

L'alcool sur le lieu de travail

L'alcool sur le lieu de travail est encadré par le Code du travail. Il pose certaines limitations sur le fondement de l'atteinte à la santé et à la sécurité des salariés.

I. Rappel sur le cadre juridique

L'employeur doit permettre aux salariés de se désaltérer sur leur lieu de travail.

En revanche, toute boisson alcoolisée est proscrite sauf la bière, le cidre, le vin et le poiré (article R. 4228-20 du Code du travail).

Malgré ces exceptions, l'employeur peut limiter ou interdire, partiellement ou totalement, l'alcool au travail sur le fondement de son obligation de santé et de sécurité.

Pour limiter ou interdire les boissons alcoolisées, l'employeur doit prévoir des **dispositions spécifiques dans son règlement intérieur**. Si l'entreprise ou l'association n'est pas soumise à l'établissement d'un règlement intérieur (obligation pour les structures d'au moins 50 salariés), une **note de service** suffit (article R. 4228-20 du Code du travail).

Même si l'employeur peut autoriser quelques boissons alcoolisées, il a interdiction « de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse » (article R. 4228-21 du Code du travail).

II. Etat d'ébriété sur le lieu de travail

En cas de doute sur l'état d'ébriété d'un salarié, l'employeur peut procéder à un contrôle d'alcoolémie. Pour être licite, il doit être prévu expressément dans le règlement intérieur ou, à défaut, la note de service et être justifié par la nature du travail du salarié.

Ce contrôle est réalisé en présence d'un tiers.

Le salarié peut contester le résultat du contrôle par une contre-expertise ou la réalisation d'un nouveau test.

Si le **test d'alcoolémie est négatif**, le salarié est en droit de retourner à son poste de travail.

En revanche, si le **test est positif ou si le salarié refuse de s'y soumettre**, l'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour que le salarié quitte son lieu de travail en toute sécurité. Ces dispositions doivent être prévues par le règlement intérieur ou, à défaut, la note de service.

Le salarié en état d'ébriété sur son lieu de travail encourt des sanctions disciplinaires.

III. Sanctions

La sanction encourue doit être prévue par le règlement intérieur ou, à défaut, la note de service (article L. 1331-1 du Code du travail).

En cas d'accident du travail, s'il est prouvé que le salarié était en état d'ébriété, il risque de ne pas être indemnisé par la CPAM.

Enfin, l'employeur peut aussi être condamné en cas de non-respect de son obligation de santé et sécurité. Il s'expose à des sanctions civiles et/ou pénales (article L. 4741-1 du Code du travail).

L'infraction constatée peut entraîner une amende de 10 000€ par salarié concerné (portée à 1 an d'emprisonnement et 30 000€ en cas de récidive).