

Le salarié alcoolisé et l'organisation

Messages clés

Depuis un arrêt de la Cour de cassation du **8 novembre 2023** (n° 22-19.441), il est désormais clairement établi que l'employeur **ne doit pas laisser entrer ou demeurer une personne en état d'ébriété dans l'entreprise**.

Ce principe découle de l'**obligation de sécurité** qui incombe à l'employeur (article L. 4121-1 du Code du travail). Cette décision précise que l'interdiction ne doit pas seulement concerner la consommation d'alcool sur le lieu de travail, mais aussi **l'accès aux locaux pour une personne déjà alcoolisée**, même si elle n'a pas encore commencé à travailler.

? Conséquences pour l'employeur :

- Il doit refuser l'entrée à un salarié en état d'ébriété.
- Il peut mettre en place un règlement intérieur interdisant l'introduction d'alcool dans l'entreprise.
- Il peut sanctionner un salarié en cas de non-respect.

Source : [Cour de cassation, arrêt n° 22-19.441 du 8 novembre 2023](#)

L'employeur se doit d'intervenir dans son obligation de sécurité (Article 4121-1 Code du Travail), il ne peut laisser évoluer un salarié manifestement ivre évoluer librement sous sa responsabilité.

Il n'est pas interdit de consommer sur le lieu de travail, tout comme il n'est pas interdit de consommer avant de conduire, c'est le fait d'être sous l'emprise d'une substance psychoactive et de présenter un risque pour soi-même pour les autres qui doit être ciblé par le processus, sauf si le règlement intérieur est explicite à ce sujet (interdiction de consommer).

Les contrôles d'alcoolémie doivent être prévus au règlement intérieur et ne pas porter atteinte à la vie privée.

Les contrôles d'alcoolémie effectués par les infirmier.es sont soumis au secret professionnel et ne peuvent être utilisés dans le processus disciplinaire, mais une alcoolémie positive entraînera toujours une orientation avec non retour au poste de travail et retour accompagné conseillé (justificatif remis au salarié qui doit le remettre à un représentant de l'employeur). Pour des raisons éthiques et maintenir une bonne adhésion aux soins, le passage à l'infirmerie est donc de préférence après la procédure disciplinaire.

Les tests salivaires ou urinaires pour d'autres substances psychoactives (notamment les cannabinoïdes, opiacés, amphétamines, etc.) **détectent la présence d'un métabolite**, pas nécessairement un état d'imprégnation.

?? Exemple : Le **THC** peut être détecté dans les urines plusieurs jours (jusqu'à 30 jours en cas de consommation chronique) **sans que la personne soit sous emprise** ou ait des capacités altérées. Le **contrôle d'autres substances psychoactives** (drogues illicites, médicaments) **est beaucoup plus**

encadré, car il touche à la vie privée et à la santé. Il nécessite souvent : une justification par la nature du poste (ex. : poste de sécurité), un **acte médical donc soumis au secret médical (dont la transmission dépend donc du salarié)**, ou un contrôle par une autorité compétente (ex. police ou médecine du travail), une procédure respectant le RGPD et le Code du travail (art. L.1222-1, L.1121-1, L.1321-3). En cas de doute, pensez à la visite à la demande de l'employeur.

Sources

Résumé des éditions Tissot.

Article 4121-1 du Code du travail.

Article du code du travail sur les amendes encourues par l'employeur en cas de non respect de l'article précédent.

