

Santé et sécurité

Tolérance zéro alcool : une option pour les DRH ?

L'ŒIL DE L'EXPERTE. Dans un arrêt du 8 juillet 2019, le Conseil d'État valide la « tolérance zéro alcool » sur certains postes figurant dans un règlement intérieur. Retour sur les obligations de l'employeur et les actions à mener.



Élodie Caron,
experte relations
sociales, Vice-
Présidente du
groupe ANDRH
Alsace Strasbourg,
membre de la
commission
nationale du
dialogue social
de l'ANDRH

Alcool et travail : que dit la loi ?

D'un côté, l'employeur **doit** prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs¹. L'évolution sociétale va vers le « toujours plus sécuritaire » et la responsabilité pénale de l'employeur peut être engagée en cas d'accident. De l'autre, les effets de l'alcool sont bien connus : il perturbe la vigilance (effets stimulants ou sédatifs), réduit la réactivité, induit des troubles de la concentration (difficulté à effectuer une tâche prolongée) ou encore modifie la perception de l'environnement (distances, reliefs, etc.). Si l'on s'arrête à ces deux postulats, on comprend vite la position délicate dans laquelle se trouve l'entreprise lorsque l'on ajoute le principe rappelé en premier lieu par toutes les décisions sur le sujet : « *L'employeur ne peut apporter des restrictions aux droits des salariés que si elles sont justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché* »². Un décret du 1^{er} juillet 2014 est venu au soutien des règles qui étaient déjà mises en place par bon

nombre d'entreprises à l'époque et a expressément autorisé le règlement intérieur « **à limiter, voire interdire toute consommation d'alcool sur les lieux de travail** [y compris les boissons légalement tolérées : vin, bière, cidre, poiré] **lorsque celle-ci est susceptible de porter atteinte à la sécurité et la santé des travailleurs** ». Les juges ont à plusieurs reprises rappelé³ que le règlement intérieur ne peut pas interdire l'alcool dans l'entreprise de façon générale et absolue, sauf situation particulière de risque pour le salarié ou pour des tiers. Connaissant les risques pour la santé associés à l'alcool, toute entreprise est légitime à se demander à quel stade elle est censée intervenir pour satisfaire à son obligation de sécurité.

Quelle nouveauté apportée par la décision du Conseil d'État ?

Dans son arrêt du 8 juillet 2019, le Conseil d'État, bien que les faits soient antérieurs au décret de 2014, apporte deux précisions. Il valide la possibilité d'interdire tout **état d'imprégnation alcoolique** sur ●●●



Il relève de la responsabilité de l'entreprise de définir les postes présentant un "danger particulièrement élevé pour les salariés ou les tiers". »



Quelles sont les lignes directrices recommandées ?

● **Définir la liste des postes à risque** dans l'entreprise (pas d'interdiction générale sauf circonstances particulières).

● **Impliquer le CSE** (et s'il existe le CSSCT) compétent dans l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs¹ et le consulter par un vote distinct sur l'annexe présentant la liste des postes retenus. Veiller à préciser que les postes listés présentent un risque particulièrement élevé et justifier la démarche.

● **Associer la médecine du travail**, compétente dans l'analyse des risques professionnels qu'elle répertorie dans la fiche d'entreprise², à l'établissement de la liste et à vos actions de prévention (possibilité de convenir avec le médecin du travail d'un dépistage systématique pour les salariés occupant des postes à risque dans le cadre du suivi médical et possibilité

de l'ajouter dans le règlement intérieur).

● **Avoir le matériel adapté** (éthylomètre) et étalonné régulièrement pour effectuer un contrôle fiable.

● **Adapter et renforcer**, en adéquation avec les postes listés, le contenu du **document unique** et notamment intégrer l'évaluation du « risque addiction ». Veiller à consulter votre CSE lors de la mise à jour du document.

● **Mettre en place une communication adéquate** et une campagne de prévention des consommations de substances psychoactives en mettant en avant l'auto-contrôle avec des éthylotests (0,2 g/l) à disposition (« *Vérifiez par vous-même ! Une prochaine fois, si c'est l'entreprise qui le fait, cela pourrait avoir des conséquences sur votre contrat de travail.* »). Sensibiliser encadrants et salariés au repérage des conduites à risque.

● **Préciser que la tolérance zéro implique un taux inférieur à 0,2 g/l** (il peut toujours y avoir des traces d'alcool dans le sang sans pour autant qu'il y ait imprégnation véritablement alcoolique).

● **Compléter le règlement intérieur** par une procédure interne de contrôle adaptée et former le personnel amené à effectuer les contrôles.

● Dans la communication, n'hésitez pas à **inciter les salariés à se tourner vers la médecine du travail** qui est la plus à même de les aider et de les orienter dans le cadre du secret médical. Plus la démarche de l'entreprise sera concertée et collective, plus l'entreprise sera en capacité d'apporter la preuve que la restriction ou l'interdiction mise en place est justifiée au regard de son activité et des métiers concernés.

