

L'interdiction d'interdire l'alcool sans raison valable

Par **bulle**, le 14/12/2012 à 10:05

{{L'interdiction d'interdire l'alcool sans raison valable}}

Retour sur l'arrêt [CE, 12 nov. 2012, n° 349365](#)

Le règlement intérieur d'une société peut-il prévoir que « La consommation de boissons alcoolisées est interdite dans l'entreprise, y compris dans les cafétérias, au moment des repas et pendant toute autre manifestation organisée en dehors des repas » ?

Par principe, le vin, la bière, le cidre et le poiré sont des boissons autorisées sur le lieu de travail ([art R.4228-20 C.trav](#)).

Le règlement intérieur fixe, quant à lui, les mesures d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise ([art. L. 1321-1 C.trav](#)).

L'employeur peut édicter des règles plus strictes que celles prévues par le Code du travail en restreignant l'introduction et la consommation d'alcool ou en l'interdisant totalement.

Cependant, ces restrictions aux libertés individuelles et collectives introduites dans le règlement intérieur doivent être justifiées par la nature de la tâche à accomplir, proportionnées au but recherché (impératifs de sécurité, situation de danger ou de risque). Cela découle du fait que l'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la santé de ses salariés.

Dans cet arrêt, il n'y avait aucune précision dans le règlement intérieur sur ce qui aurait pu caractériser l'existence d'une situation particulière de danger ou de risque liée à la prise d'alcool. L'interdiction générale et absolue a donc été censurée par le Conseil d'Etat.

Qu'est ce qu'une " situation particulière de danger ou de risque " ? Comment rédiger une telle clause dans un règlement intérieur ?

Par **Camille**, le 14/12/2012 à 11:46

Bonjour,

[citation]Qu'est ce qu'une " situation particulière de danger ou de risque " ? Comment rédiger une telle clause dans un règlement intérieur ?[/citation]

Ben, c'est simple. Et je l'ai peut-être déjà écrit ailleurs, si tout un chacun, patrons et employés, en revenaient à de simples questions de bon sens, la législation du travail s'en trouverait grandement allégée...

Effectivement, un patron n'est pas un dieu tout puissant qui aurait tous pouvoirs dictatoriaux sur ses employés. La consommation d'alcool avec modération n'étant pas interdite en France, sauf dans certains cas bien particuliers, un patron n'a pas le droit de l'interdire totalement dans son entreprise.

Par contre, il peut, [s]il doit[/s] le faire pour tous les postes (et seulement ceux-là) qui répondent à "*Deux verres, ça va, trois verres, bonjour les dégâts*"...

[smile4]

Le cas échéant, s'il a un doute, après consultation du CHCST, ce qui est une sage précaution.

Il est clair qu'une secrétaire de direction ou un chef-comptable qui ont 0,8g/l dans le sang constituent rarement un danger immédiat ou un risque potentiel graves pour la société, à part éventuellement quelques propos mal-t-à propos, dissonants ou déplacés...

Par contre, pour celui qui s'installe aux commandes d'un engin de chantier ou celui qui opère sur une presse d'emboutissage de 500 tonnes...

[smile31]

Pour une question analogue, la consommation de cannabis, là le problème est un peu différent. La consommation étant déjà interdite sur l'ensemble du territoire français, il n'est donc pas inutile, mais pas utile non plus, de le rappeler spécialement dans un règlement intérieur.