Personnes en état d’ivresse

Il est interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d’ivresse (c. trav. art. R. 4228-21).

Sur les modalités à suivre pour inscrire dans le règlement intérieur une clause qui permet à l’employeur de soumettre les salariés à un alcootest, voir Surveillance des salariés*.

Sanctions

Sanction disciplinaire du salarié - Le salarié, qui ne respecte pas les interdictions liées à l’introduction, la consommation ou l’état d’ivresse sur les lieux de travail (voir ci-avant), peut être sanctionné à ce titre (voir Licenciement pour faute* et Sanctions disciplinaires*). La gravité de la sanction dépend des circonstances.

1. La consommation une seule fois d'une faible quantité d'alcool avant la prise du travail, l'employeur admettant l'introduction et la consommation d'alcool au temps et au lieu du travail à l'occasion de fêtes et d'anniversaires, ne permet pas de licencier le salarié pour faute grave (cass. soc. 20 juin 2012, n° 11-19914 D).
2. Si compte tenu de la nature du travail confié à un salarié, un état d'ébriété est de nature à exposer les personnes ou les biens à un danger, ce salarié peut le cas échéant être licencié pour faute grave (cass. soc. 22 mai 2002, n° 99-45878, BC V n° 176).

Sanction de l'employeur - L'employeur qui ne respecte pas ses obligations encourt une amende de 10 000 € par salarié concerné (c. trav. art. L. 4741-1). Par ailleurs, il peut engager sa responsabilité pour non-respect de son obligation légale de sécurité [voir Hygiène et sécurité (obligations de l’employeur)*].