

Contrôle d'alcoolémie, consommation d'alcool en entreprise et règlement intérieur

1. La consommation d'alcool

Un arrêt du Conseil d'Etat > [CE, 14 mars 2022, n°434343](#) vient confirmer, à propos de la consommation d'alcool en entreprise, que oui, l'employeur peut limiter et même interdire la consommation d'alcool en entreprise mais que le règlement intérieur ne peut contenir : « *des dispositions apportant aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché (...)* ».

Cela veut dire que lorsque des salariés sont exposés ou exposent d'autres personnes à des risques de mise en danger, l'employeur peut interdire, dans le règlement intérieur, l'introduction, la distribution ou la consommation de boissons alcoolisées dès lors que l'interdiction est justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché.

Déjà, dans un arrêt > [CE, 8 juill. 2019, n° 420434](#), le Conseil d'Etat considérait que l'interdiction totale d'alcool dans l'entreprise n'était admise que si des impératifs de sécurité le justifiaient et si l'employeur démontrait le caractère proportionné de cette mesure au but de sécurité.

Ces normes juridiques figurent à l'article > [R. 4228-20 du code du travail](#).

Cet article précise, en ce qui concerne la consommation d'alcool que : « *Aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail.* »

Au vu de tout ceci, il en résulte que l'employeur peut interdire dans son entreprise toute consommation d'alcool aux salariés exposés à des dangers particulièrement élevés pour eux-mêmes ou les tiers afin d'assurer leur sécurité et protéger leur santé dans les conditions et limites fixées par la loi et la jurisprudence.

2. Le contrôle d'alcoolémie

D'une manière systématique les tests d'alcoolémie ne sont pas possible, selon la jurisprudence et l'administration, car cette pratique doit être limitée et justifiée par des raisons de sécurité. Le Conseil d'état a estimé que des contrôles d'alcoolémie : « *...ne pourraient être justifiés qu'en ce qui concerne les salariés occupés à l'exécution de certains travaux ou à la conduite de certaines machines* » > [CE. 1er févr. 1980, n° 06361](#).

L'administration a dans le même esprit précisé que : « *...le recours à l'alcootest peut être prévu lorsqu'il s'agit de vérifier le taux d'alcoolémie d'un salarié qui manipule des produits dangereux ou est occupé à une machine dangereuse ou conduit des véhicules automobiles et notamment transporte des personnes* » > [Circ. DRT n° 5-83, 15 mars 1983](#).

La Cour de Cassation a décidé que les dispositions d'un règlement intérieur permettant d'établir sur le lieu de travail l'état d'ébriété d'un salarié en recourant à un contrôle d'alcoolémie sont licites dès lors que : « *...les modalités de ce contrôle permettent la*

contestation et qu'en égard à la nature du travail confié au salarié, un tel état d'ébriété est de nature à exposer les personnes ou les biens à un danger..." > [Cass. soc., 22 mai 2002, n° 99-45878](#).

De tous ces éléments il résulte que :

- > Ces contrôles doivent être prévus dans le règlement intérieur de l'entreprise ;
- > Ne doivent concerner que certains salariés conducteurs de machine ou dont la tâche expose des personnes à un danger ;
- > Ces postes de sûreté et de sécurité justifiant des tests d'alcoolémie doivent être identifiés dans le règlement intérieur ;
- > Les modalités pratiques de réalisation de ces tests doivent être indiquées dans le règlement intérieur ;
- > Elles doivent aussi en permettre la contestation.

La rédaction du règlement intérieur doit donc prendre en compte et gérer toutes les situations susceptibles de se produire et représentant un danger pour l'entreprise ou le salarié lui-même.

Les juges veillent à ces principes de proportionnalité et de respect des libertés individuelles du salarié, actés dans le code du travail, qu'il s'agisse de la consommation d'alcool ou du contrôle d'alcoolémie. C'est un article du code du travail > [Art. L1321-3, 2°](#) qui nous explique que le règlement intérieur ne peut contenir : "*Des dispositions apportant aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché*".

Besoin d'un soutien pour le fonctionnement de votre CSE, visitez notre page « [assistance](#) ».