

Fabien Delattre • fabien.delattre@ville-saint-quentin.fr

Alcootest au travail :

**Dans quelle mesure puis-je mettre en place un alcootest ?
Qui en a la charge ?
Quelle est sa valeur juridique ?
Autant de questions que l'on peut légitimement se poser lorsque l'on est confronté au problème de l'alcoolisation au travail.**

Les prescriptions légales concernant l'alcool dans l'entreprise doivent être indiquées dans le règlement intérieur, dont le rôle est de fixer les règles minimales applicables en matière d'hygiène et de sécurité. Ce dernier doit à minima reprendre les règles du Code du travail, mais rien n'impose à l'employeur un règlement plus drastique que la loi. S'agissant de l'alcool, le Code du travail prévoit encore, en son article L. 232-2 qu'« *il est interdit à toute personne d'introduire ou distribuer dans les établissements [...] 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 donc primordial de fixer les limites dans votre collectivité en matière de consommation d'alcool. Rien n'interdira à l'autorité territoriale de proscrire tout type de consommation alcoolique pendant les heures de service.

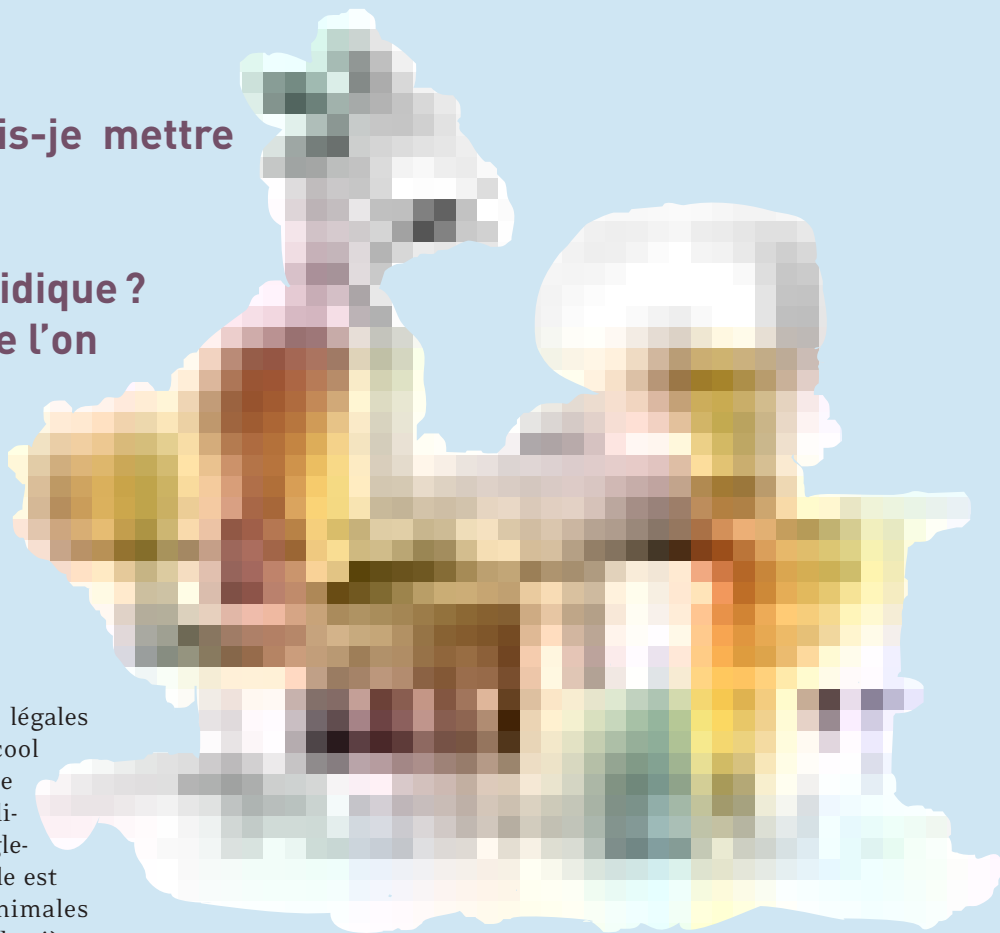
L'interdiction n'étant pas un frein absolu à la consommation interne ou externe d'alcool, vous avez la possibilité d'introduire des mesures de contrôle de la consommation d'alcool des personnes travaillant dans l'établissement et les sanctions applicables en cas de contrôle d'alcoolémie positif. De ce fait, les tribunaux ont eu à se positionner sur la question de la légalité de l'alcootest et des conséquences que les employeurs pouvaient en tirer à l'égard de l'agent contrôlé en état d'ébriété. Concernant la licéité de l'alcootest, la cour de cassation comme le Conseil d'État l'ont admise.

Modalités de dépistage

Dans les cas où il est justifié par des considérations de sécurité, le

recours à l'alcootest doit être réalisé dans certaines conditions et entouré de garanties, à la fois pour l'employeur et pour l'agent, garanties reprises dans le règlement intérieur ou dans un protocole spécifique « Alcool ».

