

## Alcool sur le lieu de travail : Comment gérer ?

**Lorsqu'un salarié consomme de l'alcool ou se retrouve en état d'ébriété sur son lieu de travail, la bonne marche de l'entreprise peut en être perturbée :**  
*accroissement de l'absentéisme, baisse de la qualité de travail, accidents et dégâts matériels, tensions relationnelles, etc.*

### Alcool au travail : interdiction de l'alcoolémie

Le Code du travail prévoit qu'il est interdit de laisser entrer ou séjourner une personne en état d'ivresse sur le lieu de travail, et d'introduire et de consommer des boissons alcoolisées autres que du vin, de la bière, du cidre et du poiré.

Important : Selon l'arrêt du Conseil d'Etat du 12 novembre 2012, le règlement intérieur peut interdire la consommation d'alcool de manière générale et absolue que si cette interdiction est justifiée par l'existence d'une situation particulière de danger ou de risque pour les salariés ou des tiers.



### Alcool au travail : responsabilité de l'employeur

En cas de non respect, l'amende encourue est de 3 750 € par salarié concerné. La responsabilité civile et pénale de l'entreprise peut être engagée. En cas d'accident du travail causé par un tiers ayant consommé de l'alcool, la faute inexcusable de l'entreprise peut être retenue sur le principe de l'obligation de sécurité. L'entreprise peut être poursuivie pour complicité de conduite sous l'emprise d'un état alcoolique, homicide involontaire ou non-assistance à personne en danger.

Important : L'employeur a une obligation de sécurité de résultat à l'égard de ses salariés et doit donc mettre en place des mesures préventives pour assurer la sécurité et protéger ses salariés.

### Alcool au travail : contrôle de l'alcoolémie

Le règlement intérieur ne peut pas autoriser l'employeur à procéder à un contrôle d'alcoolémie, notamment par éthylotest. Seuls les salariés qui manipulent des produits dangereux ou sont affectés à la conduite de véhicules peuvent y être soumis.

Important : L'éthylotest ne peut être envisagé qu'avec l'accord du salarié, qui doit être averti de son droit de s'y opposer et de la possibilité d'en contester les résultats. Les mêmes conditions (y compris la présence d'un témoin) s'appliquent pour la fouille des effets personnels.

Pour toute information complémentaire, n'hésitez pas à vous rapprocher de notre [Département Social](#).