LES ADDICTIONS AU TRAVAIL

1ère Partie : l'alcool

FNAS F-O - 7 passage Tenaille - 75014 PARIS
☏ 01 40 52 85 80 🖷 01 40 52 85 79 @ : lafnas@fnasfo.fr 🖱 : www.fnasfo.fr

L'ALCOOL

À l'aube des fêtes de fin d'année, un rappel des règles – concernant la consommation d'alcool dans l'entreprise - paraît opportun. Nous aborderons successivement le versant réglementaire puis le volet prévention.

Dans ce domaine, les intérêts des uns et des autres sont divergents. Au regard des obligations qui pèsent sur eux, les employeurs défendent de plus en plus souvent l'idée d'une interdiction totale de consommer de l'alcool sur le lieu de travail. Ce faisant, ils estiment contribuer - d'une certaine manière - au maintien de la santé des salariés. De l'autre côté, les salariés mettent en avant la liberté qui est la leur de consommer de l'alcool – en dehors comme sur leur lieu de travail – et soutiennent qu'il s'agit là d'un fait concernant leur vie privée, qui ne peut donc faire l'objet de restrictions, singulièrement lorsque le travail est accompli dans des conditions satisfaisantes.

Le Code du travail limite la consommation d'alcool sur le lieu de travail

L'article R.4228-20 du Code du travail précise qu'aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail. On notera ici que l'hydromel, qui était pourtant visé par l'ancien article L.232-2 du Code du travail, ne figure plus dans la liste des boissons autorisées.

L'article suivant (**R 4228-21**) du même Code du travail précise qu'il est interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse, sous peine de sanction pénale (amende encourue de 3 750 euros). Ces dispositions sont différentes de celles de l'ancien article L.232-2 du Code du travail, lequel faisait interdiction au chef d'établissement de laisser introduire ou de laisser distribuer dans les établissements et locaux des boissons alcoolisées, autres que celles précitées, pour être consommées par le personnel.

Le salarié a l'obligation d'assurer sa santé et sa sécurité

On l'oublie trop souvent, il incombe légalement à chaque salarié de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité, ainsi que de celle des autres salariés concernés par ses actes ou ses omissions au travail.

Le salarié lui-même doit donc se prendre en main pour assurer sa santé et sa sécurité, mais aussi, et surtout celle des autres salariés qu'il côtoie dans son environnement de travail.

À cet égard, il n'est pas exclu que la responsabilité civile et/ou pénale du salarié puisse être recherchée en cas d'accident survenu alors que le salarié se trouvait en état d'ébriété.

Le Code du travail impose aux employeurs de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des salariés

De jurisprudence constante, il pèse sur l'employeur, à l'égard de ses salariés, une obligation générale de sécurité de résultat.

Étant précisé que le non-respect par l'employeur d'une telle obligation puisse conduire le salarié :

- à prendre acte de la rupture de son contrat de travail à ses torts exclusifs ou à solliciter la résiliation judiciaire de son contrat de travail, lesquels modes de rupture produisent les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et permettent au salarié, sous certaines conditions, d'obtenir de la juridiction prud'homale les indemnités de rupture leur revenant (préavis, indemnité de licenciement notamment) ainsi qu'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ou des dommages et intérêts pour rupture abusive,
- à rechercher la faute inexcusable de l'employeur en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle,
- à rechercher la responsabilité pénale de l'employeur, par exemple si ce dernier avait conscience que, du fait de son état d'ébriété, il n'était pas en situation de conduire et qu'il a été victime – ou a été à l'origine – d'un fait accidentel, voire mortel.

Le règlement intérieur fixe les mesures d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise

Le règlement intérieur fixe, en particulier, les mesures d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise. L'employeur doit donc définir, dans ce règlement intérieur, les règles concernant la consommation d'alcool.

Consommation d'alcool sur le lieu de travail et contrôles d'alcoolémie : retour sur les évolutions estivales

L'alcool est la première cause des accidents du travail. Pour essayer d'enrayer ce phénomène, les entreprises peuvent désormais, dans certains cas, interdire toute consommation d'alcool. La Cour de cassation est également venue préciser sa manière d'interpréter un règlement intérieur en ce qui concerne un contrôle d'alcoolémie. Retour sur ces évolutions.

La responsabilité civile et pénale des employeurs étant particulièrement engagée en matière d'accident du travail, le Gouvernement a décidé, par **un décret du 1er juillet 2014**, de donner aux employeurs la possibilité d'assurer leur obligation de sécurité de résultat à l'égard de leurs salariés en complétant les dispositions du Code du travail.

Jusqu'à présent, le Code du travail prévoyait « *qu'aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré* » n'était autorisée sur le lieu de travail (**C. trav., art. R. 4228-20**). La consommation de certains alcools sur le lieu de travail était donc possible et un employeur ne pouvait totalement l'interdire au sein de son entreprise qu'à condition que cela soit proportionné au but recherché, pour ne pas porter atteintes aux libertés individuelles. L'employeur devait donc justifier d'un impératif de sécurité ou d'une situation particulière de danger ou de risque. Ainsi, une clause d'un règlement intérieur prévoyant une interdiction générale et absolue de consommer de l'alcool avait été censurée par le Conseil d'État.

Le **décret du 1er juillet 2014** ajoute que lorsque la consommation de boissons alcoolisées autorisées sur le lieu de travail peut porter atteinte à la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur peut prévoir des mesures comme la limitation ou l'interdiction de cette consommation afin de prévenir tout

risque d'accident. Ces mesures doivent être inscrites dans le règlement intérieur ou par note de service et elles doivent être proportionnées au but recherché.

Auparavant, la limitation ou la consommation d'alcool n'était envisageable que par exception. **À présent**, cela devient possible en cas de danger prévisible pour la sécurité ou la santé des salariés. La prise de ces mesures par l'employeur est donc facilitée.

Une interdiction générale et absolue de la consommation d'alcool dans l'entreprise ne peut en aucun cas être valable.

La Cour de cassation est également venue apporter des précisions sur l'interprétation qu'elle fait des dispositions d'un règlement intérieur portant sur un contrôle d'alcoolémie. Dans cette affaire, le règlement intérieur de l'entreprise prévoyait le recours à un contrôle d'alcoolémie à l'égard des salariés effectuant certains travaux dangereux dont l'état présentait un danger pour eux-mêmes ou pour leurs collègues. La Cour de cassation, confirmant ce qui avait été décidé en appel, considère que la référence à *« l'état »* du salarié dans le règlement intérieur signifie que seuls les salariés présentant un état apparent d'ébriété peuvent être contrôlés. Or dans cette affaire, ce n'était pas le cas du salarié en cause. Ce dernier ne pouvait donc pas être licencié pour faute grave.

Cette solution illustre la tendance de la Cour de cassation à interpréter de manière stricte pour les employeurs les dispositions du règlement intérieur.

Décret n° 2014-754 du 1er juillet 2014 modifiant l'article R. 4228-20 du Code du travail, Jo du 3 juillet 2014 ***; Cour de cassation, chambre sociale, 2 juillet 2014, n° 13-13757 (le test d'alcoolémie doit être conforme au règlement intérieur ou le contrôle sera illicite et l'employeur ne pourra pas sanctionner le salarié)***

La consommation d'alcool dans l'entreprise peut-elle entraîner une sanction disciplinaire, voire un licenciement ?

Dès lors que les règles concernant la consommation d'alcool dans l'entreprise ont été définies dans le règlement intérieur, et que celles-ci respectent les principes évoqués ci-avant, l'employeur a la possibilité, sous certaines réserves, d'exercer son pouvoir disciplinaire et de sanctionner un salarié, au besoin par la mise en œuvre d'une procédure de licenciement, qui pourra même reposer, dans certains cas, sur une faute grave.

À cet égard, il est intéressant de noter qu'aux termes d'une décision en date du **26 juin 2012**, la Cour de cassation a estimé que le fait pour des salariés d'avoir organisé un pot alcoolisé sans autorisation de la hiérarchie et en infraction avec les dispositions du règlement intérieur était constitutif d'une faute grave, peu importe l'ancienneté des salariés (qui selon la Haute Cour ne s'analysait pas comme une circonstance atténuante, mais comme une circonstance aggravante, de nature à leur conférer une conscience accrue du risque lié à l'introduction et à la consommation d'alcool dans l'entreprise en raison des machines utilisées).

Tout est ici question de situation d'espèce et d'importance des faits reprochés.

