Image not found or type unknown

La consommation de l'alcool au travail

publié le **09/11/2014**, vu **1898 fois**, Auteur : Dalila MADJID Avocat

"L'alcool est un produit très nécessaire... Il permet au Parlement de prendre à onze heures du soir des décisions qu'aucun homme sensé ne prendrait à 11 heures du matin", Bernard Shaw

"*L'alcool est un produit très nécessaire... Il permet au Parlement de prendre à onze heures du soir des décisions qu'aucun homme sensé ne prendrait à 11 heures du matin*", Bernard Shaw

Si depuis les années 50, la consommation d'alcool baisse régulièrement en France, la France fait toujours partie des pays de l'Union européenne les plus consommateurs d'alcool.

Selon une étude, l'alcool est responsable à lui seul de 10 à 20 % des accidents de travail. 7,7 % des actifs consomment quotidiennement de l'alcool.

Si l'article R. 4225-2 du Code du travail prévoit que :"*L'employeur met à la disposition des travailleurs de l'eau potable et fraîche pour la boisson",* la consommation de l'alcool au travail n'est pas pour autant interdite.

En effet, aux termes de l'alinéa 1er l'article R. 4228-20 du Code du travail modifié par le Décret n°2014-754 du 4 juillet 2014 :

"*Aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail (...)"*

Il a été jugé que :"si les salariés avaient consommé du vin lors du repas de midi leur comportement était normal et leurs propos lucides, de sorte qu'aucun élément ne permettait de retenir à leur encontre les faits invoqués par l'employeur, pour justifier leur licenciement".

Toutefois, l'alinéa 2 précise :" *Lorsque la consommation de boissons alcoolisées, dans les conditions fixées au premier alinéa, est susceptible de porter atteinte à la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur, en application de l'article L. 4121-1 du code du travail, prévoit dans le règlement intérieur ou, à défaut, par note de service les mesures permettant de protéger la santé et la sécurité des travailleurs et de prévenir tout risque d'accident. Ces mesures, qui peuvent notamment prendre la forme d'une limitation voire d'une interdiction de cette consommation, doivent être proportionnées au but recherché".*

Par ailleurs, aux termes de l'article R. 4228-21 du Code du travail :" *Il est interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse".*

Le décret entré en vigueur le 4 juillet 2014 prévoit qu'il est désormais possible, à certaines conditions, d'interdire toute consommation d'alcool dans l'entreprise.

L'employeur a une obligation de résultat en matière de sécurité et de santé, conformément aux dispositions de l'article L. 4121-1 du Code du travail :

"L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

1° Des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ;

2° Des actions d'information et de formation ;

3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes".

En effet, l'employeur doit déployer toutes les mesures nécessaires pour préserver ses salariés de tout danger.

Par exemple, il peut procéder à un contrôle de l'alcoolémie, notamment lorsque la mission du salarié l'exige, comme les tâches effectuées sur les chantiers.

Ainsi, il a été jugé que :"les dispositions d'un règlement intérieur permettant d'établir sur le lieu de travail l'état d'ébriété d'un salarié en recourant à un contrôle de son alcoolémie sont licites dés lors, d'une part que les modalités de ce contrôle en permettent la contestation, d'autre part, qu'eu égard à la nature du travail confié à ce salarié, un tel état d'ébriété est de nature à exposer les personnes ou les biens à un danger, de sorte qu'il peut constituer une faute grave."

Si l'employeur ne veut pas voir sa responsabilité civile et pénale engagée en cas d'accident de travail, notamment pour faute inexcusable, il a tout intérêt à élaborer un règlement intérieur.

En effet, conformément aux dispositions de l'article L. 1321-3 du Code du travail, le règlement intérieur de l'entreprise ne peut comporter des dispositions apportant aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature des tâches à accomplir ni proportionnées au but recherché.

Autrement dit, si l'employeur peut dans le règlement intérieur ou une note de service prendre des mesures limitant ou interdisant radicalement la consommation d'alcool, il ne saurait poser une interdiction de façon générale et absolue, excepté, s'il existe une situation particulière de danger ou de risque pour le salarié ou pour des tiers.

En effet, l'interdiction radicale de la consommation d'alcool s'opère dans les cas où il existe des impératifs de sécurité dans certaines activités professionnelles, telles que les conducteurs de véhicule, d'engin dangereux, les caristes, les déménageurs, les chauffeurs livreur.

L'employeur est ainsi en droit de sanctionner tout salarié qui ne respecterait pas les dispositions du règlement intérieur en matière d'introduction et de consommation d'alcool au sein de l'entreprise.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Il peut prononcer, un avertissement, un blâme, une mise à pied, une rétrogradation, mais aussi un licenciement pour faute grave, notamment, lorsque la violation contractuelle qui par sonimportance rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise.

C'est le cas par exemple, d'une caissière en état d'ébriété dans l'enceinte de l'entreprise et ayant commis sous l'emprise de l'alcool plusieurs erreurs de caisse. Les juges ont admis le licenciement pour faute grave pour le cas de cette salariée.

Il est à rappeler aux employeurs que la sanction doit être proportionnée aux faits reprochés.

Ainsi, la consommation d'alcool en faible quantité et de manière isolée, ne peut être sanctionnée par la faute grave.

Comme par exemple, un salarié qui boit un verre de whisky, qui est offert par un prestataire, pendant sa pause. Ou bien même un salarié surpris avec un verre de pastis à la main 10 mn avant la fin de son service, et ayant 13 ans d'ancienneté et jamais de reproches.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés