



HEBDO

IVRESSE D'UN SALARIÉ AU TRAVAIL : UN LICENCIEMENT EST-IL ENVISAGEABLE ?

La consommation d'alcool au travail peut, selon les situations, être totalement interdite. Méconnaître cette interdiction et être ivre sur son lieu de travail peut aboutir à une sanction disciplinaire. La Cour de cassation est toutefois venue rappeler que la lettre de licenciement doit précisément définir ce qui est reproché au salarié.

La consommation d'alcool au travail : quelques rappels

Le Code du travail n'interdit pas totalement l'alcool sur le lieu de travail puisque la consommation de vin, de bière et de poiré dans l'entreprise est tolérée (Code du travail, art. R. 4228-20).

Il est par contre interdit de laisser entrer ou séjourner dans l'entreprise des personnes en état d'ivresse.

Important

Le fait de ne pas respecter l'interdiction d'introduire au sein de l'entreprise de l'alcool autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré, de laisser entrer ou séjourner dans l'entreprise un salarié en état d'ivresse, est puni d'une amende de 10 000 euros (Code du travail, art. L. 4741-1).

L'employeur est tenu d'assurer la sécurité et de protéger la santé des travailleurs. La consommation d'alcool au travail ne doit donc pas être susceptible de porter atteinte à la santé et à la sécurité des travailleurs. Cela impose à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer leur protection et prévenir tout risque d'accident en s'appuyant sur les principes généraux de prévention.

Ces mesures peuvent prendre la forme d'une limitation voire d'une interdiction de la consommation d'alcool sur le lieu de travail. Elles doivent néanmoins être proportionnées au but recherché. Et justifiées par la tâche à accomplir. Un certain niveau de danger doit donc exister pour pouvoir interdire toute imprégnation alcoolique des salariés qui y sont sujets.

Il faut que le risque lié à l'alcoolémie soit suffisamment caractérisé au regard des activités exercées.

Une telle interdiction doit impérativement figurer dans le règlement intérieur de l'entreprise (obligatoire à partir de 50 salariés) ou dans une note de service.

Une sanction disciplinaire allant jusqu'au licenciement pour faute grave est envisageable si le salarié ne respecte pas l'interdiction de consommer de l'alcool édictée par l'employeur. La Cour de cassation est toutefois venue rappeler que la rédaction de la lettre de licenciement doit être précise sur ce point.

Etat d'ivresse, taux d'alcoolémie supérieure à la normale, règlement intérieur enfreint : une faute peut être reconnue mais elle doit être clairement identifiée

Dans cette affaire, le salarié a été victime d'un accident du travail alors qu'il montait un mur sur un chantier, chutant de la benne d'un camion sur laquelle il s'était posté pour travailler. La gendarmerie, rendue sur place a procédé à un dépistage de l'état alcoolique du salarié qui s'est révélé positif.

Le salarié a alors été licencié pour faute grave. La cour d'appel a jugé qu'il avait bien commis une faute grave, puisqu'au mépris des règles prescrites par le règlement intérieur, le salarié travaillait en hauteur en état d'ivresse. Le test dépistage d'alcoolémie positif auquel il a été soumis montrait un taux d'alcoolémie supérieur à la normale.

Le salarié conteste alors son licenciement en rappelant que la lettre de licenciement fixe les limites du litige. Or ici cette lettre ne reprochait pas au salarié d'avoir travaillé en état d'ivresse mais uniquement en ayant un taux d'alcoolémie au-dessus de la normale.

La Cour de cassation le suit. Le grief d'exécution d'un travail en hauteur en état d'ivresse n'était pas visé par la lettre de licenciement. L'affaire sera donc rejugée.

Cour de cassation, chambre sociale, 8 mars 2023, n° 21-25678 (le grief d'exécution d'un travail en hauteur en état d'ivresse est différent du fait d'exécuter des travaux en hauteur avec un taux d'alcoolémie au-dessus de la normale)

[Anne-Lise Castell](#) **Juriste en droit social et rédactrice au sein des Editions Tissot**