Fiche 1 : ALCOOL DANS L'ENTREPRISE

Détention, Consommation, Dépistage

LE CODE DU TRAVAIL

Dispositions relatives à l'alcool dans l'entreprise : le Code du travail comporte une disposition principale qui tend à responsabiliser l'ensemble des acteurs de l'entreprise quant à l'introduction et à la consommation d'alcool en entreprise.

Ainsi, l'article R. 4228-21 interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse et l'article R. 4228-20 précise qu'aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail.

La consommation d'alcool léger n'est donc pas interdite par la loi, elle est possible (boissons alcoolisées visés à l'article R. 4228-20) à condition d'être modérée (interdiction de l'état d'ivresse).

Dispositions relatives aux obligations de l'employeur : en vertu de son obligation de sécurité de résultat fondée sur l'article L. 4121-1 du Code du travail, l'employeur doit préserver la santé et la sécurité de tout son personnel, tant des salariés placés sous sa responsabilité qui abusent de l'alcool que des personnes (salariés de l'entreprise ou non) qui peuvent être victimes, directement ou indirectement, de leurs agissements.

À cette fin, il peut user de ses prérogatives pour prévenir ou sanctionner les pratiques et comportements dangereux. Ainsi, il peut par la voie du règlement intérieur, qui fixe, entre autres, les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise, ou d'une note de service (articles L. 1321-1 et suivants du Code du travail) limiter, voire interdire, l'introduction et la consommation de toutes boissons alcoolisées dans l'entreprise, sous réserve que cette mesure soit justifiée et proportionnée (articles L. 1221-1 et L. 1321-3 du Code du travail) pour des motifs de sécurité au travail.

Dispositions relatives aux obligations du salarié : l'article L. 4122-1 du Code du travail précise que le salarié a également une responsabilité dans la prévention des risques :

« *Il incombe à 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* ».

Dispositions relatives au pouvoir disciplinaire : le règlement intérieur peut prévoir les sanctions disciplinaires encourues en cas de violation des dispositions relatives à l'alcool.

La loi interdit, sous peine de discrimination, de prendre en considération l'état de santé d'un salarié pour justifier une sanction ou un licenciement (article L. 1132-1 du Code du travail). L'employeur ne peut pas non plus, sous peine de nullité de la sanction prise, se fonder sur des apparences d'ivresse, pour des faits pouvant

finalement se révéler sans lien avec l'état de santé du salarié. Devant le juge prud'homal, si le doute subsiste, il profitera au salarié (articles L. 1331-1 et L. 1235-1 du Code du travail).

En revanche, dès lors que la sécurité du salarié, de ses collègues, ou de tiers, est en jeu, l'employeur peut user de son pouvoir disciplinaire.

Dispositions relatives à la prévention des risques : l'employeur a l'obligation d'engager des actions de prévention, d'information, de formation, avec des moyens adaptés (articles L. 4121-1 et L. 4121-4 du Code du travail) axées à la fois sur le produit (en l'espèce l'alcool), la personne et l'environnement de travail. À cet égard, il doit favoriser l'action du médecin du travail, du CHSCT, des représentants du personnel et de l'encadrement. Il peut aussi avoir recours à des intervenants extérieurs spécialisés (associations, conseils…).

LES APPORTS JURISPRUDENTIELS

Consommation d'alcool dans l'entreprise

Il est de jurisprudence établie qu'un salarié en état d'ébriété manifeste, pendant les heures de travail, et dans l'incapacité d'assumer ses responsabilités professionnelles, commet une faute grave.

En revanche, le seul fait de consommer de l'alcool sur les lieux de travail en violation du règlement intérieur n'est pas forcément constitutif d'une faute suffisamment sérieuse pour justifier le licenciement d'un salarié dont le *« comportement (est) normal et les propos lucides »*[1].

Les juges apprécient la proportionnalité de la sanction du licenciement au regard des circonstances particulières de l'espèce : ancienneté du salarié dans l'entreprise et antécédents disciplinaires, caractère exceptionnel du comportement, mais aussi moments des faits (temps de pause, formation…)[2].

Les juges se montrent en revanche sévères :

- lorsque le salarié occupe un poste « *à risque* »[3], y compris pour des faits de la vie privée lorsqu'ils ont pour conséquence de rendre impossible durablement la poursuite du contrat de travail. Il s'agit par exemple de la perte du permis de conduire, motivé par l'alcoolémie, pour un salarié occupé à des fonctions de chauffeur[4]. Cette solution ne saurait toutefois être transposée à tous les salariés dont le permis a été retiré. Le principe reste qu'un licenciement fondé sur un état d'ébriété dans le cadre de la vie personnelle serait sans cause réelle et sérieuse[5] ;

- en cas de persistance, malgré plusieurs avertissements, de l'intempérance mettant en danger la sécurité des autres salariés de l'entreprise, ce qui justifie également le licenciement pour faute grave[6] ;

---

[1] . Cass. soc., 17 mai 2005, n° 03-43.082, Sté Europa discount Le Maraicher.

[2] . Cass. soc., 1er juin 1983, n° 82-12.311 et Cass. soc., 10 mai 1994, n° 92-43.248, SILL (les faits n'ont pas de répercussions sur la qualité du travail) ; Cass. soc., 11 octobre 1994, n° 92-45.036 (caractère isolé des faits) ; Cass. soc., 18 décembre 2002, n° 00-46.190, SEMTAO (le salarié a bu, pendant son temps de pause, un verre d'alcool offert par une société prestataire de service dans les locaux qui lui étaient réservés) ; Cass. soc., 12 mars 2003, n° 01-41.690 Sté Ricard (le salarié organise un apéritif à l'occasion d'une manifestation sportive sans autorisation de la direction) ; Cass. soc., 24 février 2004, n° 02-40.290, Sté Compagnie européenne de cartonnages (un salarié qui n'a fait l'objet d'aucuns reproche pendant un peu plus de treize ans ne peut être licencié parce qu'il a été surpris, dans les vestiaires, un verre de pastis à la main à 12 heures 50 soit 10 minutes avant la fin de sa journée de travail, sans qu'il ait lui-même introduit l'alcool dans l'entreprise).

[3] . Cass. soc., 22 mai 2002, Piani supra : l'alcootest pratiqué sur le chantier a révélé un taux d'alcoolémie du salarié de 0,7 g/l, alors qu'il conduisant et transportait un autre salarié de l'entreprise.

[4] . Cass. soc., 2 décembre 2003, n° 01-43.227, Sté Sorest : un chauffeur poids lourd qui s'était vu retirer et annuler son permis de conduire pour conduite en état d'ivresse à titre privé a pu être licencié pour faute grave dès lors qu'il ne pouvait plus exercer son activité professionnelle.

[5] . Ainsi de la suspension pour quatre mois du permis de conduire, intervenue en dehors de son temps de travail, d'un salarié recruté comme chauffeur (CE, 15 décembre 2010, n° 316856).

[6] . Cass. soc., 22 octobre 2003, n° 01-41.321, au sujet d'un mécanicien motoriste d'une société de transport.

- en cas de responsabilités hiérarchiques du salarié, qui impliquent que ce dernier montre l'exemple[7].

Enfin, si la consommation d'alcool, hors danger lié au poste de travail, n'est pas une faute en soi, la faute peut relever d'un comportement fautif inhérent à la prise d'alcool (dégradation de matériel, violence, etc.). Dans ce cas, une éventuelle sanction ne pourra pas être motivée par la consommation d'alcool, mais par le comportement fautif, le préjudice commercial ou l'atteinte à l'image de l'entreprise [8].

Même sanction pour les violences inexcusables auxquelles s'est livré un salarié en état d'ébriété, certes en dehors du temps de travail, mais dans l'entreprise en violation du règlement intérieur[9].

À noter que la tolérance de l'employeur pour des faits similaires conduit les juges à écarter la faute grave.

Le Conseil d'État a précisé que le contrôle de la consommation d'alcool par alcootest ne peut pas être pratiqué de façon systématique sur l'ensemble du personnel, mais qu'il doit être réservé à des personnes travaillant à des postes où une grande sécurité doit être assurée. Il a aussi précisé que l'alcootest doit avoir pour seul et unique but de faire cesser ou de prévenir une situation dangereuse, mais en aucun cas ne doit permettre de constater une faute disciplinaire.

La Cour de cassation considère 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 alcootest sont licites dès lors, d'une part, que les modalités de ce contrôle en permettent la contestation, 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.

