



Alcool au travail : glissement de la restriction à l'interdiction

Actualité législative publié le **13/10/2014**, vu **1393 fois**, Auteur : [Oréa Bejja](#)

Point sur le Décret du 1er juillet 2014 relatif à la consommation d'alcool sur le lieu de travail

Le Décret n°2014-754 du 1er juillet 2014 est venu élargir la possibilité pour l'employeur de limiter la consommation d'alcool sur le lieu de travail.

Ce Décret, entré en vigueur depuis le 4 juillet 2014, a modifié considérablement l'article R.4228-20 du Code du Travail.

Antérieurement limité à un seul alinéa évoquant les "substances consommables" , il est désormais complété par un second alinéa qui prévoit expressément la possibilité de limiter, voire d'interdire la consommation de "boissons alcoolisées" dans l'entreprise.

La notion de "boisson alcoolisée" est volontairement large et englobe ainsi les boissons visées à l'alinéa premier, à savoir le vin, la bière, le cidre et le poiré.

La restriction ou l'interdiction doit :

- être prévue par le règlement intérieur ou par une note de service
- être proportionnée au but recherché

Cette évolution du texte se justifie par la volonté de limiter les risques d'accident du travail et de manière générale, le risque encouru par l'employeur en cas d'abus du salarié.

En effet, au-delà de l'obligation de sécurité de résultat, posée par les articles L.4121-1 et suivants du Code du Travail et fréquemment rappelée par la Cour de Cassation, l'article R4228-21 prévoit l'interdiction de "laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse" (tous deux assortis de sanctions pénales).

Côté salarié, il faut naturellement rappeler que tout manquement pourra donner lieu à une sanction disciplinaire.

Toutefois, la portée de ce Décret doit être nuancée puisque le caractère "proportionné au but recherché" de l'interdiction, prévu par l'article R.4228-20 du Code du Travail, ne devrait, en pratique, pas permettre à l'employeur d'imposer une interdiction générale et absolue.