

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.

Questions fréquentes

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

Oui, sous conditions strictes. L'article L.261-1 du Code du travail autorise l'inscription des tests d'alcoolémie au règlement intérieur. Trois conditions cumulatives sont requises : prévision au règlement, postes à risque concernés et proportionnalité au but de sécurité poursuivi.

La délégation du personnel doit-elle être consultée sur les tests d'alcoolémie HORECA ?

Oui, l'employeur doit consulter la délégation du personnel avant d'inscrire les tests d'alcoolémie au règlement intérieur. Cette consultation est une obligation procédurale qui conditionne la validité de la mesure dans les entreprises HORECA disposant d'une délégation.

Le salarié HORECA peut-il refuser un test d'alcoolémie ?

Le refus du salarié peut constituer une faute si le test est régulièrement prévu au règlement intérieur. Toutefois, le salarié peut demander une contre-expertise (second test ou prise de sang) et le test doit être réalisé dans des conditions respectueuses de sa dignité.

Le test d'alcoolémie peut-il être systématique en HORECA ?

Non, un dépistage généralisé à l'ensemble du personnel serait disproportionné et pourrait être contesté devant le tribunal du travail. Le principe de proportionnalité exige une limitation aux postes présentant un risque réel pour la sécurité des personnes au sein de l'établissement.

Quelle confidentialité pour les résultats du test d'alcoolémie HORECA ?

Les résultats doivent rester confidentiels et le test doit être réalisé par une personne habilitée dans un lieu garantissant la confidentialité. Le respect de la dignité du salarié est une condition de légalité du test, sous peine de contestation devant le tribunal.

Quels postes HORECA peuvent justifier un test d'alcoolémie ?

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 test. Le test ne peut pas être systématique pour tout le personnel et doit cibler les postes à risque réel.

Conditions d'exercice

La légalité du test d'alcoolémie 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'alcoolémie 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	Règlement intérieur et dispositions de sécurité
Art. <u>L.312-1</u> du Code du travail	Obligation générale de sécurité de l'employeur
Art. <u>L.212-1</u> du Code du travail	Champ d'application du chapitre HORECA

Les tests d'alcoolémie en HORECA sont légaux s'ils sont prévus au règlement intérieur, limités aux postes à risque et proportionnés. L'employeur ne peut pas généraliser les tests à tout le personnel ni les réaliser sans cadre réglementaire interne préalable.

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.