Contrôles

C'est par le règlement intérieur ou une note de service que l'employeur précise les conditions d'organisation des contrôles : alcootests, fouilles :

- ✓ **fouilles** : le contrôle de l'armoire individuelle (vestiaire) ou des sacs des salariés peut être nécessaire à l'employeur pour remplir son obligation de sécurité et respecter les interdictions légales d'introduction de boissons alcoolisées ;

- ✓ **alcootest** : le recours à l'alcootest sur le lieu de travail est par nature attentatoire aux droits et libertés individuelles. Il doit donc être justifié par la nature de la tâche à accomplir et proportionné au but recherché. Il ne peut donc être systématique, ni concerner l'ensemble du personnel, et il doit avoir pour but de prévenir et faire cesser une situation dangereuse et non de permettre à l'employeur de constater par ce moyen une éventuelle faute disciplinaire [10].

[7] . Cass. soc., 25 janvier 1995, n° 93-41.819 (contremaître).
[8] . Cass. soc., 13 juillet 1989, n° 86-43.270 (serveuse en état d'ébriété au temps et lieu de travail), Cass. soc., 6 octobre 1998, n° 96-42.290 (l'abus de boissons alcoolisées au cours d'une réunion professionnelle entraînant un comportement agressif d'un salarié déjà sanctionné pour intempérance sur le lieu de travail) ; Cass. soc., 2 avril 1992, n° 90-42.030 (état d'ébriété d'un responsable du service patrimoine immobilier d'une banque appelé à avoir des contacts avec le public, mais aussi avec des responsables juridiques, administratifs, économiques ou commerciaux de clients).
[9] . Cass. soc., 28 mars 2000, n° 97-43.823.
[10] . CE, 9 octobre 1987, RNUR, n° 72220.

La chambre sociale de la Cour de cassation a, par un arrêt de principe du 22 mai 2002[11], confirmé le 24 février 2004[12], défini et encadré les conditions du recours à l'alcootest comme mode de preuve : il doit être prévu par le règlement intérieur (ou une note de service) qui en précise les conditions d'utilisation, notamment les postes à risques concernés par ce dépistage, et la possibilité d'assistance et de contre-expertise pour le salarié contrôlé[13].

En dehors des « *postes à risques* », un salarié dont le comportement laisse supposer un état d'imprégnation alcoolique pouvant constituer une menace pour lui-même ou son entourage ne peut pas faire l'objet d'un test de dépistage.

- **Exemples de « *postes à risques* »**

La jurisprudence se concentre aujourd'hui essentiellement sur les postes faisant appel à un véhicule ou des machines dangereuses et pour lesquelles l'imprégnation alcoolique peut constituer un risque pour le salarié, ses collègues ou des tiers :

- les conducteurs de véhicules, conducteur de poids lourds, caristes, chauffeur livreur, chauffeur RATP, conducteur de camion transportant des produits inflammables [14] ;
- les postes nécessitant la manipulation de machines dangereuses [15] ;
- les postes nécessitant la manipulation de produits dangereux [16] ;
- les postes nécessitant le port d'armes [17] ;
- les déménageurs[18] ou les agents techniques de chauffage[19].

[11] . Cass. soc., 22 mai 2002, n° 99-45.878, SA Piani c./Vaisseau, déjà cité.
[12] . Cass. soc., 24 février 2004, n° 01-47.000, Sté Charvet.
[13] . CE 12 novembre 1990, Compagnie de Signaux et d'Entreprises Électriques Cass. soc. 22 mai 2002 et 24 février 2004 déjà cités.
[14] . Cass. soc. 22 mai 2002, n° 99-45.878 ; Cass. soc. 27 mai 1998, n° 97-41.483 ; Cass. soc., 22 janvier 1997, n° 94-41.667 ; Cass. soc. 6 mars 1986, n° 83-41.789 ; Cass. soc. 12 juin 2008, n° 07-40.426 ; Cass. soc. 9 juillet 1991, n° 90-41.807.
[15] . Cf. arrêts déjà cités.
[16] . Opérateur qualifié « laquage », Cass. soc. 18 mai 2005, n° 03-43 404.
[17] . Convoyeur de fonds : Cass. soc., 14 juin 1994, Sté Transport, n° 92-43390.
18 . Cass. soc. 10 juin 1997, n° 94-42.388.
19 . Cass. soc., 24 février 2004 déjà cité.

Le contrôle de l'alcoolémie

qui pratique les tests de contrôle de l'alcoolémie ?	Ces tests ne sont pas effectués par le médecin du travail, mais par toute personne ou organisme désignés par l'employeur[1]. La contre-expertise éventuelle, dont le coût est à la charge de l'employeur, n'est pas non plus effectuée par le médecin du travail.
quand peuvent-ils être effectués ?	Le contrôle d'alcoolémie ne s'effectue pas uniquement avant la prise de poste ou durant l'exécution du travail. La Cour de cassation a retenu que le résultat positif d'un alcootest, pratiqué dans les conditions prévues par le règlement intérieur, réalisé à la fin de la journée de travail justifie un licenciement pour faute grave[2].
Peuvent-ils être imposés ?	En raison de l'obligation faite au chef d'entreprise d'assurer la sécurité dans l'entreprise, la direction peut imposer l'alcootest aux salariés occupés à l'exécution de certains travaux ou à la conduite de certains engins ou machines, dans les cas où l'état d'imprégnation alcoolique constitue un danger pour les intéressés ou leur environnement[3]. En l'absence de note de service ou de règlement intérieur précisant les modalités des contrôles d'alcoolémie, ceux-ci ne peuvent être imposés au salarié[4].
que faire si le salarié refuse de se soumettre au contrôle de son état d'imprégnation alcoolique ?	Dans les entreprises dans lesquelles un règlement intérieur prévoit le contrôle de l'état d'imprégnation alcoolique, la Cour de cassation admet la solution disciplinaire d'un refus de se conformer au contrôle d'alcoolémie, sous réserve des conditions de validité de mise en place du contrôle par le règlement intérieur (« *en application du règlement intérieur, l'alcootest peut être imposé aux salariés amenés à manipuler des machines ou des produits dangereux ainsi qu'à ceux qui conduisent des engins ou des véhicules automobiles et dont l'état d'imprégnation alcoolique constituerait une menace pour eux-mêmes ou leur entourage* »). Le salarié peut être sanctionné sur le fondement de l'article L. 4122-1 du Code du travail [5]. Rappelons que l'état d'ébriété laissant présumer une imprégnation alcoolique abusive peut être prouvé par d'autres moyens tels que des aveux ou des témoignages vérifiables[6]. La présomption d'ébriété n'est pas une preuve : certains comportements singuliers peuvent avoir d'autres origines, sans rapport avec la consommation d'alcool.
quelles conséquences d'une mesure non valide du taux d'alcoolémie ?	Les mesures révélées par l'éthylotest et la contre-expertise éventuelle doivent être cohérentes pour fonder une procédure disciplinaire[7].

que faire en cas d'alcootest positif ou d'état d'ébriété manifeste d'un salarié, au-delà des mesures disciplinaires ultérieures éventuelles ?	Tenu à une obligation de sécurité, l'employeur doit prendre des mesures conservatoires, et écarter le salarié de son poste de travail, tant sur le fondement de l'incapacité apparente à tenir son poste, que de la mise en danger potentielle d'autrui (voire de lui-même) que son état serait susceptible de générer. Il peut interdire l'accès au poste de travail ou exiger le retrait immédiat du salarié. Le salarié peut être envoyé à l'infirmerie ou en salle de repos le temps nécessaire, ou reconduit à son domicile et si besoin accompagné. Si l'employeur considère que l'état d'ébriété du salarié est sérieux, il pourra aussi contacter la médecine du travail ou le SAMU. Les heures non effectuées ne sont pas payées, sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

(1) Réponse ministérielle n° 1177, JO assemblée nationale du 10 novembre 1997, p. 3964.
(2) Cass. soc. 24 février 2004 déjà cité.
(3) Ce 12 novembre 1990, Compagnie de Signaux et d'entreprises électriques déjà citée.
(4) Dans l'arrêt Société Gantois, 29 décembre 1989, le Conseil d'État admettait la même formule, avec néanmoins un renvoi vers une note de service, en annexe du RI, où étaient listés les postes dangereux. Par suite, le refus d'un salarié affecté à l'un des postes listés comme dangereux de se soumettre à ce contrôle peut être sanctionné.
(5) Cass. soc. 24 février 2004 n° 01-47.000.
(6) Cass. soc., 20 décembre 1989, n° 87-43.501.
(7) Cass. soc., 12 janvier 2000, n° 97-43.422.