ANSM, Évaluation des dispositifs de dépistage de drogues

HAS, Rapport d'expertise collective, 2014 – Conduite et usage de substances psychoactives

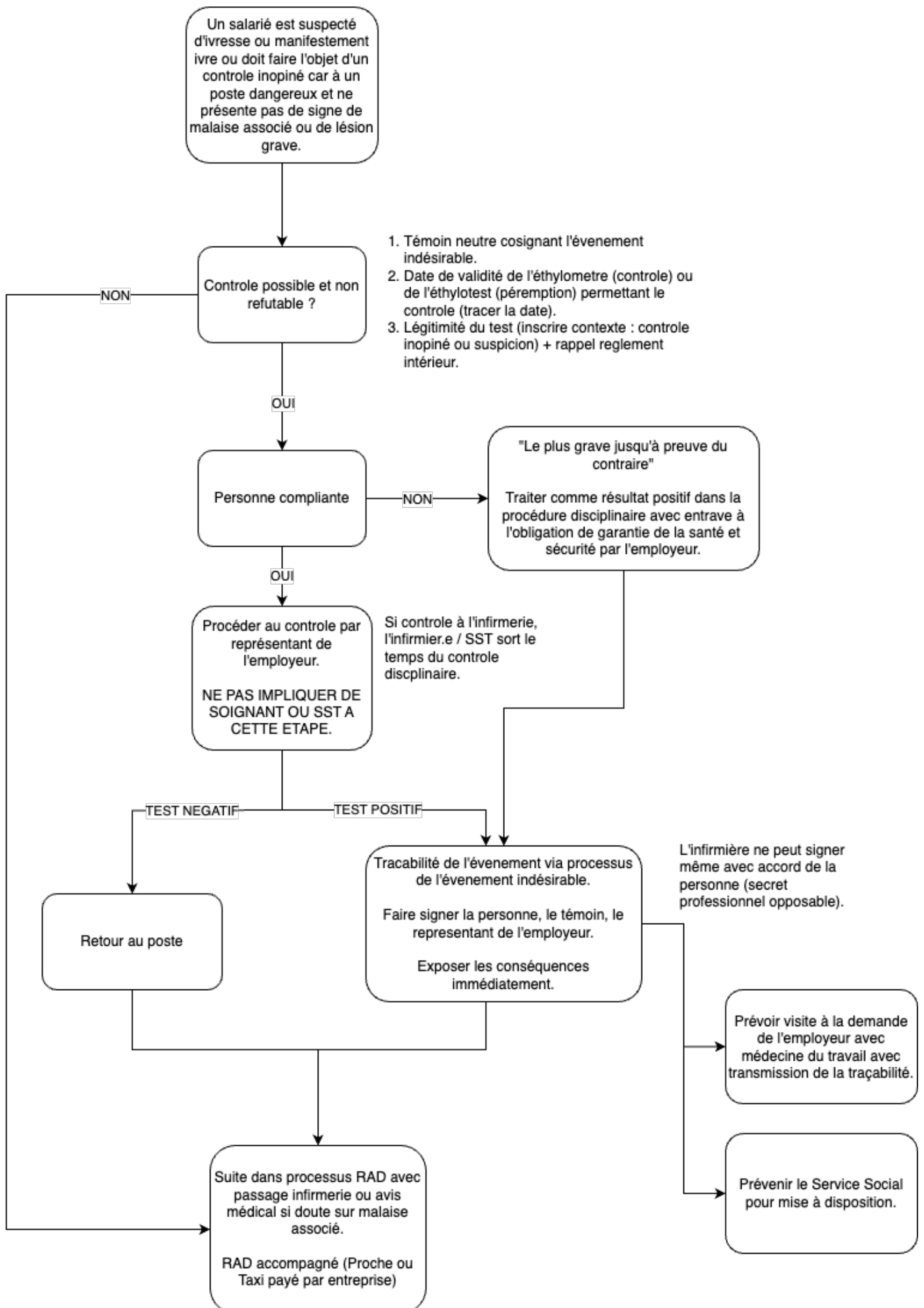
“ Il n'existe pas de “taux d'alcool maximum au travail”, mais le taux de la sécurité routière est le plus souvent retenu pour la conduite et l'opération de machines dangereuses est le plus souvent utilisé (validant donc l'usage d'éthylotests se posant à 0,5 g d'alcool par litre de sang soit 0,25 mg d'alcool par litre d'air expiré).

