

L'employeur HORECA peut-il imposer un test d'alcoolemie au personnel ?

Réponse courte

Oui, sous conditions strictes. L'article L.261-1 du Code du travail autorise l'employeur à inscrire dans le règlement intérieur des dispositions relatives à la sécurité et à la santé au travail. Un test d'alcoolemie peut être imposé si trois conditions cumulatives sont remplies : il doit être prévu dans le règlement intérieur, il doit concerner des postes à risque pour la sécurité, et il doit être proportionné au but poursuivi.

En HORECA, les postes impliquant la manipulation d'équipements de cuisine dangereux, la conduite de véhicules ou le service en salle avec transport de plats chauds peuvent justifier un tel test. La consommation d'alcool au travail est un sujet de sécurité majeur dans le secteur. Toutefois, le test ne peut pas être systématique pour l'ensemble du personnel et doit respecter la dignité du salarié. Le refus du salarié peut constituer une faute si le test est régulièrement prévu au règlement intérieur.

Définition

Le **test d'alcoolemie** est une mesure de contrôle permettant de vérifier le taux d'alcool dans l'organisme d'un salarié, généralement par ethylo-test. Le **règlement intérieur**, prévu par l'article L.261-1, est un document obligatoire dans les entreprises occupant au moins 15 salariés, fixant les règles de sécurité, de santé et de discipline.

Le **principe de proportionnalité** exige que toute restriction aux droits du salarié soit justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché.

Conditions d'exercice

La légalité du test d'alcoolemie repose sur le respect de trois conditions cumulatives.

Condition	Exigence
Inscription au règlement intérieur	Le test doit être prévu expressément (art. L.261-1)
Postes à risque	Seuls les postes présentant un danger pour la sécurité sont concernés
Proportionnalité	Le test doit être adapté et non systématique pour tout le personnel
Dignité du salarié	Le test doit être réalisé dans des conditions respectueuses
Possibilité de contre-expertise	Le salarié doit pouvoir contester le résultat
Conséquences prévues	Les sanctions en cas de résultat positif doivent figurer au règlement

Modalités pratiques

L'employeur HORECA doit encadrer les tests d'alcoolemie par le règlement intérieur pour qu'ils soient opposables.

Point pratique	Détail
Règlement intérieur	Y inscrire les postes concernés, les modalités du test et les sanctions
Information préalable	Informar les salariés de la possibilité de tests et de leurs conséquences
Réalisation du test	Par une personne habilitée, dans un lieu garantissant la confidentialité
Résultat positif	Ecarter le salarié du poste à risque immédiatement
Contre-expertise	Permettre au salarié de demander un second test ou une prise de sang
Délégation du personnel	Consulter la délégation avant d'inscrire les tests au règlement intérieur

Pratiques et recommandations

Inscrire les modalités de dépistage dans le règlement intérieur en précisant les postes concernés, la fréquence possible des tests et les sanctions applicables, car un test réalisé sans base réglementaire interne est inopposable au salarié.

Limiter les tests aux postes présentant un risque réel pour la sécurité des personnes, car un dépistage généralisé à l'ensemble du personnel serait disproportionné et pourrait être contesté devant le tribunal du travail.

Garantir la confidentialité des résultats et la possibilité d'une contre-expertise, car le respect de la dignité du salarié est une condition de légalité du test. Un résultat positif peut constituer un motif de sanction disciplinaire.

Cadre juridique

Reference	Objet
Art. <u>L.261-1</u> du Code du travail	Reglement interieur et dispositions de securite
Art. <u>L.312-1</u> du Code du travail	Obligation generale de securite de l'employeur
Art. <u>L.212-1</u> du Code du travail	Champ d'application du chapitre HORECA

Les tests d'alcoolemie en HORECA sont legaux s'ils sont prevus au reglement interieur, limites aux postes a risque et proportionnes. L'employeur ne peut pas generaliser les tests a tout le personnel ni les realiser sans cadre reglementaire interne prealable.

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.