



## Contrôle d'alcoolémie

### L'employeur peut-il contrôler et sanctionner l'état d'ébriété d'un salarié ?

Le recours à un contrôle d'alcoolémie ne constitue pas une atteinte à une liberté fondamentale.

**Oui**, on peut être contrôlé et sanctionné en état d'ébriété mais, pour cela, certaines règles doivent être respectées.

Consultez votre règlement intérieur. Il doit prévoir les modalités de la vérification de l'état d'ébriété des salariés. Sans une telle clause, le contrôle sera illicite.

#### NOTEZ-LE :

Dans les entreprises de moins de 20 salariés, il pourra s'agir d'une note de service répondant aux mêmes formalités de dépôt et publicité que le règlement intérieur.

Il est important que le contrôle d'alcoolémie soit conforme au règlement intérieur. Dans le cas contraire, le salarié ne pourra être sanctionné, même si le test est positif ! Sachez toutefois que la Cour de cassation admet que, pour des raisons techniques, le contrôle d'alcoolémie puisse être effectué hors de l'entreprise.

#### NOTEZ-LE :

Le test peut être effectué par l'employeur ou par toute autre personne qui aura été désigné par lui. Il est fortement conseillé qu'une tierce personne assiste également à ce test.

### Contrôle de l'état d'ébriété : limité à certains salariés et doit pouvoir être contesté

Le contrôle ne peut pas porter sur tous les salariés. Il faut tenir compte de la nature du travail confié au salarié pour savoir si ce test peut être effectué. L'état d'ébriété doit être de nature à exposer les personnes ou les biens à un danger au sein de l'entreprise. Ainsi, peuvent être visés les travailleurs qui manipulent des machines ou des produits dangereux, qui conduisent des véhicules, ou ceux pour lesquels un état d'ivresse constituerait une menace pour eux-mêmes ou l'entourage.

#### ⚠ ATTENTION :

L'éthylotest doit uniquement avoir pour but de prévenir ou de faire cesser une situation dangereuse : il ne peut donc pas être généralisé à tous les salariés de l'entreprise.

De plus, les modalités selon lesquelles le contrôle a été effectué doivent pouvoir être contestées. Les salariés doivent pouvoir contester ce test d'alcoolémie, en demandant une contre-expertise ou un second test.

## Mise à pied après entretien préalable

### Est-il possible de notifier une mise à pied conservatoire entre l'entretien préalable et le licenciement disciplinaire ?

#### Mise à pied conservatoire : définition

La mise à pied conservatoire permet de suspendre immédiatement le contrat de travail dans l'attente de la sanction disciplinaire. C'est une mesure provisoire qui permet de faire face à des situations de danger ou de désordre.

La mise à pied conservatoire n'est pas une sanction contrairement à la mise à pied disciplinaire. Ainsi, la mise à pied conservatoire peut aboutir à la prise d'une sanction, par exemple, la transformation de la mise à pied conservatoire en mise à pied disciplinaire. Un licenciement est également possible, il peut être disciplinaire ou non disciplinaire.

#### Mise à pied conservatoire après l'entretien préalable, avant la notification du licenciement

**Oui**, la mise à pied conservatoire n'étant pas une sanction disciplinaire, elle peut être notifiée après l'entretien préalable. Mais attention, il est important que soit précisé dans la lettre de notification que cette mise à pied est une mise à pied conservatoire. Il est aussi important qu'il y ait une référence à la procédure disciplinaire qui est en cours.

#### ⚠ ATTENTION :

Si c'est une mise à pied disciplinaire, le salarié fautif ne peut pas être licencié... Les mêmes faits ne pouvant pas être sanctionnés 2 fois.