Le Code du travail n'interdit pas totalement l'alcool sur le lieu de travail puisque la consommation de vin, de bière et de poiré dans l'entreprise est tolérée (Code du travail, art. R. 4228-20).

Il est par contre interdit de laisser entrer ou séjourner dans l'entreprise des personnes en état d'ivresse.

Anne-Lise Castell, éditions Tissot

Proposition de processus



Exemple d'éléments de traçabilité (conforme RGPD)

“ Informations générales

- Date de l'événement :
- Heure du constat :
- Lieu :
- Nom et prénom du salarié :
- Matricule ou identifiant RH :
- Service ou équipe :
- Responsable hiérarchique présent :

Circonstances du contrôle

- Motif du contrôle :
 - ? Comportement inhabituel sans signe de malaise grave ou lésion grave associée
 - ? Incident ou quasi accident
 - ? Contrôle aléatoire
 - ? Signalement
 - ? Autre (préciser) :
- Événement associé :
 - ? Aucun
 - ? Accident
 - ? Conflit
 - ? Risque sécurité
 - ? Autre (préciser) :

Dispositif utilisé

- Type de dispositif :
 - ? Éthylotest chimique
 - ? Éthylomètre homologué
- Marque / modèle :
- Numéro de série (si applicable) :
- Date de péremption (éthylotest) :
- Date du dernier contrôle ou étalonnage (éthylomètre) :
- Conformité vérifiée avant usage :
 - ? Oui
 - ? Non (dans ce cas, ne pas utiliser le dispositif)

Résultat du test

- Date et heure du test :
- Résultat :
 - ? Négatif
 - ? Positif – Taux mesuré : ? Non mesuré car opposition par la personne (positif

jusqu'à preuve du contraire si circonstances).

- Représentant du personnel présent :
 - ? Oui – Nom :
 - ? Non
 - Témoin présent (si représentant absent) :
 - Nom :
 - Fonction ou qualité :
-

Mesures immédiates

- Suspension de l'activité :
 - ? Oui
 - ? Non
 - Orientation vers infirmière :
 - ? Proposée
 - ? Acceptée
 - ? Refusée
 - Retour au domicile :
 - ? Accompagné par un tiers
 - ? Transport organisé (taxi, autre)
 - ? Autre modalité :
 - Entretien RH immédiat :
 - ? Oui
 - ? Non
 - Autres mesures prises :
-

Suite RH

- Entretien RH différé :
 - ? Oui – Date prévue :
 - ? Non
 - Recueil des explications du salarié :
 - ? Réalisé
 - ? Refusé
 - Décision ou suite disciplinaire :
 - ? Avertissement
 - ? Mise à pied
 - ? Orientation médico-sociale
 - ? Sans suite
 - ? Autre (préciser) :
-

Archivage et confidentialité

- Lieu de conservation du formulaire :
 - ? Dossier RH individuel
 - ? Registre santé sécurité
 - ? Anonymisé pour usage statistique
- Durée de conservation :
 - 5 ans ou durée de la procédure en cours
- Mention RGPD :
 - Le salarié a été informé de ses droits (accès, rectification, opposition) et de la finalité du traitement.

Signatures

- Référent RH ou HSE
 - Nom :
 - Signature :
- Salarié contrôlé
 - Nom :
 - Signature :
 - ? Refus de signer
- Représentant du personnel
 - Nom :
 - Signature :
- Témoin (si différent)
 - Nom :
 - Signature :

Rôles

Représentant de l'employeur (RH, HSE, manager)

- Organise et justifie le contrôle d'alcoolémie.
- Veille à la bonne application du règlement intérieur.
- Informe le salarié de ses droits.
- Réalise le contrôle en présence d'un représentant du personnel ou témoin.

Représentant du personnel (CSE)

- Assiste le salarié lors du contrôle.
- S'assure que la procédure est respectée.
- Présent ou remplaçant (témoin) lors du contrôle.