¹ Art. L. 2312-9 du Code du travail

² Art. R. 4624-46 du Code du travail

●●● **certaines postes**, en cas de danger particulièrement élevé pour les salariés ou les tiers. Il précise que si l'employeur doit être en mesure de **prouver** que cette interdiction est justifiée par la nature des tâches à accomplir et proportionnée au but recherché, cette justification n'a pas nécessairement à figurer dans le règlement intérieur lui-même. Concrètement, dans l'affaire que le Conseil d'État a eue à trancher, une société spécialisée dans la fabrication d'équipements automobiles a présenté à l'inspection du travail un

règlement intégrant de nouvelles règles relatives aux « *contrôles d'état d'ébriété* ». Les salariés occupant des « *postes de sûreté et de sécurité ou à risque* », définis en annexe (tels que les **conducteurs d'engins de certains types, les utilisateurs de plates-formes élévatrices, les électriciens et les mécaniciens**), étaient soumis à une « *tolérance zéro alcool* », excluant toute consommation de boissons alcoolisées, aussi faible soit-elle, et plus généralement **tout état d'imprégnation alcoolique**.

L'inspection du travail a exigé le retrait de cette disposition considérant que cette mesure d'interdiction n'était pas suffisamment circonscrite et précise quant aux salariés concernés. Malgré les recours de l'employeur, le tribunal administratif de Strasbourg puis la cour administrative d'appel de Nancy ont confirmé la décision de retrait. À tort, recadre le Conseil d'État, l'interdiction étant restreinte à un nombre limité de salariés occupant des postes présentant un « *danger particulièrement*



Le seuil de 0,2 gramme par litre équivaut dans la pratique à la tolérance zéro. L'organisme peut en effet présenter naturellement un taux très faible d'alcool, indépendamment de la prise de boissons alcoolisées. »

élevé pour les salariés ou les tiers »⁴.

Le Conseil précise que la cour d'appel a commis une erreur de droit en estimant que, pour établir le caractère proportionné de l'interdiction imposée aux salariés occupant les postes ainsi listés, la société ne pouvait se prévaloir du document unique d'évaluation des risques professionnels.

Reconnaissance de la « tolérance zéro alcool »

Certaines activités ne laissent pas de place au doute (travaux en hauteur, conduite de voyageurs). La loi fixe déjà depuis 2004 le taux maximal d'alcool autorisé à 0,2 gramme d'alcool par litre de sang pour les conducteurs de transports en commun (autobus et autocars). Ce seuil équivaut dans la

pratique à la tolérance zéro. L'organisme peut en effet présenter naturellement un taux très faible d'alcool, indépendamment de la prise de boissons alcoolisées. Ce seuil est d'ailleurs pratiqué dans les pays ayant retenu le principe général du taux zéro et il est également recommandé par la Commission européenne. Cette mesure se justifie par les responsabilités particulières et importantes qui incombent aux conducteurs professionnels qui doivent transporter dans les meilleures conditions de sécurité possible leurs passagers. L'entreprise peut ou doit-elle aller plus loin ? C'est ce que le Conseil d'État reconnaît en validant la tolérance zéro mise en place par cette entreprise pour la conduite de certains engins mais aussi pour les électriciens ou les mécaniciens.

En résumé, il relève de la responsabilité de l'entreprise de définir les postes présentant un « danger particulièrement élevé pour les salariés ou les tiers ». Or, si l'on considère par exemple la situation d'un chauffeur-livreur ou d'un commercial passant tous deux l'essentiel de leur temps sur la route, la question se pose de les intégrer dans la liste des postes concernés compte tenu de la charge mentale et du danger important que présente une activité de conduite majoritaire dans leur métier exposant le salarié et les tiers sur la voie publique. ●

1 C. trav., art. L. 4121-1

2 C. trav., art.L. 1321-3

3 CE, 12 nov. 2012, n° 349365

4 C. trav., art. R. 4228-20, al. 2; D. n° 2014-754 du 01/07/2014



Qu'en est-il de la conduite ?



Ajouter un point concernant la prise de médicaments contre-indiqués dans les activités de conduite dans les règlements intérieurs permet de préciser les responsabilités de chacun : « Le personnel doit disposer des habilitations et permis nécessaires à la conduite de tout engin ou véhicule. Il a l'obligation d'informer immédiatement son employeur de toute perte ou suspension de ceux-ci. Il doit également veiller à être apte à la conduite et à la réalisation de tâches dangereuses, notamment en cas de prise médicamenteuse (se reporter aux pictogrammes figurant sur les boîtes). Il est de sa responsabilité de se rapprocher en cas de doute de son médecin ou du médecin du travail pour s'en assurer ».



ALLER PLUS LOIN

● Webinar ANDRH « Prévention des pratiques addictives » :



● Webinar ANDRH « Addictions et travail : quel rôle pour les RH ? » :

