



PAS SI FACILE DE CONTROLER L'ALCOOLEMIE AU TRAVAIL...

publié le 24/11/2014, vu 2298 fois, Auteur : [NADIA RAKIB](#)

Le règlement intérieur est un document qui précise un certain nombre d'obligations, notamment en matière d'hygiène, de sécurité ou de sanctions, que le salarié et l'employeur doivent respecter à l'intérieur de l'entreprise...

Il faut bien garder à l'esprit que les restrictions que le règlement impose aux salariés doivent être justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché.

En tout état de cause, une sanction ne peut être prononcée contre un salarié que si elle est expressément prévue par le règlement intérieur et à fortiori dans ses modalités.

En l'occurrence, on se rappelle encore d'une règle de droit bien « poussiéreuse » qui disposait que, sur le lieu de travail, aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'était autorisée.

Aussi, lorsque la consommation de boissons alcoolisées est susceptible de porter atteinte à la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs, **l'employeur doit prévoir dans le règlement intérieur (ou à défaut par note de service) les mesures permettant de protéger la santé et la sécurité des travailleurs et de prévenir tout risque d'accident.** Ces mesures, qui peuvent notamment prendre la **forme d'une limitation voire d'une interdiction de cette consommation, doivent être proportionnées au but recherché.**

Dans cette affaire, un salarié avait été engagé en qualité de conditionneur par une société qui, 9 ans plus tard, le licencia pour faute grave à la suite d'un contrôle d'alcoolémie qui s'était révélé positif.

L'employeur forma alors un pourvoi en cassation faisant grief à l'arrêt de la Cour d'appel d'Orléans de l'avoir condamné à payer au salarié diverses sommes relatives à la rupture du contrat de travail.

Tout d'abord, il faut savoir que **le contrôle du taux d'alcool d'un salarié sur son lieu de travail n'est licite qu'à la double condition :**

- que les modalités de ce contrôle en permettent la contestation ;
- que la nature du travail confié à ce salarié implique qu'un état d'ébriété soit de nature à exposer les personnes ou les biens à un danger alors, ce type de comportement peut constituer une faute grave.

Quid : que prévoyait le règlement intérieur de la société quand aux modalités pratiques de réalisation d'un contrôle d'alcoolémie ?

Le règlement disposait que **l'alcootest ne pouvait être pratiqué que si le salarié présentait un état d'ébriété apparent**

et ceci dans le but de faire cesser immédiatement cette situation dangereuse.

Il prévoyait également que l'alcootest pouvait être imposé aux salariés occupés à l'exécution de certains travaux dangereux (notamment la conduite de véhicule et chariot motorisé) et dont l'état d'imprégnation alcoolique constituerait une menace pour eux-mêmes ou leur entourage. Le tout étant que les modalités de ce contrôle puissent en permettre la contestation sachant que le salarié pouvait demander à être assisté d'un tiers et bénéficier d'une contre-expertise.

En l'espèce, la Haute Cour confirma l'arrêt rendu par les juges Orléanais aux motifs que l'employeur ne pouvait, selon le règlement intérieur, soumettre le salarié à un contrôle d'alcoolémie dans le but de faire cesser immédiatement la situation que si le salarié présentait un état d'ébriété apparent.

Or ce n'était pas le cas... Ceci explique pourquoi les juges du fond avaient justement dénié toute portée au dépistage effectué en violation de ce règlement.

Cette jurisprudence démontre à quel point il est subtil de vouloir mettre en place une politique « alcool » dans l'entreprise. Il est clair qu'il s'agit d'une démarche de toute la collectivité de travail dans laquelle l'employeur est le décideur et le moteur de l'action avec le soutien des acteurs de prévention (service de santé au travail, service social et partenaires sociaux). Les dispositions figurant dans un règlement intérieur ne représentent que le fruit obtenu de ces échanges et c'est en amont que tout se « joue » par toujours plus de prévention...

Nadia RAKIB

Sources

Cass. soc., 2 juill. 2014, pourvoi no 13-13.757, arrêt no 1314 F-D

Arrêt de la Cour d'appel d'Orléans du 8 janvier 2013

Articles L. 1331-1, L. 1232-1 et L. 4122-1 du code du travail