



## DOSSIER : L'ALCOOL DANS L'ENTREPRISE

### 6/6) - LE LEGISLATION SUR L'ALCOOL DANS L'ENTREPRISE

Art. L.232-2 du Code du Travail :

« **Il est interdit à toute personne d'introduire ou distribuer dans les établissements...pour être consommées par le personnel, toutes boissons alcooliques...** autre que le vin, la bière, le cidre, le poiré, l'hydromel non additionnés d'alcool ».

« Les conventions collectives ou les contrats individuels de travail ne peuvent comporter de dispositions prévoyant l'attribution au titre d'avantages en nature de boissons alcooliques aux salarié ».

Art. R.232-2 et R.232-3-1 du Code du Travail prévoient:

« ...la mise à disposition des travailleurs de l'eau potable et fraîche » ; « ...quand les conditions de travail entraînent les travailleurs à se désaltérer fréquemment, l'employeur est tenu de mettre gratuitement à leur disposition au moins une boisson non alcoolisée ».

La circulaire du 13 janvier 1969 apporte des recommandations pour l'application de ces textes et **précise le Règlement Intérieur**. C'est à ce dernier de délimiter le cadre de consommation des boissons alcooliques dans l'entreprise: interdiction, limitation aux repas en dehors des horaires de travail.

La loi du 4 août 1982 concernant les libertés des travailleurs dans l'entreprise **conserve au Règlement Intérieur son caractère d'acte unilatéral de l'employeur** dont il traduit le pouvoir d'organisation et de directive de l'entreprise ( circulaire DRT n=°5-83 du 15 mars 1983)

- Les bases réglementaires du dépistage de l'alcoolisme en entreprise

Art. L.232-2 du Code du Travail :

« **Il est interdit à tout chef d'établissement...à toute personne ayant autorité sur les ouvriers et employés de laisser entré ou séjourner ...des personnes en état d'ivresse** ».

Loi du 8 décembre 1983 : « le contrôle de l'état alcoolique dans les établissements... est à fixer par le Règlement Intérieur ».

Art. L.122-35 du Code du Travail fixe les règles du Règlement Intérieur, qui doit être un document **non discriminatoire**

Arrêt Corona du 1 février 1980 : « **L'éthylotest ne peut être pratiqué de façon systématique sur l'ensemble du personnel, il est à réserver à des conditions de travail particulières** (postes de sécurité) ».

Arrêt RNUR du 9 octobre 1987 : **«l'alcootest doit avoir pour but de prévenir et de faire cesser une situation dangereuse, et non de permettre à l'employeur de constater une faute disciplinaire ».**

Le contrôle est pratiqué par toute personne ou organisme désigné par l'employeur (rép. Ministérielle n° 1177 – JO AN 10 novembre 1997), pas par le médecin du travail (rép. Ministérielle n° 33269 – JO AN 20 mars 2000).

Arrêt du 22 mai 2002 (n° 1788), **la Cour de Cassation admet que le contrôle positif d'une alcoolémie puisse déboucher sur une sanction.**

Le jugement s'appuie sur l'article L 122.35 et l'article L 230.3 du code du travail.

C'est donc sur le manquement à l'obligation de sécurité que le salarié peut être sanctionné.

Au passage, **l'arrêt reprend les trois conditions nécessaires**, mais aussi suffisantes pour qu'un **contrôle de l'alcoolémie permettant d'établir** sur le lieu de travail **l'état d'ébriété d'un salarié soit licite :**

- ° Les dispositions doivent être inscrites au règlement intérieur,
- ° les modalités de ce contrôle doivent en permettre la contestation,
- ° il faut "qu'en égard à la nature du travail confié à ce salarié, un tel état d'ébriété [soit] de nature à exposer les personnes ou les biens à un danger.