Responsabilités civiles et pénales

- **Accident du travail**

Le fait que le salarié concerné ait été en état d'ébriété n'a pas pour conséquence de modifier la nature de l'accident : celui-ci demeure un accident du travail dès lors que le salarié n'était pas soustrait à l'autorité de son employeur [20].

- **Responsabilités pénales**

- **Responsabilité de l'employeur** : à titre général, tout manquement au principe d'obligation de protection et de sécurité des salariés expose le chef d'entreprise à une condamnation d'abord au civil pour faute inexcusable [21] à laquelle peut s'ajouter une condamnation au pénal (mise en danger d'autrui, non-assistance à personne en danger…) [22], applicable au chef d'entreprise et/ou au cadre. Par analogie, ces principes sont applicables en cas d'accident survenu à un salarié en état d'ébriété dans l'entreprise ou du fait de ses actes (responsable de l'organisation d'un pot avec boissons alcoolisées à la suite duquel un accident est survenu – accident de la route, rixe entraînant des blessures…, par exemple).

[20] . Cass. soc., 23 mars 1995, n° 92-21.311.
[21] . Cass. soc., 28 février 2002, n° 00-41.220 ; Cass. ass. plen., 24 juin 2005, n° 03-30.038.
[22] . Risque d'emprisonnement et jusqu'à 75 000 euros d'amende.

L'état d'ébriété d'un salarié n'exonère pas l'employeur de sa responsabilité : un employeur qui n'avait pas interdit l'accès d'un chantier à un salarié en état d'ivresse victime d'une chute mortelle, a été condamné pour homicide involontaire et infractions au Code du travail [23]. Il suffit que la faute de l'employeur ait été une cause nécessaire de l'accident pour que sa responsabilité soit engagée [24].

- **Responsabilité des salariés** : la responsabilité pénale de chacun peut être engagée quant aux conséquences du comportement d'un salarié en état d'ébriété, même en cas d'accident du salarié ivre sur le chemin du retour à son domicile : le collègue comme le gardien de l'entreprise d'un salarié ivre trouvant la mort à son volant à un kilomètre du parking de l'entreprise ont été reconnus coupables de non-assistance à personne en danger [25].

Les pots organisés au travail

Tout salarié qui participe à un pot peut voir sa responsabilité engagée (responsabilité disciplinaire, voire pénale) s'il a lui-même enfreint la réglementation ou s'il a laissé un de ses collègues l'enfreindre.

L'employeur peut encadrer la pratique des pots par le règlement intérieur, dans le respect des règles de justification et de proportionnalité qui sont attachées à toute mesure portant atteinte aux droits et libertés individuelles dans l'entreprise. Il peut, par exemple, soumettre l'organisation de pots avec boissons alcoolisées à une demande d'autorisation préalable, limiter la quantité de bouteilles disponibles et imposer la disponibilité de boissons non alcoolisées au cours de l'événement.

La Cour de cassation reconnaît l'accident survenu suite à un « pot » comme un accident de trajet [(1)]

(1) Cass. soc., 14 février 1980, n° 79-10.160.

23 . Cass. crim., 30 novembre 1993, n° 92-82.090.
24 . Cass. soc., 31 octobre 2002, n° 00-18.359.
25 . Cass. crim., 5 juin 2007, n° 06-86.228, Société les grands travaux d'espaces verts.

Alcool et travail : rappels législatifs

CODE DU TRAVAIL avant 2008

Les dispositions concernant l'alcool et l'entreprise sont anciennes. Elles datent du début du 20e siècle et visent la santé des salariés et leur sécurité à une époque où l'alcoolisme est considéré comme un fléau du monde ouvrier. L'objectif premier est d'éviter la consommation d'alcool par les travailleurs et d'inciter à la consommation d'eau ou de boissons peu alcoolisées en imposant un équipement minimum ; le deuxième objectif étant d'écarter les salariés en état d'alcoolisation manifeste. Le Code du travail, version 2008, reprend à peu de choses prés, les mêmes principes obsolètes au regard des changements du monde du travail, à l'exception de l'hydromel, qui a disparu de la liste des boissons alcooliques autorisées, au repas.

Le Code du travail impose un équipement minimum :

Article R232-3

(Décret nº 84-1093 du 7 décembre 1984 art. 2 Journal Officiel du 8 décembre 1984 en vigueur le 1er décembre 1986)

(Décret nº 87-809 du 1er octobre 1987 art. 1 V Journal Officiel du 3 octobre 1987)

(Décret nº 87-809 du 1 octobre 1987 art. 1 I, art. 2 Journal Officiel du 3 octobre 1987)

(Décret nº 92-333 du 31 mars 1992 art. 1 I II Journal Officiel du 1er avril 1992)

(Décret nº 2002-1553 du 24 décembre 2002 art. 1 1º Journal Officiel du 29 décembre 2002 en vigueur le 1er juillet 2003)

Les employeurs doivent mettre à la disposition des travailleurs de l'eau potable et fraîche pour la boisson.

Article R 232.3.1

(Décret nº 87-809 du 1 octobre 1987 art. 1 I, art. 2 Journal Officiel du 3 octobre 1987 en vigueur le 1er octobre 1988)
(Décret nº 92-333 du 31 mars 1992 art. 1 I II Journal Officiel du 1er avril 1992)
(Décret nº 2002-1553 du 24 décembre 2002 art. 1 1º Journal Officiel du 29 décembre 2002 en vigueur le 1er juillet 2003)

Dans le cas où des conditions particulières de travail entraînent les travailleurs à se désaltérer fréquemment, l'employeur est tenu, en outre, de mettre gratuitement à leur disposition au moins une boisson non alcoolisée.

La liste des postes de travail concernés est établie par l'employeur, après avis du médecin du travail et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel. Le choix des boissons et le choix des aromatisants, qui doivent titrer moins d'un degré d'alcool et être non toxiques, sont fixés en tenant compte des souhaits exprimés par les salariés et après avis du médecin du travail. L'employeur détermine l'emplacement des postes de distribution des boissons qui doit être à proximité des postes de travail et dans un endroit remplissant toutes les conditions d'hygiène.

L'employeur doit, en outre, veiller à l'entretien et au bon fonctionnement des appareils de distribution, à la bonne conservation des boissons et surtout à éviter toute contamination.

D'autres limitations sont prévues dans le Code du travail :

Article L232-2

(inséré par Loi nº 73-4 du 2 janvier 1973 Journal Officiel du 3 janvier 1973 en vigueur le 23 novembre 1973)
(Abrogé par Ordonnance nº 2007-329 du 12 mars 2007 art. 12 I Journal Officiel du 13 mars 2007 en vigueur au plus tard le 1er mars 2008)

Il est interdit à toute personne d'introduire ou de distribuer et à tout chef d'établissement, directeur, gérant, préposé, contremaître, chef de chantier et, en général, à toute personne ayant autorité sur les ouvriers et employés, de laisser introduire ou de laisser distribuer dans les établissements et locaux mentionnés à l'article L. 231-1, pour être consommées par le personnel, toutes boissons alcooliques autres que le vin, la bière, le cidre, le poiré, l'hydromel non additionnés d'alcool.

Il est interdit à tout chef d'établissement, directeur, gérant, préposé, contremaître, chef de chantier et, en général, à toute personne ayant autorité sur les ouvriers et employés, de laisser entrer ou séjourner dans les mêmes établissements des personnes en état d'ivresse.

Article L232-3

(Loi nº 73-4 du 2 janvier 1973 Journal Officiel du 3 janvier 1973)
(Loi nº 82-957 du 13 novembre 1982 art. 28 Journal Officiel du 14 novembre 1982)

Dans les entreprises industrielles et commerciales, les conventions ou accords collectifs de travail ou les contrats individuels de travail ne peuvent comporter de dispositions prévoyant l'attribution, au titre d'avantage en nature, de boissons alcooliques aux salariés.
Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux boissons servies à l'occasion des repas constituant un avantage en nature. Dans tous les cas, c'est bien la responsabilité de l'employeur ou de la personne ayant autorité sur le personnel qui est mise en cause.
Le manquement aux obligations résultant de cet article du Code du travail – par exemple, en cas de mise à disposition d'alcools interdits lors d'un « pot » ou de séjour de personnes ivres dans les locaux de l'entreprise - est pénalement sanctionné par une amende de 3750 €, applicable autant de

fois qu'il y a de salariés concernés dans l'entreprise (article L263-2 du Code du travail). L'employeur encourt aussi un risque civil – par exemple, en cas d'accident (dans l'entreprise ou sur le trajet de retour) ayant un lien avec l'état d'ivresse d'un salarié. Outre l'augmentation des cotisations inhérentes à l'augmentation du taux d'accident du travail, sa faute inexcusable peut être reconnue par les juridictions civiles, sur le fondement de l'obligation de sécurité et de protection de la santé des salariés.

