



## DOSSIER : L'ALCOOL DANS L'ENTREPRISE

### 3/6) - L'ALCOOL VU SOUS L'ANGLE DU CODE DU TRAVAIL

- **L'employeur a un véritable devoir de contrôle** (article L.232-2 du Code du Travail)

La consommation d'alcool « léger » est licite à condition d'être modéré. Le chef d'entreprise ayant un devoir de contrôle sur la présence d'alcool dans l'entreprise et sur une éventuelle ivresse de ses salariés. Seuls l'entrée et la consommation de vin, bière, cidre, poiré, hydromel non additionnés d'alcool sont autorisés.

- **L'employeur doit prendre des mesures pour assurer la sécurité et protéger la santé de ses salariés:**

Engager des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation, ainsi que mettre en place une organisation et des moyens adaptés.

- C'est le **règlement intérieur** qui doit délimiter le cadre de consommation des boissons alcoolisées dans l'entreprise : interdiction, limitation aux repas en dehors des horaires du travail, le dépistage de l'alcoolisation avec des éthylotests

- Pour tout manquement aux obligations de l'article L.232-2, **l'employeur est pénalement sanctionné** par une amende de 3 750€, applicable autant de fois qu'il y a de salariés concernés dans l'entreprise, et il peut également encourir **un risque civil en cas d'accident** avec état d'ivresse d'un salarié dans l'entreprise ou **lors de son trajet retour**, ou la victime de l'accident pourrait prétendre à une réparation intégrale du préjudice subi à la charge de l'employeur pour faute inexcusable sur le fondement de l'obligation de sécurité.

**Le recours à un alcootest**, ne peut être **justifié et imposé** que dans les cas douteux et pour des personnes occupées à des travaux précis : **salarié qui manipule des produits dangereux, qui conduit des automobiles, camion, transport de personnes**, occupé sur des **machines dangereuses** (loi du 4 août 1982 concernant la liberté des travailleurs, et la circulaire du 15 mars 1983 du ministère du travail) A ce titre la présence d'un tiers est toujours souhaitable, et la contre-expertise doit toujours être possible, et doit être spécifiée dans le règlement intérieur. Toutefois dans un cadre de prévention, **il est un outil indispensable dans la sensibilisation au quotidien des salariés avant de prendre la route, lorsqu'il est mis à leur disposition.**