© Drogues Info Service - 7 décembre 2025

Vos questions / nos réponses

Alcool au travail

Par Profil supprimé Postée le 17/06/2013 17:03

> Bonjour, je travaille dans une entreprise où je dois gérer des situations en lien avec l'alcool et je souhaiterais avoir quelques éclairages s'il vous plaît.
> 1/ la consommation d'alcool fort sur le lieu de travail (même pendant les pauses) n'est pas autorisé par le Code du travail qui ne tolère que le cidre, le vin et le poiré. Nous avons des suspicions de consommation d'alcool fort pour certains salariés dans leur voiture le midi, comment réagir? quels sont les droits de l'entreprise svp?
> 2/ notre règlement intérieur prévoit la possibilité de contrôle en cas de suspicion d'un état d'ivresse et de danger pour le salarié ou pour son entourage. Il faut alors prévoir une possibilité de contre expertise pour le salarié. Nous sommes équipés d'un éthylotest électronique pour effectuer le 1er test, comment réaliser ensuite la contre expertise en pratique svp?
> 3/ si le règlement prévoit de telles dispositions, que l'entreprise met en place une campagne de sensibilisation et interdit totalement la consommation d'alcool pour les salariés à poste à risque mais que survient tout de même un accident avec un salarié en état d'ébriété qui n'a pas été repéré comme tel par la direction ou la hiérarchie quelle est alors la responsabilité de l'employeur svp?

Mise en ligne le 19/06/2013

Bonjour,

Aucune boisson alcoolique autre que le vin, la bière, le cidre ou le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail. Par ailleurs, il est interdit de laisser entrer ou séjourner un salarié en état d'ivresse au sein de l'entreprise (articles R4228-20 et R4228-21 du Code du Travail).

Lorsqu'une consommation d'alcool est mise en évidence et qu'elle est dangereuse pour le salarié ou son entourage, l'employeur peut prendre la décision de mettre temporairement le salarié au repos ou de le faire raccompagner à son domicile. Il est également possible de faire appel au médecin du travail, à qui il appartient de conseiller l'employeur et d'apprécier l'aptitude à tenir le poste.

Lors d'un dépistage pratiqué par l'employeur, la contre-expertise, si elle est demandée, signifie qu'il doit être possible de réaliser un second test sur place ou auprès d'autres personnes habilitées à évaluer le degré d'alcoolémie de la personne.

Le pouvoir de l'employeur peut aller jusqu'au licenciement pour remplir son obligation de sécurité (éviter la mise en danger du salarié et des collègues de travail). En cas d'accident, de non assistance à personne en danger ou de mise en danger d'autrui, la responsablité pénale de l'employeur peut être engagée ; ce-dernier peut encourir jusqu'à 2 mois d'emprisonnement et 30 000€ d'amende (Code Pénal article 222-16). L'employeur est par ailleurs responsable des dommages qu'un salarié peut causer à des tiers (Code Civil article 1384).

Pour d'autres informations, vous pouvez nous contacter au 0800 23 13 13 (Drogues Info Service, appel anonyme et gratuit depuis un poste fixe, tous les jours de 8h à 2h du matin).

Cordialement.