

n° 16239

Vendredi 7 décembre 2012

// le dossier pratique

Comment gérer l'alcool au travail ?

En cette période de fin d'année où les petites fêtes entre collègues sont de tradition, il n'est pas inutile de rappeler aux salariés les règles à respecter en matière d'introduction et de consommation d'alcool au travail. Sauf exceptions, le règlement intérieur ne peut édicter une interdiction générale en ce domaine, comme vient de le décider le Conseil d'État. Mais l'employeur est, en revanche, en droit de fixer des conditions et limites à la consommation de boissons alcoolisées dans les locaux de l'entreprise, surtout quand la sécurité est en jeu.

1 Quelles limites fixer ?

CE QUE PRÉVOIT LA LOI

En matière d'alcool, le Code du travail prévoit des **interdictions**, assorties de **tolérances**.

C'est ainsi que l'article R. 4228-20 du Code du travail prévoit qu'**aucune boisson alcoolisée** n'est autorisée sur le lieu de travail, **exceptés le vin, la bière, le cidre et le poiré**. Quant à l'article R. 4228-21, il interdit sous peine de sanctions pénales (amende de 3 750 €; *C. trav., art. L. 4741-1*) de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en **état d'ivresse**.

Deux autres articles du Code du travail méritent d'être mentionnés :

– l'article L. 4121-1 qui impose à l'**employeur** de prendre « les mesures nécessaires pour **assurer la sécurité et protéger la santé** physique et mentale des salariés » ;

– l'article L. 4122-1 qui met à la charge de « **chaque travailleur de prendre soin**, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa **santé** et de sa **sécurité** ainsi que de celles des **autres personnes** concernées par ses actes ou ses omissions au travail ».

CE QUE PEUT PRÉVOIR LE RÈGLEMENT INTÉRIEUR

▣ Des restrictions à la consommation d'alcool...

Le règlement intérieur a pour vocation de fixer les mesures d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement (*C. trav., art. L. 1321-1, 1°*).

Dans le cadre du règlement intérieur, l'employeur peut donc tout à fait **encadrer** la pratique des **pots alcoolisés** et plus généralement la consommation d'alcool dans l'entreprise, à condition de le justifier, par exemple, par un **impératif de sécurité** et de rester dans des dispositions **proportionnées** au but de sécurité recherché. Telle est la précision récemment apportée par le Conseil d'État (*CE, 12 novembre 2012, n° 349365*). En effet, le règlement intérieur ne peut apporter 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 (*C. trav., art. L. 1321-3*).

▣ ... mais pas d'interdiction générale, sauf exception

Comme l'a précisé le Conseil d'État dans l'arrêt du 12 novembre 2012, le règlement intérieur ne peut édicter une **interdiction générale et absolue** d'introduire et de consommer sur le lieu de travail les boissons autorisées par le Code du travail, sauf à titre tout à fait **exceptionnel**, à condition de justifier « d'**éléments caractérisant l'existence d'une situation particulière de danger ou de risque** ».

Une telle interdiction pourrait se justifier au regard des **fonctions** exercées (sécurité des personnes ou des biens, manipulation de produits dangereux, conduite de véhicules, etc.), ou de l'**activité** de l'entreprise (installations dangereuses, notamment).

▣ Les sanctions disciplinaires

Sous les importantes réserves évoquées ci-dessus, le règlement intérieur peut prévoir les sanctions disciplinaires encourues par les salariés en cas de violation des dispositions sur la consommation d'alcool.

À CLASSER SOUS

SANTÉ AU TRAVAIL

20 / 12

2 Comment contrôler l'alcoolémie?

Dès lors qu'un responsable constate l'ivresse d'un de ses subordonnés, il doit lui refuser l'accès à son poste de travail. Certains seront alors tentés de vérifier le taux d'alcoolémie des intéressés.

