, salarié conduisant pendant le temps de travail un véhicule sous l'emprise de l'alcool, salarié manipulant des produits ou des machines dangereuses etc.) ou le salarié qui introduit ou consomme dans l'entreprise des boissons alcoolisées autre que celles tolérées par le Code du travail ou le règlement intérieur. La sanction devra être proportionnée aux circonstances de faits et aux antécédents du

salarié (fonction du salarié, évènement isolé ou récidive, comportement du salarié ivre, éventuels dégâts sur les biens de l'entreprise, etc.). Par ailleurs, lorsqu'ils analysent la proportionnalité de la sanction, les juges tiennent également compte de la tolérance de l'employeur quant à la consommation d'alcool dans l'entreprise.

La preuve de l'ébriété du salarié pourra être établie par la réalisation d'un contrôle par éthylotest ou à défaut, par les témoignages des autres salariés, de tiers, etc.

Attention : dans certaines hypothèses, prononcer une sanction disciplinaire à l'égard d'un salarié en état d'ivresse ne constitue pas une réaction appropriée. En effet, il est reconnu de nos jours que l'alcoolisme chronique est une maladie. Une sanction imposée par l'employeur à un salarié souffrant d'addiction à l'alcool pourrait être considérée comme discriminatoire puisque liée à son état de santé. Dans une telle situation, l'employeur aura donc plutôt tout intérêt à faire intervenir le médecin du travail pour qu'il se prononce sur l'aptitude du salarié au travail et pour une éventuelle prise en charge médicale.

Quels risques à ne pas agir pour l'employeur ?

Les risques pour l'employeur qui néglige la gestion de la question de l'alcool dans son entreprise sont réels et non négligeables.

L'employeur qui tolère l'introduction et la consommation de boissons alcoolisées interdites dans l'entreprise ou encore qui tolère des personnes en état d'ivresse sur les lieux de travail peut être pénalement sanctionné. L'amende encourue est de 10 000 € par salarié concerné.

La responsabilité pénale d'un employeur peut également être retenue suite à des accidents causés par des salariés en état d'ivresse. Ainsi, en est-il d'un employeur pouvant être poursuivi pour homicide involontaire pour avoir laissé conduire un salarié soûl ayant causé un accident mortel de la circulation.

Sur le terrain civil, en cas d'accident du travail lié à l'état d'ébriété du salarié, l'employeur pourrait voir sa faute inexcusable reconnue sur la base d'un manquement à son obligation de sécurité de résultat.

Important : compte tenu des risques non négligeables pour l'entreprise, l'employeur devrait effectuer, auprès de ses salariés, des rappels réguliers des dispositions applicables en matière d'alcool : introduction et consommation, contrôle par éthylotest, sanctions applicables en cas de non-respect de ces règles.

© 2024 Les Echos Publishing