

# Qui peut réaliser un test d'alcoolémie en entreprise et selon quelle procédure ?

## Réponse courte

Le droit luxembourgeois ne prévoit pas de législation spécifique sur les tests d'alcoolémie en entreprise. Seul le **règlement intérieur** peut prévoir cette possibilité, limitée aux **postes à risque** au sens de l'art. L.326-4. Le test doit être réalisé par une personne formée (infirmier d'entreprise, agent de sécurité habilité) dans le respect des conditions d'admissibilité, jamais par le supérieur hiérarchique. Le **médecin du travail** reste l'interlocuteur de référence.

La procédure doit respecter la **proportionnalité** et l'art. L.261-1 sur la protection des données. Le salarié doit être informé au préalable, le test se limite à un éthylotest, et un **contre-test** doit être proposé en cas de résultat positif. La délégation du personnel doit avoir été consultée lors de l'élaboration de la politique.

## Définition

Le **test d'alcoolémie en entreprise** est un contrôle par éthylotest visant à mesurer le taux d'alcool dans l'air expiré d'un salarié sur le lieu de travail. Il s'inscrit dans l'obligation générale de **sécurité** de l'employeur et doit être encadré par le règlement intérieur ou une politique spécifique adoptée après consultation de la délégation du personnel.

## Questions fréquentes

### Comment garantir la confidentialité des résultats du test ?

Conformément à l'art. L. 261-1, l'accès aux résultats doit être limité aux seules personnes directement impliquées dans la gestion de l'incident. Cette restriction protège la vie privée du salarié et la conformité au RGPD pour les données de santé.

### Existe-t-il un seuil d'alcoolémie réglementaire au travail ?

Non, aucune disposition légale luxembourgeoise ne fixe de seuil d'alcoolémie au travail. En l'absence de seuil réglementaire, le règlement intérieur peut fixer ses propres limites, sous réserve de respecter le principe de proportionnalité par rapport aux risques.

### Le salarié peut-il être contraint physiquement à passer le test ?

Non, l'employeur ne doit jamais contraindre physiquement un salarié à se soumettre au test. Le refus constitue un acte distinct qui doit être traité séparément. La sanction du refus dépend des conditions prévues dans le règlement intérieur.

### Que faire après un résultat positif d'éthylotest ?

Proposer un contre-test au salarié, consigner le résultat par écrit, rédiger un rapport circonstancié signé par le testeur et le témoin, puis transmettre au responsable RH pour décision (mise à pied conservatoire, entretien préalable, sanction disciplinaire éventuelle).

### Quelle procédure suivre face à un comportement suspect d'ébriété ?

L'encadrement constate les signes (démarche, haleine, comportement), retire le salarié de son poste à risque à titre conservatoire, fait réaliser le test par une personne habilitée en présence d'un témoin, puis transmet au RH pour décision.

## Qui est habilité à réaliser un test d'alcoolémie en entreprise au Luxembourg ?

Le test doit être réalisé par une personne formée : infirmier d'entreprise, agent de sécurité habilité ou médecin du travail. Jamais par le supérieur hiérarchique direct. Le médecin du travail reste l'interlocuteur de référence pour ces questions.

## Conditions d'exercice

La mise en place de tests d'alcoolémie en entreprise est subordonnée au respect de plusieurs conditions cumulatives.

Condition	Détail
<b>Base réglementaire</b>	Le règlement intérieur ou une politique interne doit prévoir expressément la possibilité de tests
<b>Proportionnalité</b>	Le test ne peut viser que les postes présentant un risque pour la sécurité
<b>Information préalable</b>	Les salariés doivent être informés de l'existence et des modalités du contrôle
<b>Personne habilitée</b>	Infirmier d'entreprise, agent de sécurité formé ou médecin du travail
<b>Contre-test</b>	Le salarié doit pouvoir demander un second test en cas de résultat positif
<b>Consultation de la délégation</b>	La délégation du personnel doit avoir été consultée sur la politique de dépistage

## Modalités pratiques

La procédure de test doit suivre un protocole précis pour garantir sa validité juridique.

Étape	Détail
<b>Constataion d'un comportement suspect</b>	L'encadrement constate des signes d'ébriété (démarche, haleine, comportement)
<b>Retrait du poste</b>	Le salarié est écarté de son poste à risque à titre conservatoire
<b>Réalisation du test</b>	Éthylotest réalisé par une personne habilitée, en présence d'un témoin
<b>Résultat positif</b>	Proposition d'un contre-test et consignation écrite du résultat
<b>Documentation</b>	Rédaction d'un rapport circonstancié signé par le testeur et le témoin
<b>Suite</b>	Transmission au responsable RH pour décision (mise à pied, entretien, sanction)

## Pratiques et recommandations

**Formaliser la procédure de dépistage** dans le règlement intérieur en précisant les postes concernés, les personnes habilitées et les conséquences d'un résultat positif.

**Former les personnes habilitées** à l'utilisation correcte de l'éthylotest et à la gestion de la situation avec le salarié concerné.

**Garantir la confidentialité des résultats** conformément à l'art. [L.261-1](#), en limitant l'accès aux données aux seules personnes directement impliquées dans la gestion de l'incident.

**Ne jamais contraindre physiquement un salarié** à se soumettre au test, car le refus constitue un acte distinct qui doit être traité séparément.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.312-1</a>	Obligation générale de sécurité de l'employeur
Art. <a href="#">L.261-1</a>	Protection des données à caractère personnel et surveillance des salariés
Art. <a href="#">L.326-4</a>	Postes à risque nécessitant une aptitude particulière

Aucune disposition légale luxembourgeoise ne fixe de seuil d'alcoolémie au travail. En l'absence de seuil réglementaire, le règlement intérieur peut fixer ses propres limites, sous réserve de proportionnalité.

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.