Le règlement intérieur

Il joue un rôle central dans le dépistage de l'alcoolisation dans l'entreprise. Obligatoire dans les entreprises ou établissements où sont employés habituellement au moins vingt salariés, le règlement intérieur fixe les mesures d'application de la réglementation hygiène et sécurité et les règles générales et permanentes relatives à la discipline, et notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur :

Article L122-34

(Loi nº 73-4 du 2 janvier 1973 Journal Officiel du 3 janvier 1973)
(Loi nº 82-689 du 4 août 1982 art. 1 Journal Officiel du 6 août 1982)
(Loi nº 91-1414 du 31 décembre 1991 art. 3, art. 4 Journal Officiel du 7 janvier 1992 en vigueur le 31 décembre 1992)
(Loi nº 92-1179 du 2 novembre 1992 art. 10 Journal Officiel du 4 novembre 1992)
(Loi nº 2002-73 du 17 janvier 2002 art. 172 Journal Officiel du 18 janvier 2002)

Le règlement intérieur est un document écrit par lequel l'employeur fixe exclusivement :

- les mesures d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement, et notamment les instructions prévues à l'article L. 230-3 ; ces instructions précisent, en particulier lorsque la nature des risques le justifie, les conditions d'utilisation des équipements de travail, des équipements de protection individuelle, des substances et préparations dangereuses ; elles doivent être adaptées à la nature des tâches à accomplir ;
- les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement de conditions de travail protectrices de la sécurité et de la santé des salariés dès lors qu'elles apparaîtraient compromises ;
- les règles générales et permanentes relatives à la discipline, et notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur.

Le règlement intérieur énonce également les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés, tels qu'ils résultent de l'article L. 122-41 ou, le cas échéant, de la convention collective applicable. Il rappelle les dispositions relatives à l'abus d'autorité en matière sexuelle, telles qu'elles résultent notamment des articles L. 122-46 et L. 122-47 du présent code. Il rappelle également les dispositions relatives à l'interdiction de toute pratique de harcèlement moral.

Le règlement intérieur peut aller au-delà du Code du travail en ce qui concerne l'introduction des boissons alcooliques dans l'entreprise : l'employeur peut définir des quantités à ne pas dépasser au cours des repas, il peut même aller jusqu'à l'interdiction de consommation des boissons du groupe II (boissons fermentées) bien qu'elles soient tolérées par le Code du travail (circulaire du 13 janvier 1969). Il peut par ailleurs édicter dans quelles conditions des contrôles d'alcoolémie (recours à l'alcootest ou à l'éthylomètre) peuvent être mis en place pour les « postes de sécurité », seule solution qui en pratique permet d'avérer une ivresse alcoolique.

Le poste de sécurité n'a pas de définition légale : c'est un poste de travail dont l'exécution peut mettre en danger la sécurité individuelle et/ou collective et entraîner une atteinte grave à l'intégrité physique ou mentale du salarié et/ou des autres salariés.

Pour occuper ce poste, il est nécessaire d'avoir la capacité médicale permanente pour agir instantanément afin d'éviter le risque (pour le salarié lui-même, pour les autres et pour l'environnement de l'entreprise).

Le Code du travail définit par ailleurs les limites permettant la protection des libertés individuelles :

Article L122-35

(Loi nº 73-4 du 2 janvier 1973 Journal Officiel du 3 janvier 1973)
(Loi nº 82-689 du 4 août 1982 art. 1 Journal Officiel du 6 août 1982)
(Loi nº 86-76 du 17 janvier 1986 art. 16 Journal Officiel du 18 janvier 1986)
(Loi nº 94-665 du 4 août 1994 art. 9 I Journal Officiel du 5 août 1994)
(Loi nº 2001-1066 du 16 novembre 2001 art. 1 II Journal Officiel du 17 novembre 2001)

Le règlement intérieur ne peut contenir de clause contraire aux lois et règlements, ainsi qu'aux dispositions des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ou l'établissement. Il 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.

Il ne peut comporter de dispositions lésant les salariés dans leur emploi ou leur travail, en raison de leur sexe, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leur situation de famille, de leurs origines, de leurs opinions ou confessions, de leur apparence physique, de leur patronyme, ou de leur handicap, à capacité professionnelle égale. Le règlement intérieur est rédigé en français. Il peut être accompagné de traductions en une ou plusieurs langues étrangères.

La loi du 4 août 1982 relative aux libertés individuelles 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 direction de l'entreprise (circulaire DRT n°5-83 du 15 mars 1983) ; elle fixe le cadre dans lequel, en vue de la sécurité, on peut recourir à des mesures édictées par voie du règlement intérieur de l'entreprise.

Jurisprudence et position du ministère du Travail

Le ministère a tracé sa position au travers de circulaires, et lors des réponses faites aux questions posées par les députés de l'Assemblée Nationale.

Le Conseil d'État quant à lui a défini la jurisprudence au travers des arrêts rendus après recours des entreprises contre des décisions des inspecteurs du travail et des directeurs régionaux du travail ayant demandé des modifications dans les règlements intérieurs qui leur étaient soumis.

Fouille du personnel pour vérifier l'introduction d'alcool dans l'entreprise :

La possibilité ne peut être évoquée dans le règlement intérieur que si cette fouille n'est effectuée qu'en cas de nécessité, en ayant informé le salarié qu'il pouvait s'opposer à un tel contrôle et exiger la présence d'un témoin. Elle doit préserver la dignité et l'intimité de la personne. Surtout, il ne peut être procédé au contrôle qu'à l'égard de salariés occupés à l'exécution de certains travaux ou à la conduite de certaines machines.

Utilisation de l'alcootest :

Suite à la loi du 4 août 1982 concernant la liberté des travailleurs dans l'entreprise, la circulaire du 15 mars 1983 définit la position du ministère du Travail quant à la pratique de l'alcootest. Si des restrictions aux libertés peuvent dans certains cas être justifiées, elles doivent l'être par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché. « Ainsi, 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 ».

La note du 16 mai 1983, qui fait suite à la circulaire, précise :

« La clause imposant au salarié de prouver qu'il n'est pas en état d'ébriété n'est pas acceptable. Il appartient à l'employeur, qui met en cause l'état d'un salarié, de prouver ce qu'il avance. Il va de soi toutefois que, dans certains cas d'ivresse manifeste, l'employeur peut prendre immédiatement une mesure de mise à pied conservatoire en application de l'article L232-2ème alinéa.

En revanche, le recours à l'alcootest peut être admis lorsqu'il existe un danger, pour le salarié lui-même ou pour les tiers.

Lors de ces contrôles, la présence d'un tiers est souhaitable, comme elle l'est pour la fouille.

La contre-expertise, si elle est demandée par le salarié, doit toujours être possible.

L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour pouvoir en faire bénéficier le salarié qui la demande.

Tous les arrêts, toutes les réponses ministérielles ultérieures reprennent ces principes de base. L'utilisation de l'alcootest n'est plus remise en cause, bien qu'elle soit limitée par la jurisprudence et les réponses ministérielles s'y référant (n°1177-JO AN 10 novembre 1997 et n°33269-JO AN 20 mars 2000). Il peut être pratiqué « dans certaines situations particulières», « pour faire cesser une

situation manifestement dangereuse» et quand l'état du salarié constitue un danger pour les intéressés ou leur environnement, voire les tiers **»**.

Le dépistage pourra être fait, dès lors que la personne répond aux conditions précitées, « que ces personnes soient liées ou non par un contrat de travail à l'employeur », puisque le règlement intérieur s'applique à toute personne dans l'établissement (arrêt du Conseil d'État du 1er juillet 1988 – RNUR).

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). Si la présence d'un tiers est souhaitable, comme elle l'est pour la fouille (circulaire 1983), elle n'est pas obligatoire (Conseil d'État du 1er juillet 1988 - RNUR).

L'information des délégués du personnel est effectivement souhaitable sur le point de la pratique des alcootests, mais leur présence lors d'un contrôle s'écarte de leurs missions (Rép. Ministérielle 13848, JO AN du 13.02.1987).

