

FICHE PRATIQUE

GERER L'ALCOOL AU TRAVAIL

L'employeur a une grande responsabilité en matière de consommation d'alcool par les salariés : à l'occasion des fêtes de fin d'année, pour repas d'affaire ou un pot de départ, il faut être vigilant pour respecter la législation en vigueur et ne pas être sanctionné.

LA CONSOMMATION D'ALCOOL SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Le code du travail impose à l'employeur **d'interdire l'introduction, la distribution et la consommation d'alcool au sein de son entreprise.**

La pratique des « pots » ou des repas de fin d'année par exemple, **n'est cependant pas interdite** mais l'employeur a des obligations en **matière de sécurité et de protection des salariés.**

Certaines boissons alcoolisées sont tolérées : le vin, la bière, le cidre et le poiré peuvent être servis à ces occasions, ou bien au restaurant d'entreprise.



Si l'employeur met de l'alcool à disposition des salariés il doit s'assurer, pendant et après, que la santé physique des salariés n'est pas mise en danger par un état d'ébriété.

En effet, si le salarié en état d'ivresse, à la suite d'une consommation d'alcool au travail, cause un accident qui lui porte préjudice ou à un tiers, **la responsabilité civile de l'employeur** peut alors être engagée sur le fondement du non-respect de l'obligation de sécurité.

Il peut également être **poursuivi pénalement** pour homicide involontaire, ou encore non-assistance à personne en danger par exemple.

LES MESURES POUR SE PREMUNIR CONTRE L'IVRESSE

LE REGLEMENT INTERIEUR

Introduire une clause qui encadre la consommation d'alcool, voire qui l'interdit complètement

Attention avant d'introduire une interdiction générale de consommation d'alcool dans votre règlement intérieur !

En effet, édicter des règles plus strictes que celles prévues par le Code du travail, restreint les libertés individuelles et collectives.

Cela doit donc être justifié par des **impératifs de sécurité, une situation de danger, notamment pour des professions « à risque »** (conduite, bâtiment, travail sur machines dangereuses...)

Prévoir la possibilité de contrôler l'état d'ébriété d'un salarié, via un éthylotest

Pour pouvoir prouver l'état d'ébriété d'un salarié, un test d'alcoolémie est l'idéal.

Cette possibilité doit être prévue dans le règlement intérieur.

Dans les entreprises de **moins de 50 salariés**, il pourra s'agir **d'une note de service** répondant aux mêmes formalités de dépôt et publicité que le règlement intérieur.

Cependant, le contrôle **ne peut pas porter sur tous les salariés sans distinction** : ne peuvent être visés que ceux qui manipulent des produits dangereux, qui conduisent des engins ou des véhicules, ou dont le risque est réellement important (par exemple, un couvreur ou un peintre en bâtiment sur son échafaudage) ;

Les salariés doivent pouvoir contester ce test d'alcoolémie, en demandant une contre-expertise ou un second test.

Le test peut être effectué par l'employeur ou par toute autre personne qu'il aura désignée. Il est fortement conseillé qu'une tierce personne assiste également à ce test.

Prévoir la possibilité de fouiller l'armoire individuelle d'un salarié,

Cette fouille, possible lorsque le salarié est soupçonné de détenir de l'alcool, ne peut se faire qu'en sa présence, et il est fortement recommandé qu'une tierce personne soit également présente, pour des problèmes de preuve...

LA PREVENTION ET LA MEDECINE DU TRAVAIL

L'employeur peut informer les salariés pour qu'ils prennent conscience des risques, **via des affichages** (campagne de sensibilisation, numéros de téléphone du médecin du travail, d'assistantes sociales, ...)

Il peut **sensibiliser les représentant du personnel au rôle du médecin du travail** pour qu'ils développent leur rôle de conseil (information des salariés sur les dangers de la consommation d'alcool et de drogues...)

Dans le cas d'un salarié qui arrive au travail en état d'ébriété, même s'il n'a pas consommé d'alcool au sein de l'entreprise, **l'employeur a la possibilité de contacter le médecin du travail**.

Celui-ci décidera si un test d'alcoolémie doit être pratiqué. Le médecin du travail n'est cependant tenu que de donner ses conclusions qu'en termes d'aptitude au poste de travail, il n'a pas à communiquer les résultats du test.

QUE FAIRE FACE A UN SALARIE EN ETAT D'EBRITE ?

Face à un salarié ivre, l'employeur doit agir vite et prendre les bonnes décisions.

AU MOMENT DE L'INFRACTION

Lorsqu'un salarié ivre se présente au travail ou lorsqu'il est surpris en état d'ébriété pendant la journée, l'employeur **doit le retirer de son poste**. Ensuite, il doit **le faire raccompagner chez lui**, ou, lorsque cela n'est pas possible, il doit **le maintenir dans l'enceinte de l'entreprise en attendant que les effets de l'alcool se dissipent**.

En aucun cas, le salarié ne doit être à son poste. L'employeur **ne doit jamais laisser le salarié rentrer seul** chez lui tant qu'il est en état d'ébriété.

Le salarié, n'étant pas à son poste, est considéré comme absent et les heures de travail non effectuées ne seront pas rémunérées.

IL FAUT APPORTER DES PREUVES

Si le test d'alcoolémie, qui constitue une preuve irréfutable en vue d'une sanction disciplinaire, n'a pas été effectué, l'employeur **doit recueillir des preuves ou des témoignages de personnes** qui confirment l'état d'ivresse du salarié.

Il peut également demander à **la police ou à la gendarmerie de venir constater** le niveau d'alcoolémie du salarié.

LA SANCTION DOIT ETRE PROPORTIONNEE A LA FAUTE

La consommation d'alcool sur le lieu de travail est **une faute** qui peut justifier une **sanction disciplinaire**, allant du blâme au licenciement, peu importe que l'état d'ivresse en question ait eu ou non des conséquences dans l'entreprise (baisse de la rentabilité ou accident par exemple).

Cette sanction doit tenir compte **des circonstances, des fonctions, des antécédents** (y a-t-il déjà eu sanctions ou avertissements pour des faits similaires ?) et de **l'ancienneté du salarié**.

Enfin, **si le règlement intérieur interdit complètement la consommation d'alcool au travail**, tout salarié qui en consomme ou en détient pourra être licencié pour **faute grave**.

REFERENCE DOCUMENTAIRE

Service	Service juridique
Date de création	04/09/2025
Date de mise à jour	04/09/2025
Confidentialité	Publique
Statut	Diffusé