

RÉPONSES PRINT'STORY ÉPISODE 11

Mais au fait :

Quelle est la meilleure conduite à adopter ?

L'employeur peut-il laisser le salarié rentrer seul ?

Le médecin du travail est-il compétent pour ce cas ?

Lorsqu'un employeur constate l'état d'ébriété d'un salarié, il doit penser à de nombreuses choses :

- ne pas laisser entrer ou séjourner la personne en état d'ivresse dans l'entreprise,
- mettre le salarié au repos, en cas de malaise appeler un sauveteur secouriste et de secours d'urgence,
- signaler l'état du salarié au médecin du travail,
- raccompagner ou faire raccompagner le salarié à son domicile en s'assurant du relais de la prise en charge.

Antoine a donc eu le bon réflexe en envisageant de faire intervenir le médecin du travail sur le cas de Marc. Pour autant, la participation du médecin doit aller au-delà de l'accompagnement de Marc et la mise en place d'une politique de prévention en collaboration avec lui peut être une des solutions à la consommation d'alcool pendant et hors temps de travail.

Le petit bémol que l'on pourrait relever dans l'attitude de notre chef d'entreprise est qu'il n'a pas pris en charge Marc à l'issue de sa journée de travail. Il n'aurait pas dû le laisser rentrer seul chez lui. Antoine est débiteur d'une obligation de sécurité de résultat à l'égard des salariés : « *L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.* » (C. trav. art. L. 4121-1, al. 1)

À ce titre, et afin de ne pas voir sa responsabilité engagée en cas d'accident de trajet, il aurait dû raccompagner ou faire raccompagner Marc.

Peut-on le soumettre à un alcootest et est-ce reconnu comme preuve?

Le contrôle de l'alcoolémie par alcootest doit être prévu dans le règlement intérieur.

Par ailleurs, il ne peut être imposé de façon systématique et à l'ensemble du personnel et doit être justifié et proportionné au but recherché.

Ainsi, l'alcootest n'est autorisé que :

- pour les postes de « sûreté ou de sécurité ». Il s'agit de ceux nécessitant la conduite de véhicules ou la manipulation de machines ou produits ;
- s'il est assorti de garanties pour le salarié (ex : possibilité d'une contre-expertise et/ou la présence d'un tiers comme témoin).

Par ailleurs, n'étant pas un acte médical, l'alcootest peut être réalisé par l'employeur ou toute personne ou organisme désigné par lui et n'a donc pas à l'être par le médecin du travail.

En l'espèce, le poste de Marc justifie le contrôle. Encore faut-il qu'il soit prévu par le règlement intérieur et que les dispositions de ce dernier répondent aux exigences légales et jurisprudentielles exposées ci-dessus...

En tout état de cause, Antoine aura la faculté de solliciter les services de police ou de gendarmerie pour qu'ils viennent constater le niveau d'alcoolémie de Marc, peu important que cette possibilité ne figure pas dans le règlement intérieur (Cass. soc., 9 juillet 1992).

Quelle sanction ?

La Cour de cassation admet qu'un alcootest positif puisse être utilisé comme mode de preuve à l'appui d'une sanction (Cass. soc., 22 mai 2002, n° 99-45.878). En effet, la consommation d'alcool dans l'entreprise peut, selon les circonstances, justifier une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement.

La juridiction administrative n'est pas du même avis. Nous vous recommandons donc d'être prudent et d'étayer la notification de la sanction en précisant le contexte...

L'état d'ébriété ne constitue pas automatiquement une faute grave. Les juges tiennent, en effet, compte de la nature du poste occupé par le salarié, de son ancienneté, du caractère exceptionnel de cette situation, de son comportement en état d'ivresse, etc.

Ainsi, les juges estiment que l'état d'ébriété sur le lieu de travail constitue une faute grave :

- lorsque le salarié occupe un poste de « sûreté ou de sécurité », l'état d'ébriété étant de nature à exposer les personnes ou les biens à un danger (Cass. soc., 30 septembre 2013 : à propos d'un chauffeur poids lourds) ;
- lorsque l'état d'ébriété a eu des répercussions sur la qualité du travail (Cass. soc., 7 mai 2014 : à propos d'une salariée en état d'ébriété dans l'enceinte du magasin et ayant commis, sous l'empire de l'alcool plusieurs erreurs de caisse).

Le plus souvent, à défaut de pouvoir prouver l'état alcoolique du salarié, l'employeur relève les fautes commises par le salarié en raison de cet état. Ce sont ces fautes qui justifient la sanction, sanction qui peut aller jusqu'au licenciement.

Par conséquent, si Antoine ne peut pas pratiquer d'alcootest, il devra justifier sa sanction au regard du comportement inapproprié de Marc et/ou des fautes commises par ce dernier.