La contre-expertise demandée par le salarié doit être possible (circulaire de 1983) mais elle n'est en aucun cas obligatoire.

Dans un arrêt du 22 mai 2002 (n°1788), la Cour de cassation admet que le contrôle positif d'une alcoolémie puisse déboucher sur une sanction. La Cour de cassation constate alors que les dispositions du règlement intérieur permettant d'établir sur le lieu de travail l'état d'ébriété d'un salarié en recourant à un contrôle de son alcoolémie étaient licites dès lors, d'une part, que les modalités de ce contrôle en permettaient la contestation, d'autre part, qu'eu égard à la nature du travail confié à ce salarié, un tel état d'ébriété était de nature à exposer les personnes ou les biens à un danger, de sorte qu'il pouvait constituer une faute grave.

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

Article L230-3
(*inséré par Loi nº 91-1414 du 31 décembre 1991 art. 1 Journal Officiel du 7 janvier 1992 en vigueur le 31 décembre 1992*).

Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur ou le chef d'établissement, dans les conditions prévues, pour les entreprises assujetties à l'article L. 122-33 du présent code, au règlement intérieur, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail.

C'est donc sur le manquement à l'obligation de sécurité que le salarié peut être sanctionné. 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,
- et il faut « qu'eu 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 »…

L'évolution de la jurisprudence fait que l'employeur n'a plus le droit de ne pas agir. L'employeur a l'obligation de protéger la santé et la sécurité des salariés. La dernière décision de la Cour de cassation du 29 juin 2005 relative au tabagisme passif a réaffirmé ce principe. « L'employeur ne peut pas faire comme si la pratique addictive n'existait pas ».

En droit du travail, il est important de distinguer la vie personnelle de la vie professionnelle. Le pouvoir disciplinaire ne doit prendre en compte que la vie professionnelle. Pour les conduites addictives, la frontière entre vie personnelle et vie professionnelle n'est pas toujours nette. Une conduite en dehors de l'entreprise peut avoir des conséquences à l'intérieur de l'entreprise. Le 2 décembre 2003, la Cour de cassation a jugé des conséquences sur le contrat de travail d'une consommation répréhensible d'alcool dans le cadre de la vie privée ; il s'agit d'un licenciement disciplinaire pour faute grave d'un chauffeur routier conduisant un véhicule en dehors de son temps de travail ayant fait l'objet d'un contrôle d'alcoolémie positif avec retrait immédiat de son permis de conduire. La Cour de cassation décide que la conduite en état d'ébriété dans la vie personnelle « se rattache à la vie professionnelle » chez ce salarié chauffeur routier.

CODE DU TRAVAIL après 2008

Repas
Art R.4228-19 : Il est interdit de laisser les travailleurs prendre leur repas dans les locaux affectés au travail.

Consommation d'alcool
Art R 4228-20 : Aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière le cidre et le poiré, n'est autorisée sur le lieu de travail.

Note : l'employeur peut être plus restrictif, dans son règlement intérieur, comme par le passé.

Etat d'ivresse
Art. R. 4228-21 : Il est interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse.

Note : les restrictions faites aux possibilités de contrôles d'alcoolémie restent inchangées.

Mise à disposition de boissons (sans alcool)
Art. R. 4225-2 : L'employeur met à la disposition des travailleurs de l'eau potable et fraiche pour la boisson.

Art. R. 4225-3 : Lorsque des conditions particulières de travail conduisent les travailleurs à se désaltérer fréquemment, l'employeur met gratuitement à leur disposition au moins une boisson non alcoolisée.

La liste des postes de travail concernés est établie par l'employeur, après avis du médecin du travail et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel.

Les boissons et les aromatisants mis à disposition sont choisis en tenant compte des souhaits exprimés par les travailleurs et après avis du médecin du travail.

Art. R. 4225-4 : L'employeur détermine l'emplacement des postes de distribution des boissons, à proximité des postes de travail et dans un endroit remplissant toutes les conditions d'hygiène.

L'employeur veille à l'entretien et au bon fonctionnement des appareils de distribution, à la bonne conservation des boissons et à éviter toute contamination.

Note : La question de l'alcool au travail est traitée de manière minimaliste, malgré tout ce qui a pu être dit à ce sujet, en particulier lors des « États généraux de l'alcool », et par la « Commission Chabalier ». La principale nouveauté est le retrait de l'hydromel de la liste des boissons autorisées.

CODE PENAL

Article 221-6

(Loi nº 2000-647 du 10 juillet 2000 art. 4 Journal Officiel du 11 juillet 2000) (Ordonnance nº 2000-916 du 19 septembre 2000 art. 3 Journal Officiel du 22 septembre 2000 en vigueur le 1er janvier 2002)

Le fait de causer, dans les conditions et selon les distinctions prévues à l'article 121-3, par maladresse, imprudence, inattention, négligence ou manquement à une obligation de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou le règlement, la mort d'autrui constitue un homicide involontaire puni de trois ans d'emprisonnement et de 45000 euros d'amende.
En cas de violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou le règlement, les peines encourues sont portées à cinq ans d'emprisonnement et à 75000 euros d'amende.

Article 222-19

(Loi nº 2000-647 du 10 juillet 2000 art. 5 Journal Officiel du 11 juillet 2000) (Ordonnance nº 2000-916 du 19 septembre 2000 art. 3 Journal Officiel du 22 septembre 2000 en vigueur le 1er janvier 2002)

Le fait de causer à autrui, dans les conditions et selon les distinctions prévues à l'article 121-3, par maladresse, imprudence, inattention, négligence ou manquement à une obligation de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou le règlement, une incapacité totale de travail pendant plus de

trois mois est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30000 euros d'amende. En cas de violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou le règlement, les peines encourues sont portées à trois ans d'emprisonnement et à 45000 euros d'amende.

Article 222-20

(Loi nº 2000-647 du 10 juillet 2000 art. 6 Journal Officiel du 11 juillet 2000) (Ordonnance nº 2000-916 du 19 septembre 2000 art. 3 Journal Officiel du 22 septembre 2000 en vigueur le 1er janvier 2002)
Le fait de causer à autrui, par la violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou le règlement, une incapacité totale de travail d'une durée inférieure ou égale à trois mois, est puni d'un an d'emprisonnement et de 15000 euros d'amende.

Article 223-1

(Ordonnance nº 2000-916 du 19 septembre 2000 art. 3 Journal Officiel du 22 septembre 2000 en vigueur le 1er janvier 2002)
Le fait d'exposer directement autrui à un risque immédiat de mort ou de blessures de nature à entraîner une mutilation ou une infirmité permanente par la violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou le règlement est puni d'un an d'emprisonnement et de 15000 euros d'amende.

CODE DE LA ROUTE

Alcool et conduite : aspects spécifiques pour les véhicules de transport en commun

Il réglemente la conduite avec une quantité d'alcool dans le sang : taux d'alcool exprimé en g/l de sang. Un seuil légal d'alcoolémie a été instauré en 1970, ce taux légal d'alcoolémie a baissé progressivement et les sanctions liées aux transgressions se sont alourdies ; la loi du 13 juin 2003 contre la violence routière a fortement aggravé la répression.

La conduite en état d'alcoolémie positive, évolution de l'infraction :

	1970	1983	1994	1995	2003
Contravention de 4e classe	0,8 g/l		0,7 g/l	0,5 g/l	0,2 g/l pour le transport en commun
Délit	1,2 g/l	0,8 g/l	0,8 g/l	0,8 g/l	

Un seuil spécifique (concentration d'alcool dans le sang égale ou supérieure à 0,20 gramme par litre) a donc été instauré en 2003 **pour les véhicules de transport en commun** (permis D) :

Article R234-1

(Décret nº 2003-293 du 31 mars 2003 art. 2 I Journal Officiel du 1er avril 2003) (Décret nº 2003-642 du 11 juillet 2003 art. 6 I Journal Officiel du 12 juillet 2003) (Décret nº 2004-1138 du 25 octobre 2004 art. 1 Journal Officiel du 26 octobre 2004)

I. Même en l'absence de tout signe d'ivresse manifeste, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe le fait de conduire un véhicule sous l'empire d'un état alcoolique caractérisé par :

1º Une concentration d'alcool dans le sang égale ou supérieure à **0,20** gramme par litre ou par une concentration d'alcool dans l'air expiré égale ou supérieure à 0,10 milligramme par litre et inférieure aux seuils fixés à l'article L. 234-1, pour les véhicules de transport en commun ;

2º Une concentration d'alcool dans le sang égale ou supérieure à **0,50** gramme par litre ou par une concentration d'alcool dans l'air expiré égale ou supérieure à 0,25 milligramme par litre et inférieure aux seuils fixés à l'article L. 234-1, pour les autres catégories de véhicules.

