

► Comment faire face à un salarié alcoolisé sur chantier ?

Conseils de la CAPEB

N'attendez pas qu'il y ait un accident, dès que vous avez connaissance d'un salarié qui boit de l'alcool sur les chantiers, contactez-nous.

Textes de référence

Article R 4228-20 du Code du travail

Article L 4122-1 du Code du travail

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 24 février 2004, n° 01-47.000

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 22 mai 2002, n° 99-45.878

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 2 juillet 2014, n° 13-13.757

Pour vos questions

▫ Marine DEFIVES
Tél. 03 87 16 24 85
marine@capeb57.fr

▫ Océane LAMY
Tél. 03 87 16 24 85
oceane@capeb57.fr

Service Juridique
CAPEB MOSELLE
39, Avenue des Deux
Fontaines
57061 METZ CEDEX 02

Vous avez un salarié qui est alcoolisé sur les chantiers, vous ne savez plus quoi faire et souhaitez connaître les options qui s'offrent à vous ?

► Les règles concernant l'alcool en entreprise :

• Ce que prévoit le code du travail :

- Il est interdit à toute personne d'introduire ou de distribuer de l'alcool
- Il est interdit à l'employeur et à toute personne ayant autorité sur les salariés, de laisser introduire ou laisser distribuer, dans les établissements, pour être consommées par le personnel, toutes boissons alcooliques autres que le vin, la bière, le cidre ou le poiré.

• Ce que vous pouvez instaurer :

- La possibilité d'interdire tous les alcools,
- La possibilité de contrôler les salariés si vous mettez en place d'une note de service le prévoyant (soumis à des conditions particulières)

➔ Les dispositions relatives à l'alcool visent à **interdire le séjour d'une personne en état d'ébriété sur le lieu de travail**

➔ Lorsque la consommation de boissons alcoolisées est susceptible de porter atteinte à la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs, **vous pouvez prévoir dans le règlement intérieur de l'entreprise (obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés) ou, à défaut, par note de service** les mesures permettant de protéger la santé et la sécurité des travailleurs et de prévenir tout risque d'accident (obligation de sécurité de moyen renforcée).

➔ Ces mesures, qui peuvent notamment prendre la forme d'une limitation voire d'une interdiction de cette consommation, **doivent être proportionnées au but recherché.**

➔ Le non-respect par vos salariés des dispositions du règlement intérieur ou de la note de service peut **entraîner des sanctions disciplinaires.**

➔ Un contrôle d'alcoolémie ne peut être effectué que si, « **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** ».

Exemples :

- Salarié qui conduit un véhicule,
- Salarié qui manipule des machines ou produits dangereux,
- Travail en hauteur ...

→ **Le contrôle d'alcoolémie :**

Il ne doit **pas être systématique, mais exclusivement préventif**, il est destiné à faire cesser immédiatement une situation dangereuse. Il doit être **réalisé par une personne ou un organisme tiers désigné par vous avec la présence souhaitée d'un tiers.**

En cas de contrôle positif, quand le règlement intérieur ou une note de service prévoit un contrôle eu égard aux risques d'un état d'ébriété relatifs à la nature du travail confié aux salariés et qu'il prévoit également la possibilité d'une contestation, **les salariés sont passibles d'une sanction disciplinaire.**

La sanction disciplinaire ne sera pas justifiée si le contrôle ayant révélé l'alcoolémie du salarié n'a pas respecté les conditions posées par le règlement intérieur ou la note de service pour procéder à un tel contrôle.

ANNEXE 1 : Modèle de Note de service

► **Les options qui s'offrent à vous si vous avez un salarié alcoolisé de manière récurrente :**

- **Test d'alcoolémie et sanction :**

Si vous souhaitez donc sanctionner votre salarié car il est constamment alcoolisé durant son travail, vous allez devoir suivre la procédure suivante :

1. Compléter et afficher la note de service (Annexe 1) au siège de l'entreprise.
2. Quand vous estimerez que c'est le moment opportun (que « 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 »), vous effectuerez un test d'alcoolémie à votre salarié.

Il est très important qu'un témoin soit présent. Il faudra bien prendre en photo le test positif et demander à votre témoin d'attester par écrit que le test est positif.

ANNEXE 2 : Modèle Attestation témoin

Il faudra ensuite nous contacter si vous souhaitez le sanctionner.

Si vous arriviez à avoir des attestations de clients vous pourriez également aller jusqu'au licenciement.

Si vous en arriviez à un tel extrême, un licenciement pour faute grave serait peut-être envisageable, mais pas sans risque.

Il conviendra alors de nous recontacter afin que nous puissions vous chiffrer les risques prud'homaux et vous aider pour la suite de la procédure.

- **Demander une visite médicale à la médecine du travail :**

Il est possible que la médecine du travail puisse déclarer le salarié inapte à cause de son état d'ébriété mais il faudra respecter la procédure de licenciement pour inaptitude.

Vous devrez également lui verser une indemnité de licenciement.

Nous restons à votre disposition pour vous aider dans cette démarche.

- **La rupture conventionnelle :**

Vous avez la possibilité de lui proposer une rupture conventionnelle mais vous aurez une indemnité spéciale de rupture conventionnelle à lui verser.

Nous restons également à votre disposition pour vous aider dans l'élaboration de la procédure de rupture conventionnelle.

Annexe 1 :

NOTE DE SERVICE

Objet : Note de service relative à la vérification de la consommation de boissons alcoolisées et/ou de drogue

La consommation et l'introduction de boissons alcoolisées et/ou de drogue sur les lieux de travail sont interdites. Il est également interdit de distribuer des boissons alcoolisées et/ou de drogue sur les lieux de travail.