Infirmier(ère) d'entreprise et Service Social

- Accueille et écoute le salarié concerné.
- Oriente vers le médecin du travail ou structure adaptée si besoin.
- Respecte le secret professionnel.

Médecin du travail

- Évalue l'aptitude du salarié après contrôle positif.
- Propose un accompagnement ou mesures adaptées.

Recommandations pour les directions et RH (processus disciplinaire)

Pour limiter les failles juridiques dans ce genre de processus, voici ce qu'il est conseillé de prévoir dans le cas d'un salarié en état d'ivresse manifeste ou suspectée.

Un processus disciplinaire peut permettre de cadrer le malade et de l'autoriser à prendre le chemin des soins, en faisant basculer la balance bénéfices (liés à la consommation) / couts / risques.

L'interdiction de consommer doit être portée au règlement intérieur, sans quoi il sera compliqué pour l'employeur de mobiliser un motif disciplinaire (puisque le Code du Travail ne l'interdit pas).

La direction doit prévoir au moins deux cas spécifiques dont le contenu doit être abordé dans un processus en CSSCT :

- Cas "mesure de sécurité" débutant par des contrôles inopinés des postes à risques en cas d'ivresse : "Il faut que le risque lié à l'alcoolémie soit suffisamment caractérisé au regard des activités exercées." (Anne-Lise Castell, éditions Tissot)
- Cas "contrôle de l'individu en cas de doute", notamment mobilisable par les managers. Le processus devrait inclure une visite urgente à la demande de l'employeur avec le médecin du travail en informant le salarié du motif de la demande.

Nous recommandons l'écriture du déroulé des contrôles impliquant en impliquant un témoin neutre (représentant du personnel avec un manager ou un RH), avec une vérification systématique des dates de péremptions (éthylotests) et des dates de maintenance (éthylomètres) avant de procéder au test, le tout (noms des témoins, dates des péremptions et tests utilisés) reportés sur une fiche ou un mail de traçabilité.

Prévoir un processus de **retour à domicile** non spécifique, et pour rappel les **décharges** n'ont aucune valeur et ne dégagent pas l'employeur de sa responsabilité, d'autant plus dans ce cas où la circonstance de péril est suspectée et justifie tout le processus.

Nous ne recommandons pas l'intervention de l'infirmier.e dans ledit processus qui mettra de l'ambiguïté dans le parcours du salarié, dont la relation de confiance est clé pour obtenir une bonne adhésion aux soins par la suite.

Attention aux malaises : en cas de doute sur une situation dépassant l'ivresse manifeste ou suspectée (notamment sueurs, douleurs, difficultés cognitives inhabituelles), faire intervenir un SST ou l'Infirmier.e, mais aucune information ne pourra alors être récupérée (secret de circonstance et secret professionnel).

Focus règlement intérieur

Exemple d'extrait de règlement intérieur prévoyant tous les cas de figure sus mentionnés :

“

Contrôles d'alcoolémie et de drogues

Des contrôles peuvent être réalisés dans les cas suivants :

- comportement inhabituel ou dangereux,
- incident, quasi-accident ou accident,
- signalement motivé,
- aléatoirement sur postes de sécurité ou à risques (ex : conduite, hauteur, machines, produits dangereux).

Ils sont réalisés par un représentant de la direction avec un dispositif homologué, en présence d'un représentant du personnel ou d'un témoin, et dans le respect de la dignité.

Le refus de contrôle est considéré comme un refus de collaborer à une mesure de sécurité et sera traité de la même manière qu'un cas positif à l'éthylotest.

Accident avec véhicule ou engin

Tout salarié impliqué dans un accident avec un véhicule, un chariot automoteur ou un engin de manutention pourra faire l'objet d'un contrôle d'alcoolémie ou de dépistage, immédiatement après l'événement, afin d'écarter toute mise en danger. En cas de refus, l'accès au poste pourra être suspendu.

Revision #34

Created 31 July 2024 12:06:39 by William FRICONNEAU

Updated 16 June 2025 06:48:26 by William FRICONNEAU