Pour autant, le contrôle par alcootest est strictement encadré : pas question de l'utiliser systématiquement. Le recours à l'alcootest n'est en effet admis que sous **deux conditions cumulatives** :

– il doit être limité aux **salariés occupés à l'exécution de certains travaux** ou à la conduite de certaines **machines** (CE, 1^{er} février 1980, n° 06.361). Comme indiqué dans cet arrêt, rendu à propos d'un **règlement intérieur** prévoyant la possibilité pour l'employeur de soumettre les cas douteux à l'épreuve de l'alcootest, « eu égard à l'atteinte qu'elles portent aux droits de la personne, ces dispositions, par leur **généralité, excèdent l'étendue des sujétions** que l'employeur peut légalement imposer en vue d'assurer la sécurité dans son entreprise ». Les hauts magistrats précisent que de telles dispositions ne trouvent pas leur justification dans l'article R. 4228-21 du Code du travail relatif à l'interdiction faite aux chefs d'entreprise de laisser entrer ou séjourner dans l'établissement des personnes en état d'ivresse, qui n'autorise aucun contrôle de cet état (*v. dans le même sens*, CE, 8 juillet 1988, n° 71.484 et 71.542);

– l'alcootest doit être assorti de **garanties** pour le **salarié**. Ce peut être la présence d'un tiers (mais pas forcément un représentant du personnel), ou la possibilité d'une contre-expertise.

C'est ainsi que la Cour de cassation a précisé que les dispositions d'un règlement intérieur permettant les **contrôles d'alcoolémie** sont **licites** dès lors que les **modalités** de ce contrôle en permettent la **contestation**, et d'autre part, qu'eu égard à la nature du travail confié à ce salarié, un tel état d'ébriété est de nature à exposer les personnes ou les biens à un danger, de sorte qu'il peut constituer une faute grave (Cass. soc., 22 mai 2002, n° 99-45.878P).

À NOTER Ce contrôle n'étant pas un acte médical, il n'a pas à être effectué par le médecin du travail et peut l'être par l'employeur ou une personne ou organisme désignés par l'employeur (Rép. min. no 1177, JO Ass. nat., 10 novembre 1997, p. 3964).

3 Quelles sanctions pour les salariés?

LA SIMPLE CONSOMMATION D'ALCOOL

L'employeur qui a encadré la consommation d'alcool dans le règlement intérieur est en principe tout à fait en droit de sanctionner les salariés qui contreviennent à cette interdiction. Toutefois, les juges apprécient l'adéquation de la sanction à la faute en fonction des **circonstances**.

Le licenciement ne sera pas justifié s'il s'agit d'un **fait isolé**, comme dans le cas de ce salarié ayant consommé une **très faible quantité d'alcool** avant la prise du travail, cet acte étant **unique**, l'employeur ayant au surplus fait preuve de tolérance envers d'autres salariés pour des actes similaires (Cass. soc., 20 juin 2012, n° 11-19.914).

Dans le même sens, a été jugé dépourvu de cause réelle et sérieuse le licenciement d'un salarié ayant **consommé modérément** des boissons alcoolisées, avant la fin de sa journée de travail, lors d'un « **pot** » **organisé** dans l'entreprise **sans autorisation** de l'employeur. Les juges ont relevé, d'une part, que l'intéressé, en **dix années** au service de l'employeur, n'avait fait l'objet d'**aucune sanction**, et d'autre part, que son **état d'ébriété n'était pas démontré** (Cass. soc., 15 décembre 2011, n° 10-22.712F-D). En revanche, le fait pour des salariés d'avoir **organisé un pot alcoolisé sans autorisation** de la hiérarchie et en **infraction du règlement intérieur**, l'**ancienneté** des salariés n'étant pas une circonstance atténuante, mais au contraire de nature à leur conférer une **conscience accrue du risque** lié à l'introduction et la consommation d'alcool en raison des machines utilisées, est constitutif de faute grave (Cass. soc., 26 juin 2012, n° 12-884).

L'ÉBRIÉTÉ

Même en l'absence de toute interdiction explicite dans le règlement intérieur sur la consommation d'alcool, l'état d'ébriété d'un salarié peut être sanctionné, la sanction pouvant aller jusqu'au **licenciement**.

Toutefois, là encore, en cas de contentieux, les tribunaux tiennent compte des **circonstances**. Dans chaque cas d'espèce, les juges recherchent notamment si l'intéressé a déjà fait l'objet d'une sanction pour des **faits similaires**, si l'employeur a fait montre antérieurement d'une certaine **tolérance**, si ce comportement a eu des répercussions sur la **qualité du travail** ou s'il a fait courir des **risques** au salarié ou à d'autres personnes, au regard des fonctions exercées.

