



**Contrôle d'alcoolémie : La rigueur du règlement intérieur  
comme condition de validité du licenciement**

Par un arrêt du 18 mars 2026 (Cass. soc., n° 24-17.302), la Cour de cassation vient rappeler, avec une exigence renouvelée, que le contrôle d'alcoolémie en entreprise ne peut produire d'effet disciplinaire qu'à la condition d'être strictement conforme aux dispositions du règlement intérieur.

Le principe est désormais bien établi. Le recours à un contrôle d'alcoolémie est admis, tant par le juge administratif que judiciaire, dès lors qu'il est prévu par le règlement intérieur, qu'il vise des postes exposant les personnes ou les biens à un danger et que le salarié dispose de la possibilité d'en contester le résultat.

Ce dispositif s'inscrit dans la logique de l'obligation de sécurité pesant sur l'employeur, qui peut justifier, dans certaines situations, une vérification de l'état d'ébriété.

Mais cette faculté est encadrée avec une particulière rigueur.

Dans l'affaire soumise à la Cour de cassation, un chef de chantier avait été contrôlé positif à l'alcool, puis licencié pour faute grave.

La cour d'appel avait toutefois jugé le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, au motif que les conditions de mise en œuvre du contrôle n'étaient pas établies de manière conforme aux exigences du règlement intérieur.

Plus précisément, l'employeur ne justifiait ni de l'utilisation d'un dispositif homologué, ni de la formation des personnes ayant procédé au contrôle, ni de l'information du salarié sur son droit de contester le résultat ou sur les modalités de refus du test.

La Cour de cassation valide cette analyse.

Elle rappelle que si les dispositions du règlement intérieur autorisant un contrôle d'alcoolémie sont licites en principe, encore faut-il que leur mise en œuvre respecte strictement les garanties qu'elles prévoient.

À défaut, le contrôle perd sa valeur probatoire et ne peut fonder une sanction disciplinaire, y compris lorsque les fonctions exercées sont particulièrement sensibles.

Cette décision s'inscrit dans une ligne jurisprudentielle constante : le contrôle d'alcoolémie n'est pas en lui-même contesté, mais il ne peut être utilisé contre le salarié que s'il a été réalisé dans des conditions irréprochables, respectueuses des droits de la défense et des garanties procédurales.

Elle invite, en pratique, les employeurs à une vigilance accrue.

La seule existence d'une clause dans le règlement intérieur ne suffit pas.

Encore faut-il que le dispositif soit opérationnel, maîtrisé et conforme dans son exécution.

À défaut, le risque est immédiat : un licenciement fondé sur un contrôle irrégulier encourt la requalification, y compris dans des contextes où l'état d'ébriété pourrait, en théorie, justifier une faute grave.