

L'employeur peut-il imposer un test d'alcoolémie à ses salariés ?

Réponse courte

L'employeur peut imposer un test d'alcoolémie à ses salariés uniquement sous des **conditions strictes**. Cette possibilité doit être prévue dans le règlement intérieur, justifiée par la nature des fonctions et les impératifs de sécurité, et réalisée dans le respect de la **vie privée** et de la dignité du salarié. Le test d'alcoolémie constitue un traitement de données de santé soumis au RGPD et à l'art. L.261-1 du Code du travail.

Le test ne peut viser que les salariés occupant des **postes à risque** ou des fonctions dont l'exécution en état d'ébriété pourrait mettre en danger leur sécurité ou celle d'autrui. L'employeur ne peut pas imposer un dépistage systématique et aléatoire à l'ensemble du personnel sans justification liée à la sécurité. Le salarié peut **contester** le résultat du test et exiger une contre-expertise dans le cadre des conditions d'admissibilité du test. Le refus de se soumettre au test peut constituer une faute si les conditions de légalité sont réunies.

Définition

Le test d'alcoolémie en entreprise est un **contrôle du taux d'alcool** dans l'organisme d'un salarié, généralement réalisé par éthylotest (air expiré). Il constitue une mesure de surveillance impliquant le traitement de **données de santé** et une atteinte à la vie privée qui doit être strictement encadrée et **proportionnée**.

Conditions d'exercice

L'imposition d'un test d'alcoolémie est soumise à des conditions cumulatives de légalité.

Condition	Détail
Règlement intérieur	Le test doit être expressément prévu dans le règlement intérieur
Postes concernés	Réservé aux postes à risque ou de sécurité (art. <u>L.326-4</u>)
Proportionnalité	Justifié par la nature des fonctions et les impératifs de sécurité
Information	Le salarié doit être informé à l'avance de la possibilité du test
Délégation	Information préalable de la délégation du personnel (art. <u>L.261-1</u>)
Contre-expertise	Le salarié peut contester le résultat et demander un second test

Modalités pratiques

La mise en œuvre du test d'alcoolémie en entreprise suit un protocole précis.

Élément	Détail
Appareil	Éthylotest certifié et régulièrement étalonné
Opérateur	Personne habilitée désignée dans le règlement intérieur
Confidentialité	Test réalisé à l'écart, résultat communiqué uniquement au salarié et au responsable
Procès-verbal	Documenter le test (date, heure, résultat, présence de témoin)
Refus	Prévoir les conséquences du refus dans le règlement intérieur
RGPD	Le résultat est une donnée de santé soumise à des règles strictes de conservation

Pratiques et recommandations

Limiter les tests aux postes présentant un risque réel pour la sécurité du salarié ou de tiers, afin de respecter le principe de proportionnalité.

Prévoir une procédure contradictoire permettant au salarié de contester le résultat, notamment par un second test ou un prélèvement sanguin.

Former les personnes habilitées à réaliser les tests sur le protocole à suivre et les règles de confidentialité applicables.

Encadrer strictement la conservation et l'accès aux résultats des tests conformément au RGPD et à la réglementation CNPD.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.261-1</u> Code du travail	Information préalable de la délégation et conformité RGPD pour la surveillance
Art. <u>L.312-1</u> Code du travail	Obligation de sécurité fondant la nécessité du test
Art. <u>L.326-4</u> Code du travail	Postes à risque justifiant un contrôle renforcé
Art. <u>L.414-3</u> Code du travail	Consultation de la délégation sur le règlement intérieur

Le test d'alcoolémie en entreprise au Luxembourg ne bénéficie pas d'un cadre légal spécifique. Sa licéité repose sur l'articulation entre l'obligation de sécurité, le règlement intérieur et le respect du RGPD. La CNPD veille au respect de la proportionnalité et de la confidentialité des données de santé collectées.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.