La faute grave est constituée si l'ébriété du salarié a eu des **répercussions sur la qualité de son travail** ou a fait courir des **risques** à lui-même ou à d'autres personnes (Cass. soc., 24 janvier 1991, n° 88-45.022).

A aussi été jugé constitutif d'une faute grave l'abus de boissons alcoolisées au cours d'une réunion professionnelle entraînant un **comportement agressif** d'un **salarié, déjà sanctionné** pour intempérance sur les lieux de travail (Cass. soc., 6 octobre 1998, n° 96-42.290).

Solution inverse pour un salarié dont l'état d'ébriété sur le lieu de travail n'avait **pas eu de précédent** et n'avait eu **aucune répercussion sur la qualité du travail**, ni sur le fonctionnement normal de l'entreprise. Dans cette affaire, les juges, qui ont aussi tenu compte de l'ancienneté du salarié, ont décidé à bon droit que la faute grave n'était pas caractérisée (Cass. soc., 8 juin 2011, n° 10-30.162 FS-PB).

Les magistrats sont évidemment plus sévères à l'égard des salariés qui exercent des fonctions pour lesquelles l'état d'ébriété constitue un danger, comme, par exemple, un salarié affecté à une **machine dangereuse** (Cass. soc., 21 juillet 1981, n° 79.420-77), ou un **convoyeur de fonds** qui, pour l'exercice de sa mission, est porteur d'une arme à feu (Cass. soc., 14 juin 1994, no 92-43.390). Enfin, ils tiennent aussi compte du **niveau hiérarchique** du salarié. Ainsi de ce **directeur d'agence**, régulièrement ivre après le déjeuner, ce qui risquait de ternir l'image de l'entreprise (Cass. soc., 9 février 2012, n° 10-19.496).

LES DÉBORDEMENTS LIÉS À L'ÉBRIÉTÉ

A fortiori, est constitutif de faute grave l'état d'ébriété d'un salarié occasionnant des **hurlements** ou **injures**

sur le lieu de travail et de la grossièreté (*Cass. soc.*, 17 octobre 1979, *Bull. civ. V*, n° 733).

Même sanction pour les **violences inexcusables** auxquelles un salarié s'est livré en état d'ébriété, certes en dehors du temps de travail, mais dans l'entreprise, en violation du règlement intérieur (*Cass. soc.*, 28 mars 2000, n° 97-43.823).

4 Quels sont les risques de l'alcool pour l'entreprise ?

L'ACCIDENT DE TRAVAIL

Selon l'Association nationale de prévention en alcoologie et en addictologie (Anpaa), l'alcool serait responsable de 10 à 20 % des accidents du travail, et de 40 à 45 % des accidents mortels.

▣ Quel est l'impact de l'ébriété sur la qualification d'accident du travail ?

Le fait que le salarié concerné soit en état d'ébriété au moment de l'accident n'a pas pour conséquence d'en modifier la nature.

Un accident doit être qualifié d'**accident du travail** dès lors qu'il a eu lieu durant le **temps et au lieu de travail**. La conduite en état d'ébriété ne peut, à elle seule, autoriser à en induire la disparition du lien de subordination (*Cass. 2^e civ.*, 17 février 2011, n° 09-70.802 F-D).

Dans cette espèce, un salarié **chauffeur poids lourd** avait été victime d'un **accident de la circulation** alors qu'il conduisait en état d'ébriété, sous l'empire d'un taux d'alcoolémie élevé. La société qui l'employait soutenait que l'absorption d'alcool constituait un acte volontaire totalement incompatible avec l'exécution du contrat de travail et que le salarié s'étant ainsi soustrait à l'autorité de l'employeur, l'accident ne pouvait avoir un caractère professionnel.

La Cour de cassation n'a pas suivi cette argumentation et a confirmé le caractère professionnel de l'accident. L'accident survenu durant le temps et au lieu de travail est présumé être un accident du travail en application de l'article L. 411-1 du Code de sécurité sociale, sauf si l'employeur parvient à prouver une interruption du travail, notamment par abandon de poste pour motif personnel.

▣ Quelle peut être la responsabilité de l'employeur ?

L'état d'ébriété du salarié n'exonère pas l'employeur de sa responsabilité éventuelle.

