L'alcool au travail

Alcool au travail : quelles sont les règles applicables ? Autorisations, interdictions, risques et sanctions encourues par l'employeur, recours à des éthylotests, clauses du règlement intérieur de l'entreprise, etc. sont abordés dans cette fiche pratique.

Est-il autorisé de consommer de l'alcool au travail ?

Certains alcools peuvent être consommés sur le lieu de travail lors d'une occasion particulière tel qu'un pot de départ, un pot de fin d'année, un anniversaire, repas d'affaires, etc…

Seuls les alcools suivants sont autorisés :

Le cidre	La bière	Le poiré	Le vin

Lien article R 4228-20 du Code du Travail.

L'employeur peut-il limiter ou interdire la consommation d'alcool ?

Clause du règlement intérieur : interdiction de consommer ou d'introduire de l'alcool sur le lieu de travail

Modèles de clause du règlement intérieur en entreprise relative à l'interdiction d'introduire et de consommer de l'alcool sur le lieu de travail et recours à l'éthylotest.

Dans les entreprises de disposant pas de règlement intérieur (moins de 20 salariés), les limites ou l'interdiction peuvent être prévues par une note de service.

Ces mesures de limitation ou d'interdiction doivent être justifiées par des raisons de sécurité : « lorsque la consommation de boissons alcoolisées est susceptible de porter atteinte à la sécurité et à la santé physique et mentale des travailleurs ». Elles doivent être destinées à limiter les risques d'accident et être proportionnées au but de sécurité recherché. *Lien article R 4228-20 du Code du Travail.*

Les postes à risque peuvent notamment être concernés : travail en hauteur, conduite de camion ou d'engin de chantier, manipulation de produits dangereux, etc…

L'employeur a tout intérêt à limiter ou interdire la consommation d'alcool sur le lieu de travail. En effet, en cas d'accident causé par un salarié ivre, sa responsabilité pénale pourra être engagée pour faute inexcusable même en l'absence de faute de l'employeur.

Par ailleurs, il est interdit de laisser entrer ou séjourner sur le lieu de travail une personne en état d'ivresse. *Lien article R 4228-21 du Code du Travail.*

Quelles sont les sanctions encourues par l'employeur en cas de non-respect de son obligation de sécurité liée à l'alcool ?

Le fait de ne pas respecter l'interdiction d'introduire au sein de l'entreprise de l'alcool autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré, de laisser entrer ou séjourner dans l'entreprise un salarié en état d'ivresse est puni d'une amende de 3750 €.

En cas de récidive, l'employeur encourt une peine d'emprisonnement d'un an et d'une amende de 9000 €. Il encourt cette peine autant de fois qu'il y a de salariés concernés par l'infraction, c'est à dire des personnes présentes lors du pot.

Si le salarié en état d'ivresse à la suite d'un pot cause un accident qui lui porte préjudice ou à un tiers, la responsabilité civile de l'employeur pourra alors être engagée sur le fondement du non-respect de son obligation de sécurité. Le dédommagement qui en découle sera fonction du préjudice subi par la victime.

L'employeur pourra également être poursuivi pénalement pour homicide involontaire ou encore non-assistance à personne en danger par exemple. Il encourra alors des peines de 3 ans d'emprisonnement et 45.000 € d'amende, pouvant aller jusqu'à 5 ans d'emprisonnement et 75 000 € d'amende dans les cas les plus graves.

Lien articles 221-6 et 223-6 du Code Pénal.

L'employeur peut-il avoir recours à l'éthylotest ?

Oui mais le recours à l'éthylotest doit être motivé par le fait de prévenir ou faire cesser une situation dangereuse.

Dans les entreprises ne disposant pas de règlement intérieur (moins de 20 salariés), le recours à l'éthylotest peut être prévu par une note de service.

Le recours à l'éthylotest peut être prévu par le règlement intérieur si 3 conditions sont réunies :

- L'introduction et la consommation d'alcool doivent être interdites sur les lieux de travail par le règlement intérieur ;
- Le règlement intérieur doit déterminer précisément quels salariés peuvent être soumis à un éthylotest ;
- Le règlement intérieur doit préciser les modalités de réalisation de l'éthylotest : personnes habilitées, présence d'un tiers, contre-expertise.

A noter : Pour que l'éthylotest soit valable, le règlement intérieur le prévoyant doit avoir été déposé conformément aux exigences légales (DIRECCTE et greffe du conseil de prud'hommes) et avoir été communiqué par tout moyen au personnel. A défaut, le recours à l'éthylotest sera irrégulier et ne permettra pas à l'employeur de sanctionner le salarié concerné. *(Cass. soc., 04/11/15, n° 14-18.573).*

Le règlement intérieur

Le règlement intérieur est un document obligatoire dans les entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 20 salariés. Découvrez tout ce qu'il faut savoir pour l'établir et le mettre en place dans le respect des dispositions légales. Source Lexisocial

Amende alcool au volant supérieur ou égal à 0,5g/l et inférieur à 0,8g/l dans le sang					
Contravention de 4ème classe	Prix de l'amende				**Retrait de 6 Points**
	Minorée	Forfaitaire	Majorée	Maxima	
	90€	135€	375€	750€	

A noter : Il est important que l'employeur identifie, dans le document unique d'évaluation des risques professionnels, les risques liés à l'emprise de l'alcool au travail, et indique les mesures de prévention prises, si besoin en concertation avec le médecin du travail.

Pensez à faire réaliser votre Document Unique par un expert qualifié pour vous mettre en conformité avec vos obligations légales. N'attendez pas l'accident pour agir.

MCI Prévention est habilité IPRP par la DIRECCTE IDF et vous propose de vous accompagner dans l'élaboration de votre Document Unique d'évaluation des risques (art. L4121-1 à L4121-4 du CT).

Si vous souhaitez améliorer vos conditions de travail, fidéliser vos salariés et assurer la pérennité de votre entreprise, …

Contactez-nous !

Par mail à : contact@mciprevention.fr
Par téléphone au : 06 22 92 68 51