

L'ALCOOL ET LA RELATION DE TRAVAIL

-

Aspects juridiques

Anne-Marie MARCHAL

**Maître de Conférences – Faculté de Droit
de Strasbourg**

Avocat spécialisé en droit du travail

LÉGISLATION

- **I. – RÈGLES GÉNÉRALES**
- **II. – RÈGLES SPÉCIFIQUES RELATIVES À L'ALCOOL**

I. – RÈGLES GÉNÉRALES : l'employeur est pris dans une tenaille

- L'obligation d'assurer la sécurité des salariés
 - Articles L 4121-1 et suivant du Code du Travail
- L'interdiction de principe de porter atteinte aux libertés fondamentales des salariés
 - Article L 1121-1 du Code du Travail
 - Article L 1321-3 du Code du Travail
- Pour les entreprises d'au moins 20 salariés : obligation d'établir un règlement intérieur qui :
 - doit contenir des mesures en matière de santé et de sécurité au travail
 - ne peut pas restreindre le droit des personnes ni les libertés individuelles ou collectives de façon qui ne serait pas justifiée par la tâche à accomplir ni proportionnée au but recherché.
- Articles L 1311-2 et L 1321-1 du Code du Travail

II. – RÈGLES SPÉCIFIQUES À L'ALCOOL

- Interdiction de laisser entrer ou séjourner des personnes en état d'ivresse dans l'entreprise (art. R 4228-21 du Code du Travail)
- Le vin, la bière, le cidre et le poiré sont, en principe, autorisés sur le lieu de travail donc l'introduction de ces boissons et leur consommation sur le lieu et durant le temps de travail ne sont pas interdites (art. R 4228-20, 1^{er} alinéa, du Code du Travail)
- **MAIS**, en application de son obligation de sécurité, l'employeur peut mettre en œuvre, par voie réglementaire, des mesures de limitation voire d'interdiction de consommation de ces alcools **à condition que ces mesures soient proportionnées** (2^{ème} alinéa de l'article R 4228-20 du Code du Travail modifié par le décret n° 2014-554 du 01.07.2014)

FIXER LES RÈGLES PAR ÉCRIT COMMUNIQUÉES AUX SALARIÉS = L'OPPOSABILITÉ

LES MODALITÉS

- Dans les entreprises qui occupent au moins 20 salariés : c'est une obligation via le règlement intérieur
- Dans les entreprises occupant moins de 20 salariés :
 - soit dans le règlement intérieur (les entreprises de moins de 20 salariés peuvent établir un règlement intérieur)
 - soit par note de service
- Dans le contrat de travail (pour les postes hypersensibles)

LE CONTENU DES RÈGLES ET LA CONSTATATION DES MANQUEMENTS = LA PROPORTIONNALITÉ

- **1. – Prévention**
- **2. – Limitation**
- **3. - Constatation**

1. - PRÉVENTION

- Rappeler l'obligation de chaque salarié de veiller à sa santé, à sa sécurité et à celle des autres personnes concernées par ses actes ou omissions au travail (art. L 4122-1 du Code du Travail)
- Rappeler le caractère potentiellement dangereux de la consommation d'alcool pour soi même et pour les autres
- Prévoir des recommandations pour les situations type repas d'affaires
- Rappeler le rôle du médecin du travail
- Mentionner les services d'aide aux situations d'addiction à l'alcool (alcool info service et numéro du service d'addictologie du centre hospitalier le plus proche)

2. – LIMITATION

- déterminer les règles relatives à l'introduction/la consommation durant les temps et sur les lieux de travail
- proportionner l'interdiction avec la dangerosité des tâches (conducteur, opérateur machines, travail en hauteur, etc...)
- fixer les règles concernant les manifestations festives organisées par les salariés (pot de départ)

3.- CONSTATATIONS

• Les moyens :

- les témoignages
- alcootest à l'exclusion de tout prélèvement biologique


• Les circonstances :

- les contrôles aléatoires sont possibles pour les postes hypersensibles
- contrôles circonstanciés pour les autres postes
- éviter la référence à l'état d'ébriété apparent

• La mise en place de garanties

- Idéalement une fiche de procédure
- la fiabilité de l'alcootest (date de péremption)
- l'auteur du test (idéalement une personne formée par les services de santé au travail)
- prévoir des possibilités de contestation (2^{ème} test)

ATTITUDE À ADOPTER EN PRÉSENCE D'UN SALARIÉ SOUS L'EMPRISE DE L'ALCOOL

- Se ménager **la preuve** de l'état d'ébriété et/ou d'ivresse :
 - Témoignage(s)
 - Alcooltest (sous réserve des dispositions du règlement intérieur ou des notes de service)
 - Constatation par un médecin ou le médecin du travail (en pratique impossible)
-  Ne pas renvoyer la personne seule chez elle surtout si elle est venue au travail en voiture
 - Appeler des tiers si possible (famille, conjoint)
 - Difficultés pratiques, coût, moyens matériels et/ou temps de travail perdu pour le raccompagnement.
- Saisir le médecin du travail de manière argumentée pour qu'il/elle statue sur l'aptitude à occuper le poste.

LES MANIFESTATIONS ORGANISÉES PAR L'EMPLOYEUR

- La responsabilité de l'employeur peut être engagée au titre de l'obligation de sécurité
-  **Convivialité sans alcool : persistance des réticences mais possibilité de communiquer différemment.**
- Si de l'alcool est servi :
 - rappeler que l'abus d'alcool est dangereux dans le support de l'invitation
 - instaurer un système de « SAM » (capitaine de soirée) et le valoriser
 - mettre à disposition des alcootests
 - organiser le co-voiturage avec les « SAM »

L'ALCOOL ET LE LICENCIEMENT

- Deux types de licenciement :

- **1. - Le licenciement disciplinaire qui requiert une faute**



La dépendance alcoolique est une maladie et pas une faute.

- débordements comportementaux
- mise en danger de soi-même et/ou des tiers
- postes hypersensibles

- **2. - Le licenciement non disciplinaire**

- inaptitude constatée par le médecin du travail
- les répercussions objectives sur le fonctionnement de l'entreprise