I. Concernant le test d'alcoolémie :

Il est interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse (article R 4228-21 du Code du travail).

Le cas échéant, il pourra être demandé au salarié occupé à l'exécution de certains travaux dangereux (conduite de véhicule, utilisation de machines dangereuses) de se soumettre à un éthylotest si son état présente un danger pour sa sécurité ou celle des autres. Le salarié pourra demander l'assistance d'un tiers ainsi que le bénéfice d'une contre-expertise.

La liste des postes pouvant être soumis à l'éthylotest est la suivante :

- salariés appelés à conduire des véhicules automobiles : (énoncer les emplois concernés) ;
- salariés appelés à manipuler des machines ou du matériel dangereux : (énoncer les emplois concernés) ;
- salariés appelés à manipuler des produits dangereux : (énoncer les emplois concernés) ;
- salariés appelés à assurer la sécurité des personnes : (énoncer les emplois concernés).

En cas de constatation d'un état d'ivresse, l'entreprise pourra mettre en œuvre les mesures nécessaires pour assurer le retour à domicile du salarié concerné. Elle pourra également demander une visite médicale auprès du médecin du travail et, le cas échéant, appeler les services de secours, afin de faire cesser le risque provoqué par cet état d'ébriété.

Un taux d'alcoolémie supérieur à la limite autorisée ou le refus de se soumettre au test lorsqu'il est assorti des garanties pour le salarié (contre-expertise et présence d'un tiers) pourra entraîner la mise en œuvre d'une sanction disciplinaire.

Tout salarié amené à conduire un véhicule terrestre à moteur doit être en possession d'un éthylotest conforme en cas de contrôle de police (décret n° 2012-284 du 28 février 2012).

II. Concernant le test salivaire de drogue :

La consommation et l'introduction de drogue sur les lieux de travail sont interdites.

L'arrivée sur les lieux de travail en état d'imprégnation de drogue est interdite.

La consommation de drogue en dehors des lieux de travail n'engendre en aucun cas la responsabilité de l'entreprise. Elle doit rester compatible avec l'exercice en toute lucidité et en toute sécurité d'une activité professionnelle.

Tout manquement à ces obligations est de nature à justifier une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement.

Mesures particulières applicables aux postes « hypersensibles drogue et alcool » et test de dépistage :

Pour les catégories de postes listées ci-après pour lesquels l'emprise de drogue constitue un danger particulièrement élevé pour le salarié et pour les tiers, une vigilance particulière quant à leur état d'imprégnation de drogue sera exercée :

- salariés appelés à conduire des véhicules automobiles : (énoncer les emplois concernés) ;
- salariés appelés à manipuler des machines ou du matériel dangereux : (énoncer les emplois concernés) ;
- salariés appelés à manipuler des produits dangereux : (énoncer les emplois concernés) ;
- salariés appelés à assurer la sécurité des personnes : (énoncer les emplois concernés) ;
- salariés appelés à travailler en hauteur, ou sur le réseau électrique :(énoncer les emplois concernés).

La direction pourra solliciter la réalisation d'un test salivaire de détection immédiate de produit stupéfiant. Ce contrôle pourra être pratiqué au choix, avant la prise de poste, à la fin de la journée, à n'importe quel moment de la journée, à titre préventif ou en raison d'un comportement permettant de penser que le salarié se trouve sous l'emprise de drogue.

Le test salivaire de dépistage sera pratiqué par Monsieur..... (exemple gérant de l'entreprise) ou par Monsieur(responsable hiérarchique).

Cette personne devra s'assurer de la viabilité du test (absence de péremption et conservation), respecter les consignes d'utilisation et éviter tout événement susceptible de fausser le résultat.

Le contrôle devra être pratiqué de façon discrète et en présence d'un témoin. Les modalités du test ainsi que les résultats seront consignés dans un compte rendu, signé par la personne chargée du contrôle ainsi que par le(s) témoin(s).

Avant la réalisation du test, le salarié sera informé que :

- il est en droit de refuser le test ;
- un tel refus pourra entraîner une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement ;
- il peut solliciter l'assistance d'un tiers appartenant au personnel de l'entreprise ;
- il peut demander à bénéficier d'une contre-expertise qui devra être effectuée dans les plus brefs délais auprès du laboratoire de son choix et aux frais de l'employeur.

En cas de contrôle positif, l'employeur pourra mettre en œuvre les mesures nécessaires pour assurer le retour à domicile du salarié concerné. Une mise à pied conservatoire pourra, le cas échéant, être mise en œuvre.

L'employeur pourra également demander une visite médicale auprès du médecin du travail et, le cas échéant, appeler les services de secours, afin de faire cesser le risque provoqué par l'emprise des drogues.

Un contrôle positif aux drogues ou le refus de se soumettre au test lorsqu'il est assorti des garanties pour le salarié (contre-expertise et présence d'un tiers) pourra entraîner la mise en œuvre d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

Fait à, le

Signature de l'employeur

Annexe 2 :

ATTESTATION TEST ALCOOLEMIE

Monsieur (Prénom, Nom) Président/Gérant de la SAS/SARL (Nom de l'entreprise) a effectué un test d'alcoolémie à Monsieur..... (Prénom, Nom) salarié de l'entreprise, le (Jour), à (Lieu), à..... (Heure), en présence d'un témoin, Monsieur (Prénom, Nom), salarié de l'entreprise également.

Le résultat de ce test est le suivant :

.....
.....

Fait à, le

Fait en deux exemplaires (un pour le salarié testé et un pour l'entreprise)

Signature Président/Gérant de la SAS/SARL..... Monsieur.....	Signature du Salarié testé Monsieur	Signature du Salarié témoin Monsieur
---	--	---