En cas d'accident du travail, le manquement à l'obligation de sécurité de résultat révélé par l'accident a le caractère d'une **faute inexcusable**, si l'employeur avait ou aurait dû avoir **conscience du danger** auquel étaient exposés les salariés et s'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour les en prévenir (*Cass. ass. plén.*, 24 juin 2005, n° 03-30.038P).

Un employeur a ainsi été **pénalement condamné** pour avoir **admis un salarié** au travail alors qu'il était **ivre** (*Cass. crim.*, 30 novembre 1993, n° 92-82.090).

Il suffit que la faute de l'employeur ait été une **cause** nécessaire de l'accident pour que sa responsabilité soit engagée (*Cass. soc.*, 31 octobre 2002, n° 00-18.359P, *Juris Hebdo* n° 788).

COMMENT GÉRER LES « POTS » SANS RISQUE ?

On l'a vu, sauf cas très particulier, l'employeur n'est pas en droit d'édicter une interdiction absolue de consommer de l'alcool dans l'entreprise, notamment dans le cadre de pots organisés à l'occasion d'événements festifs. Cela ne l'exonère pas de l'obligation d'être vigilant, pour éviter tout risque. Il est ainsi conseillé de mentionner très clairement dans le règlement intérieur que les pots sont soumis à une autorisation de la hiérarchie ou de la direction, et éventuellement de préciser la durée et les horaires admis.

Le jour du pot, les spécialistes en alcoologie recommandent de limiter la quantité de bouteilles disponibles afin que personne ne puisse tomber dans l'excès, d'affecter une personne à la « distribution » d'alcool pour éviter l'accès aux boissons alcoolisées en libre-service, de proposer des boissons non alcoolisées de qualité. S'ajoute, pour finir, un dispositif visant à prendre en charge les collaborateurs ayant tendance à lever un peu souvent leur verre. Un service de taxi, des salariés volontaires... Quelle que soit la procédure choisie, chacun doit connaître son rôle.

L'ACCIDENT DE LA CIRCULATION

Depuis quelques années, la justice se voit saisie d'affaires d'**accidents de la route**, survenus à l'issue d'événements festifs orchestrés par l'entreprise.

Ainsi, le cas de ce **chauffeur routier** qui, n'étant pas en état de conduire après avoir trop bu à un repas de fin d'année organisé par l'employeur, se fait ramener par un collègue sur son lieu de travail, le dépôt où est garé son véhicule. Le gardien des lieux le prend alors en charge et lui confisque ses clés. Mais devant l'insistance du chauffeur, il cède et lui rend son trousseau. Le salarié trouve la **mort à son volant**, à peine un kilomètre plus loin. Les parents de la victime assignent le président de la société, la société employeur, le collègue qui l'avait ramené au dépôt et le gardien pour **homicide involontaire et non-assistance à personne en danger**. La chambre criminelle de la Cour de cassation a considéré qu'en l'espèce, le collègue tout comme le gardien avaient **conscience que la victime n'était pas en état de conduire** (*Cass. crim.*, 5 juin 2007, n° 06-86228). Le patron de l'entreprise a, quant à lui, été blanchi, car il a été prouvé qu'il n'avait pas eu connaissance de la présence d'une bouteille d'alcool fort, puisque celle-ci avait circulé après son départ. Aurait-il échappé à cette condamnation dans le cas contraire ?

L'ACCIDENT CAUSÉ À UN TIERS

Une décision de la cour d'appel de Bourges (10 avril 2003, n° 2003/192) illustre un autre risque non moins important pour l'employeur : celle de l'accident causé à des tiers par un salarié ivre.

Dans cette affaire, après un **pot de fin d'année organisé par le CE**, un salarié provoque un très **grave accident** ; son taux d'alcoolémie est de 2,3 grammes. Le salarié est condamné en première instance à quatre ans d'emprisonnement, dont deux avec sursis et annulation du permis de conduire. Quant au chef d'entreprise, condamné en première instance, il est relaxé en appel. Cette relaxe est motivée par le fait que le **pot a été organisé hors du temps de travail**, sous la seule responsabilité du **CE**, dans le cadre de ses activités sociales et culturelles, et que le chef d'établissement n'y a participé qu'en simple invité. Qu'en aurait-il été dans le cas contraire ?