Une concentration d'alcool dans le sang égale ou supérieure à **0,80** gramme par litre ou par une concentration d'alcool dans l'air expiré égale ou supérieure à 0,40 milligramme par litre, est un délit passible de **2 ans d'emprisonnement** et de **4 500 euros d'amende**. Ce délit donne au minimum lieu à la **perte de six points du permis de conduire**.

II. L'immobilisation peut être prescrite dans les conditions prévue aux articles L. 325-1 à L. 325-3.

III. Toute personne coupable de l'une des infractions mentionnées au I encourt également l peine complémentaire de suspension du permis de conduire pour une durée de trois ans au plus, cette suspension pouvant être limitée à la conduite en dehors de l'activité professionnelle.

IV. Cette contravention donne lieu de plein droit à la réduction de six points du permis de conduire.

V. Les dispositions du présent article sont applicables à l'accompagnateur d'un élève conducteur.

Les principales infractions au code de la route et leurs sanctions :

Depuis juillet 2003	Amende (1)	Retrait de points	Suspension ou annulation du permis (1)	Immobilisation ou confiscation du véhicule (2)	Prison (1)
Conduite avec un taux d'alcoolémie =0,5 g/l et <0,8 g/l dans le sang (ou =0,25 mg/l et <0,4 mg/l dans l'air expiré)	135 €	- 6 points	Suspension de 3 ans		
Conduite avec un taux d'alcoolémie =0,8 g/l dans le sang (ou =0,4 mg/l dans l'air expiré), ou en état d'ivresse, ou refus de se soumettre à une vérification de présence d'alcool dans le sang	4500 €	- 6 points	Suspension ou annulation de 3 ans (sans sursis ni « permis blanc »)	Immobilisation	2 ans
Récidive de conduite avec un taux d'alcoolémie =0,8 g/l dans le sang (ou =0,4 mg/l dans l'air expiré), ou en état d'ivresse, ou refus de se soumettre à une vérification de présence d'alcool dans le sang	9000 €	- 6 points	Annulation de 3 ans de plein droit	Immobilisation ou confiscation	4 ans
Conduite en état d'alcoolisation et après l'usage de stupéfiants	9000 €	- 6 points	Suspension ou annulation de 3 ans	Immobilisation ou confiscation	3 ans
Blessures involontaires avec incapacité totale de travail (ITT) de 3 mois ou moins, causées en état d'alcoolisation	45 000 €	- 6 points	Suspension de 10 ans (sans sursis ni « permis blanc »)	Immobilisation ou confiscation	3 ans
Blessures involontaires avec ITT de plus de 3 mois, causées en état d'alcoolisation	75 000 €	- 6 points	Suspension ou annulation de plein droit de 10 ans (sans sursis ni « permis blanc »)	Immobilisation ou confiscation	5 ans

(1) Il s'agit d'un maximum ; en deçà, le juge reste libre de prononcer la sanction qui lui paraît la plus appropriée.
(2) L'immobilisation et la confiscation du véhicule ne sont pas cumulables avec une peine de prison ou une amende.

Avis de la commission médicale du permis de conduire

Les automobiles destinées au transport de personnes comportant plus de huit places assises (en plus du siège du conducteur) sont des véhicules de la catégorie de groupe lourd nécessitant l'obtention du permis D (transport en commun). L'obtention du permis D (conduite des autobus, autocars, autobus articulés ou autocars articulés) et son maintien nécessitent un avis de la commission médicale du permis de conduire renouvelable tous les 5 ans maximum. Une liste des « incompatibilités médicales » est fixée dans l'annexe de l'arrêté du 21 décembre 2005, et en ce qui concerne plus particulièrement « l'abus d'alcool » au chapitre classe IV du groupe lourd : pratiques addictives – neurologie - psychiatrie.

Arrêté du 21 décembre 2005 fixant la liste des affections médicales incompatibles avec l'obtention ou le maintien du permis de conduire ou pouvant donner lieu à la délivrance de permis de conduire de durée de validité limitée

Principes

En règle générale, tant pour le groupe léger que pour le groupe lourd, le permis de conduire ne doit être ni délivré ni renouvelé à tous candidats ou conducteurs atteints d'une affection, non mentionnée dans la présente liste, susceptible de constituer ou d'entraîner une incapacité fonctionnelle de nature à compromettre la sécurité routière lors de la conduite d'un véhicule à moteur. La décision est laissée à l'appréciation de la commission médicale, après avis d'un médecin spécialisé si nécessaire.
Avant chaque examen médical par un médecin agréé ou un médecin membre de la commission médicale, le conducteur remplira une déclaration décrivant loyalement ses antécédents médicaux, une éventuelle pathologie en cours et les traitements pris régulièrement.

Occasionnellement, dans les cas difficiles, un test de conduite par une école de conduite pourra être effectué, sur proposition des médecins siégeant en commission médicale départementale. Une concertation pourra être diligentée, préalablement à la formulation d'un avis, entre la commission médicale et les personnes autorisées à enseigner la conduite automobile qui auront pratiqué le test. Cette concertation se fera dans le respect des lois et règlements relatifs au secret professionnel et médical.

La commission médicale ou le médecin agréé pourra, après un premier examen, si elle ou il le juge utile, demander l'examen de l'intéressé par un médecin de la commission d'appel, pour la commission médicale, ou de son choix, pour le médecin agréé.

Le spécialiste répondra aux questions posées par le médecin ou la commission, sans préjuger d'une décision d'aptitude. L'établissement du certificat médical relève de la compétence du médecin agréé ou de la commission médicale (arrêté du 8 février 1999, art. 5).

Les médecins pourront, si les conditions l'exigent pour la sécurité routière, proposer au préfet des mentions additionnelles ou restrictives sur le titre de conduite sous forme codifiée (arrêté du 8 février 1999, art. 12-3).

Tout conducteur de véhicule doit se tenir constamment en état et en position d'exécuter commodément et sans délai toutes les manœuvres qui lui incombent (art. R. 412-6 du Code de la route). Un conducteur atteint d'une affection pouvant constituer un danger pour lui-même ou les autres usagers de la route pourra être amené à interrompre temporairement la conduite jusqu'à l'amélioration de son état de santé.

Groupe lourd

Classe IV

Pratiques addictives - neurologie – psychiatrie

Les affections pouvant exposer un conducteur à une défaillance d'ordre neurologique ou psychiatrique de nature à provoquer une altération subite des fonctions cérébrales constituent un danger pour la sécurité routière. La reprise de la conduite après tout événement médical aigu et les renouvellements réguliers qui s'ensuivent imposent un avis du médecin ou du spécialiste traitant.
Les risques additionnels liés à la conduite du groupe lourd, notamment chez les professionnels, seront envisagés avec la plus extrême prudence. La plus grande vigilance est recommandée étant donné l'importance et la gravité du problème en matière de sécurité routière. Si nécessaire, avoir recours à un avis spécialisé en vue de soins spécifiques.

4.1 Pratiques addictives

4.1.1. Abus d'alcool ou usage nocif et dépendance

Incompatibilité durant la période d'alcoolisation.

Avant autorisation de la reprise de la conduite, réévaluation obligatoire par la commission médicale qui statue au vu de l'ensemble des éléments cliniques et/ou biologiques et selon les cas, après avis spécialisé. Appréciation des modifications du comportement d'alcoolisation sur les éléments médicaux présentés : période d'observation de six mois, renouvelable.En cas de récidive, modulation de la périodicité des visites médicales avec raccourcissement des échéances à un an, voire six mois, renouvelable pendant trois ans.

En cas de dépendance forte avec signes de dépendance physique témoignant d'une alcoolisation régulière, une incompatibilité totale peut être prononcée pendant une période pouvant aller jusqu'à dix-huit mois pour obtenir une capacité médicale compatible avec les exigences de la sécurité routière. Avant autorisation de la conduite, réévaluation obligatoire à un an par la commission médicale qui confirme l'abstention totale de consommation d'alcool au vu des éléments médicaux présentés, dont un avis spécialisé obligatoire : période d'observation de six mois renouvelables pendant trois ans. Ultérieurement, modulation de la périodicité des visites médicales avec raccourcissement des échéances à l'appréciation de la commission médicale.

