Image not found or type unknown

# Alcool au travail : consommation et sanction

publié le **20/12/2013**, vu **4107 fois**, Auteur : juris addict

**Consommation d'alcool sur le lieu de travail.**

« *Aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail* » (art. R. 4228-20 C. trav.).

En outre, l'employeur peut proscrire toute boisson alcoolisée « *s'il estime opportun dans l'intérêt de la discipline d'en prescrire l'interdiction* » (Cass. soc., 3 oct. 1969, n° 68-40.480), et si tant est que les dispositions du règlement intérieur soient « *fondées sur des éléments caractérisant l'existence d'une situation particulière de danger ou de risque* » et n'excédant pas, « *par suite, par leur caractère général et absolu, les sujétions que l'employeur peut légalement imposer* » (CE, 12 nov. 2012, n° 349365).

Par ailleurs, « *il est interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse* » (art. R. 4228-21 C. trav.).

De sorte qu'un salarié en état d'ébriété s'exposera à une sanction puisqu'il manque à son obligation de sécurité telle que définie à l'article L. 4122-1 du Code du travail ; l'employeur étant, pour sa part, tenu d'agir aux termes de l'article L. 4121-1 dudit code, l'obligeant à prendre « *les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs* ».

Mais encore faut-il apporter la preuve de l'état d'ébriété du salarié ou de l'introduction d'alcool au sein de l'entreprise par celui-ci.

Alors, « *il appartient à l'employeur, qui met en cause l'état d'un salarié, de prouver ce qu'il avance* » (note DRT du 16 mai 1983).

Pour cela, l'employeur doit respecter certaines règles, sauf à ce que la procédure disciplinaire soit entachée d'irrégularité.

Ainsi, il ne peut procéder au contrôle du vestiaire individuel du salarié en l'absence de celui-ci, quand bien même une seconde visite aurait été réalisée en présence du salarié (Cass. soc., 6 juil. 2005, n° 04-42.553).

En outre, « *l'employeur ne peut faire procéder au contrôle de l'état et du contenu des vestiaires ou armoires individuelles, en présence des intéressés sauf cas d'empêchement exceptionnel, que si ce contrôle est justifié par les nécessités de l'hygiène ou de la sécurité ; que, faute de contenir cette précision, les dispositions […] du règlement intérieur excèdent l'étendue des restrictions qui peuvent être légalement apportées sur ce point aux droits des personnes* » (CE, 8 juil. 1988, n° 71542).

Le contrôle du taux l'alcoolémie du salarié permet de constater l'état d'ébriété de celui-ci mais il ne peut se faire qu'à certaines conditions.

Ainsi, « *le recours à l'alcootest peut être prévu lorsqu'il s'agit de vérifier le taux d'alcoolémie d'un salarié qui manipule des produits dangereux, ou est occupé à une machine dangereuse ou conduit des véhicules automobiles, et notamment transporte des personnes* » (circ. min. DRT n° 5-83, 15 mars 1983) ; en outre, « *la mention du recours à l'alcootest constitue une disposition illégale, car portant atteinte aux droits des personnes et aux libertés individuelles, sauf s'il s'agit de vérifier le taux d'alcoolémie d'un travailleur manipulant des produits dangereux, affecté à une machine dangereuse ou conduisant des véhicules automobiles* » (rép. min. QE n° 51807, JO AN 19 nov. 1984, p. 5052).

Dès lors, « *l'employeur peut être amené, dans certaines situations particulières, précisées de manière limitative par la jurisprudence, à vérifier le taux d'alcoolémie d'un salarié pour faire cesser une situation manifestement dangereuse. Le règlement intérieur peut contenir une clause relative à l'emploi de tests de dépistage alcoolémique dans l'entreprise, sous réserve que cette clause n'apporte pas aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché. Ces tests ne sont pas effectués par le médecin du travail mais par toute personne ou organisme désignés par l'employeur* » (rép. min. QE n° 1177, JO AN 10 nov. 1997, p. 3964).

Sur ce point, la Cour de cassation a pu juger que « *les dispositions d'un règlement intérieur permettant d'établir sur le lieu de travail l'état d'ébriété d'un salarié en recourant à un contrôle de son alcoolémie sont licites dès lors, d'une part, que les modalités de ce contrôle en permettent la contestation, d'autre part, qu'eu égard à la nature du travail confié à ce salarié, un tel état d'ébriété est de nature à exposer les personnes ou les biens à un danger* » (Cass. soc., 22 mai 2002, n° 99-45.878).

Le licenciement peut dès lors être envisagé.

Ainsi, il a été jugé que « *le salarié, en raison d'une absorption excessive de boisons alcoolisées, avait été dans l'incapacité, et ce, en présence de ses subordonnés, d'assumer ses responsabilités professionnelles, […] son comportement [étant] de nature à rendre impossible son maintien dans l'entreprise pendant la durée du préavis et [constituant] une faute grave* » (Cass. soc., 6 déc. 2000, n° 98-45.785).

Il en est de même du « *salarié, ouvrier cariste, [qui] s'était présenté à son poste de travail en état d'ébriété avancée* » (Cass. soc., 22 jan. 1997, n° 94-41.667).

Le licenciement du salarié peut également être prononcé quand bien même les faits se seraient déroulés en dehors du temps de travail de celui-ci, du moment qu'ils aient eu lieu au sein de l'entreprise (Cass. soc., 28 mars 2000, n° 97-43.823).

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés