



INFOJURI

CONSTRUCTION
ET BOIS

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

N°10-2024

JUIN 2024

L'alcool en entreprise

LA CONSOMMATION D'ALCOOL EN ENTREPRISE EST JUGÉE AVEC PLUS OU MOINS DE SÉVÉRITÉ, SELON QU'IL S'AGIT D'UN ÉVÈNEMENT ISOLÉ OU NON, SELON LA POSITION HIÉRARCHIQUE DU SALARIÉ, SON ANCIENNETÉ ET SES FONCTIONS. LE CAS D'UN CHAUFFEUR LIVREUR OU D'UN SALARIÉ MANIPULANT DES PRODUITS DANGEREUX NE PEUT À L'ÉVIDENCE ÊTRE TRAITÉ DE LA MÊME MANIÈRE QUE CELUI D'UN SALARIÉ ADMINISTRATIF.



Selon le Code du travail, les boissons alcoolisées ne sont pas autorisées sur le lieu de travail, sauf s'il s'agit de vin, de bière, de cidre et de poiré (C.trav. art. R.4228-20). Si quatre types d'alcools sont autorisés, leur consommation doit rester raisonnable, car ils peuvent induire un état d'ébriété susceptible d'impacter la santé, la sécurité du salarié et de ceux qui l'entourent.

La possibilité d'une limitation ou d'une interdiction totale

L'employeur peut apporter des restrictions au titre de son obligation générale d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des salariés (C. trav, L 4121-1).

L'employeur prévoit ainsi dans le règlement intérieur, ou 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 peuvent limiter et même interdire toute boisson alcoolisée, à condition d'être proportionnée au but recherché.





INFOJURI

CONSTRUCTION
ET BOIS

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Le salarié en état d'ébriété sur le lieu de travail

Parfois, un salarié ne consomme pas d'alcool sur son lieu de travail, mais sur son temps personnel. Cela peut impliquer qu'il arrive en état d'ébriété sur son lieu de travail. Le salarié concerné n'est ici pas sanctionnable au titre d'une introduction d'alcool sur son lieu de travail, ni d'une consommation sur son lieu de travail.

Si l'état d'ébriété est sévère, il conviendra de faire venir sur le lieu de travail un service médical, qui pourra prendre en charge le salarié de manière sécurisée et pourra l'orienter vers une structure adaptée à une prise en charge. Si le salarié ne veut rien changer, le droit disciplinaire pourra s'appliquer. En effet le Code du travail prévoit l'interdiction de laisser entrer des personnes en état d'ivresse (C.trav., art R4228-21).

Le rôle du CSE

Les membres du CSE peuvent ici jouer un rôle en abordant la situation de manière bienveillante avec le salarié. L'objectif est de réagir de manière préventive, pour accompagner le salarié vers la guérison, et que le travail se déroule dans de bonnes conditions. Il pourra être envisageable d'orienter le salarié vers le médecin du travail.

Le point sur

Quid de l'alcootest ?

Le test d'alcoolémie est possible sous réserve de quelques précautions :

- Le règlement intérieur doit prévoir les modalités de contrôle et en permettre la contestation (demande d'une contre-expertise).
- Les postes concernés doivent être visés car c'est la nature du travail effectué qui peut justifier une exposition des personnes ou des biens à un danger et donc le recours à un contrôle .
- Si le salarié dont l'état d'ébriété est contestable ne souhaite pas se soumettre au test régulièrement prévu, une sanction pourrait lui être appliquée car il ne respecte pas le règlement intérieur.