Incompatibilité pour les véhicules des catégories D, E (C), E (D).Les risques additionnels liés aux conditions de travail seront envisagés avec la plus extrême prudence.

Ce texte rend donc en principe incompatible l'abus d'alcool avec le maintien du permis D.

CODE DES ASSURANCES

Tout conducteur en état d'alcoolisation et responsable d'un accident n'est indemnisé ni pour ses blessures ni pour les dégâts que subit sa voiture. Sa prime d'assurance peut être lourdement majorée, voire son contrat résilié.

Comment prévenir et gérer le problème lié à l'alcool

Tiré de « *Pratiques addictives en milieu de travail – principe de prévention* », INRS, mars 2013.

OBJECTIFS DES ACTIONS DE PREVENTION

La prévention consiste à informer chaque salarié de l'entreprise sur :

- **Les risques**, pour la santé et la sécurité, liés aux pratiques addictives ;
- **La réglementation** en vigueur (voir ce qui précède) ;
- **La procédure** décrite ci-après ;

Procédure à suivre face à un salarié dans l'incapacité d'assurer son travail en toute sécurité

- **Alerte de l'employeur :** Le rôle de chacun est d'alerter quand une personne est en danger. L'alerte ne doit pas être perçue comme une délation, mais comme un moyen d'éviter un accident ou l'aggravation de la santé du salarié et/ou des tiers.
- **Retrait de la personne** de toute activité dangereuse.
- **Demande d'avis médical :** Un trouble de vigilance (ou un état d'ébriété) peut en effet être dû à un problème de santé (hypoglycémie, accident vasculaire cérébral…) sans rapport avec une consommation de substance psychoactive.
- **Respect de la vie privée** du travailleur et absence de jugement de valeur sur son comportement.

- **Le rôle du service de santé au travail** : conseil, orientation vers un réseau de soins, préparation du retour du travailleur…. Le tout dans le respect du secret médical ;
- **Le rôle des services sociaux** ;

- **Le rôle de l'encadrement** : diffusion des mesures de sécurité, aide à un salarié en difficulté (orientation vers le médecin du travail ou les services sociaux, respect de la procédure à suivre face à un salarié dans l'incapacité d'assurer son travail en toute sécurité…) ;
- **Le rôle des représentants du personnel** ;
- **Les aides possibles** en dehors de l'entreprise : médecin traitant, adresses de consultations spécialisées les plus proches, sites internet, numéros verts…) ;

Les actions de prévention doivent également porter sur :

- **La consommation d'alcool** : encadrement des pots d'entreprises et des repas d'affaire… L'interdiction des boissons alcoolisées sur le lieu de travail peut être totale ou partielle ;
- **L'amélioration des conditions de travail pouvant favoriser la consommation d'alcool** : travail en plein air, port de charges lourdes, exposition aux secousses et vibrations, risques psychosociaux (dont stress)… ;
- **La définition de signaux et d'indicateurs d'alerte et de suivi, afin de déceler une situation nécessitant d'intervenir et/ou d'évaluer l'impact de la démarche mise en œuvre**. **Il n'existe pas d'indicateurs ou de signaux universels, cependant peuvent être cités** : l'absentéisme répété ou de courte durée, les retards fréquents, la diminution de la qualité du travail et/ou de la productivité.

MOYENS ET OUTILS

La réussite de la démarche de prévention repose sur l'implication de tous les acteurs de l'entreprise.

Le comité de pilotage

Constitution

La première étape de la démarche de prévention consiste à la mise en place d'un comité de pilotage représentatif de l'ensemble du personnel. Il est constitué en accord avec les acteurs de prévention de l'entreprise, est piloté par la direction et comprend : des mebres de l'encadrement et du service des ressources humaines, des représentants du personnel, des membres du CHSCT, des membres du service de santé au travail et des salariés désignés de manière concertée.

Le service de santé au travail est le conseiller de l'employeur, des salariés et de leurs représentants afin de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail (Article L.4622-2 du code du travail).

A ce titre il est pleinement impliqué dans cette démarche.

Objectifs

Ce comité élabore en concertation la démarche de prévention et communique à toutes les étapes de l'avancement des travaux.

Formation et accompagnement du comité

Il est fortement conseillé que les membres du comité de pilotage bénéficient d'un apport de connaissances sur les pratiques addictives et d'un accompagnement dans l'élaboration de la démarche de prévention. Aussi peut-il être fait appel à une ou des ressource(s) externe(s) telles que : caisse régionale d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT) ou caisse régionale

d'assurance maladie (CRAM) ou caisse générale de sécurité sociale (CGSS), Agence nationale ou régionale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT, ARACT), intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP) externes, addictologues, associations spécialisées, consultants,…

Le service de santé au travail peut participer au choix de ces ressources externes Il peut être également un des acteurs de la formation du comité de pilotage.

Etablissement d'un constat

Il est primordial de faire un constat préalable de la situation. Ce constat doit être consensuel pour être accepté par tous afin d'éviter tout déni par la suite.

Les petites structures peuvent se regrouper pour des actions coordonnées (formations interentreprises…). Pour cela, il leur est conseillé de s'adresser à la Carsat dont elles dépendent.

Plusieurs facteurs sont à prendre en compte :

- La culture générale de prévention des risques dans l'entreprise ;
- L'évaluation du risque « pratiques addictives » dans l'entreprise ;
- L'existence éventuelle d'actions de prévention en matière de pratiques addictives et leur résultat ;
- Le vécu et la perception des salariés vis-à-vis des pratiques addictives en général ;
- Les habitudes culturelles notamment en matière de consommation ;
- Les conditions de travail ;
- Le bilan de l'état social de l'entreprise et des outils de gestion des ressources humaines existants ;

Charte globale de prévention

La rédaction d'une charte globale de prévention permet de consigner les décisions prises au cours de l'avancée des travaux du comité de pilotage. En cas de besoin, chacun doit pouvoir s'y référer.
Ce document doit définir précisément la conduite tenue par l'entreprise pour tout ce qui concerne le suivi, la prise en charge, le retrait du poste et le dépistage ou le contrôle dans une situation où il y a mise en danger possible du salarié, de ses collègues ou des tiers. Il ne remplace pas le règlement intérieur mais le complète.

Pour établir cette charte, il est indispensable que les participants soient :

- Prélablment formés ;
- Convaincus qu'il est nécessaire d'intervenir le plus tôt possible afin d'éviter des situations requérant des réponses lourdes et complexes ;
- Conscients que la mise en œuvre praique de la démarche de prévention des pratiques addictives est un projet au long cours nécessitant plusieurs mois, voire plusieurs années de mobilisation.

Clés de réussite

- **Tirer profit** des retours d'expérience d'autres entreprises pour affiner la démarche de prévention.
- **Impliquer** tous les membres de l'encadrement, les représentants du personnel et les acteurs de la santé au travail, avec appropriation de la problématique par la direction.
- **Instaurer et préserver** un dialogue social de qualité.
- **Fournir les moyens** de formation et d'information appropriés à tous les niveaux hiérarchiques de l'encadrement.
- **Rappeler** les rôles de chacun : tout le monde est concerné.
- **Adapter** le langage ou les approches à l'ensemble des travailleurs.
- **Rassurer** sur la légitimité d'une approche collective.
- **Faire connaître**, diffuser largement et tenir à disposition de l'ensemble du personnel, y compris des nouveaux embauchés, ainsi que les travailleurs temporaires (CDD, intérimaires, prestataires extérieurs), la charte établie au niveau de l'entreprise.
- **Convaincre** qu'il est important pour chacun de lutter contre les attitudes d'évitement. Poser des questions, aider ou accompagner une personne en difficulté n'est pas intrusif. C'est une manifestation d'intérêt, une main tendue et cela contribue à renforcer ou restaurer le lien social en entreprise.
- **Rassurer** l'ensemble du personnel sur l'absence de sanction encourue en cas d'appel au secours ou d'alerte.
- **Bien expliquer** la différence entre alerter et dénoncer. L'avertissement de l'employeur, ou de la hiérarchie, est destiné en premier lieu à protéger le salarié et ses collègues (voire les clients ou les usagers de la route).
- **Communiquer** sur les réussites dans l'entreprise.

Ecueils

- Rester dans une logique répressive ou de sanction ;
- Intervenir en jugeant les comportements dits privés sans répercussion sur le collectif de travail