Contrairement aux dépistages effectués sur les toxicomanes, l'alcootest n'a pas à être effectué par un professionnel de la santé (néanmoins, si le dépistage était effectué par un médecin du travail par exemple, les résultats des dépistages sont soumis au secret professionnel), puisqu'il n'a pour but que de faire cesser ou de prévenir une situation dangereuse et en aucun cas de servir de preuve dans le constat d'une faute de l'agent. La jurisprudence, à la vue



sous quelles conditions ?

de ces éléments, considère que la présence d'un tiers lors du dépistage de l'alcoolémie n'est pas indispensable.

La contre-expertise est également accessoire dans ce cas¹.

La licéité de l'alcootest

Les positions du Conseil d'État et de la cour de cassation s'opposent quant au recours à l'alcootest. Le premier estime qu'il n'est justifié qu'en ce qui concerne les salariés occupés à l'exécution de certains travaux ou à la conduite de certaines machines dangereuses par exemple (liste à définir dans le règlement intérieur) comme précisé dans le fameux arrêt Corona du 1^{er} février 1980. La seconde élar-

git le champ d'action de l'alcootest puisqu'elle prévoit qu'il peut être pratiqué lorsque la nature du travail confié à un agent dont l'état d'ébriété est avéré est de nature à exposer les personnes ou les biens à un danger, au sens de l'article L. 120-2 du Code du travail.

Dans les deux cas, le règlement intérieur ne peut donc pas prévoir le recours systématique au contrôle d'alcoolémie.

L'alcootest utilisé par l'employeur n'a aucune valeur juridique, il ne servirait donc en aucun cas à sanctionner un agent. Toutefois, selon la cour de cassation, la constatation licite d'un taux d'alcoolémie élevé chez un salarié, à l'occasion

d'un contrôle destiné à faire cesser immédiatement une situation dangereuse, n'exclut pas, ensuite, le prononcé d'une sanction disciplinaire pour faute grave.

L'ensemble de la procédure doit être notifié dans le règlement intérieur. L'agent a ainsi la possibilité de se soustraire à cette analyse, dès lors que sont indiquées dans le règlement intérieur de la collectivité les conséquences d'un refus.

C'est ainsi que la cour de cassation exige que les conditions dans lesquelles est pratiqué l'alcootest permettent aux salariés de faire valoir leurs droits ainsi que leurs devoirs. ■

**LE CONSEIL D'ÉTAT
ET LA COUR
DE CASSATION
S'OPPOSENT QUANT
AU RECOURS
À L'ALCOOTEST**

DES INITIATIVES

La mairie de Laon a travaillé sur un protocole alcool dissuasif. Ce protocole traite de la question des pots alcoolisés dans les services. Ils sont sous la responsabilité du chef de service, qui doit s'assurer de la consommation modérée d'alcool des agents. Ces « pots » ne doivent pas perturber le service. Il est également précisé les modalités de dépistage de l'alcoolémie, ainsi que de la prise en charge des agents en état d'ébriété et ceux sous l'emprise de médicaments. Ce protocole a été négocié avec les partenaires sociaux, des agents volontaires. Il a reçu l'aval du CHS ainsi que du CTP.

Contact : Éric Balicki • relations.sociales@ville-laon.fr

La mairie d'Annecy travaille sur la problématique alcool depuis 1991. Elle a ainsi pu fédérer autour de son action un grand nombre de partenaires internes. Une procédure sur les contrôles d'alcoolémie a été mise en place, sans opposition de la part des organisations syndicales. Il s'agit d'un projet de longue date qu'il aura fallu véritablement vendre afin de ne pas stigmatiser le malade alcoolique.

Contact : Jean-Pierre Jannot • jean-pierre.jannot@ville-annecy.fr

La mairie ainsi que la **communauté d'agglomération de Saint-Quentin** travaillent conjointement à l'élaboration d'un règlement intérieur spécifique alcool, d'une charte sur les pots de service alcoolisés ainsi que sur une procédure spécifique de prise en charge d'une personne en état apparent d'ébriété. L'ensemble de ces procédures a été fait conjointement entre l'administration, les élus politiques ainsi que les élus syndicaux et le médecin du travail. Cette synergie a permis de trouver un consensus acceptable pour chacun, afin de faire de la lutte contre la maladie alcoolique un enjeu humain, social et sociétal.

Contact : Fabien Delattre • fabien.delattre@ville-saint-quentin.fr

1. CE, 12 novembre 1990, n° 96.721

2. Cour de cassation, 22 mai 2002, Société Piani c/ M. Vaisseau, pourvoi n° 99-45878.

DOC-DOC



À télécharger

Sur www.territorial.fr, rubrique « base de données » puis « textes juridiques » :

- CE, 12 novembre 1990, n° 96.721

- Cour de cassation, 22 mai 2002, « Société Piani contre M. Vaisseau », pourvoi n° 99-45878.



À lire

- Du même auteur : *Les pratiques addictives dans les collectivités territoriales. Moyens juridiques et préventifs de lutte*, préfacé par Xavier Bertrand, ancien ministre de la Santé et des Solidarités, éditions Territorial. Sommaire et commande sur <http://librairie.territorial.fr> rubrique « Essentiel sur », réf. : BK 119.