

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

Alcool au travail : les règles changent à compter du 4 juillet 2014

Suite à la publication du décret n° 2014-754 du 1er juillet 2014, au JO du 3 juillet 2014, les dispositions du code du travail régissant la consommation d'alcool sur les ...

Sommaire

- Régime en vigueur avant la publication du décret
- Le nouveau régime depuis le 4 juillet 2014
- Une réponse à l'arrêt du Conseil d'État
- Références

Suite à la publication du décret n° 2014-754 du 1^{er} juillet 2014, au JO du 3 juillet 2014, les dispositions du code du travail régissant la consommation d'alcool sur les lieux de travail sont modifiées.

Nous aurions pu aussi titrer « plus de vin, bière, cidre ou poiré sur le lieu de travail »...

Régime en vigueur avant la publication du décret

Conformément aux dispositions de l'article R 4228-20 du code du travail, aucune boisson alcoolisée n'est autorisée sur le lieu de travail, à l'exception :

- Du vin ;
- De la bière ;
- Du cidre ;
- Du poiré.

Nota : le poiré est une boisson obtenue par fermentation du jus de poires

Article R4228-20

Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

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

Le nouveau régime depuis le 4 juillet 2014

Plan gouvernemental 2013-2015

Le présent décret est publié dans le cadre du plan gouvernemental 2013-2015 « de lutte contre les drogues et les conduites addictives ».

L'effet attendu par la modification de l'article R 4228-20 du code du travail est de permettre une limitation par les employeurs de toute boisson alcoolisée dans l'entreprise.

Extrait communiqué de presse de la MILDT du 27 janvier 2014**Plan gouvernemental de lutte contre les drogues et les conduites addictives**

Adopté le 19 septembre 2013 lors d'un comité interministériel présidé par le Premier ministre en présence de l'ensemble des ministres concernés, le plan gouvernemental de lutte contre les drogues et les conduites addictives définit la stratégie de la France pour les quatre années à venir. (...)

Modification de l'article R 4228-20 du code du travail**EFFETS ATTENDUS**

Limitation par les employeurs de toute boisson alcoolisée dans l'entreprise.

Modification du code du travail

Le décret n° 2014-754 du 1^{er} juillet 2014 ajoute un alinéa à l'article R. 4228-20 du code du travail.

Cet alinéa indique que lorsque la consommation des boissons alcoolisées visées par le 1^{er} alinéa (vin, bière, cidre et poiré) est susceptible de porter atteinte à la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur 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.

En d'autres termes, l'interdiction de consommation de tout alcool sur le lieu de travail par l'employeur est désormais possible, dans la mesure où cette interdiction se trouve conforme au but recherché.

Extrait du décret**Article 1**

A la section 2 du chapitre VIII du titre II du livre II de la quatrième partie du code du travail, l'article R. 4228-20 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« 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. »

Version modifiée du code du travail

L'article R 4228-20 du code du travail est désormais proposé dans la version suivante :

Article R4228-20

Modifié par DÉCRET n°2014-754 du 1er juillet 2014 - art. 1

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

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

Une circulaire à venir

Une circulaire commune DGT/MILDT, à destination des DIRECCTE, devrait prochainement être réalisée, elle précisera notamment les conséquences de la modification de l'article R 4228-20 du code du travail.

Extrait communiqué de presse de la MILDT du 27 janvier 2014

Diffusion d'une circulaire DGT / MILDT à destination des DIRECCTE, relative à la prévention des risques professionnels liés à la consommation d'alcool et de drogue dans les entreprises. La circulaire précisera notamment les conséquences de la modification de l'art. R4228-20 du code du travail.

Une réponse à l'arrêt du Conseil d'État

Outre le fait que la modification du code du travail réponde au plan de lutte contre les drogues et les conduites addictives, nous observerons que cette modification est un écho à un arrêt du Conseil d'État du 12/11/2012.

Nous avons rédigé un article à ce sujet, que vous pouvez retrouver en détails en [cliquant ici](#).

Rappelons que le Conseil d'État devait se prononcer suite à la saisine du ministre du travail, de l'emploi et de la santé sur un arrêt de la cour administrative d'appel de Lyon.

Extrait décision Conseil d'État N° 349365 lecture du lundi 12 novembre 2012

Vu le pourvoi, enregistré le 17 mai 2011 au secrétariat du contentieux du Conseil d'Etat, présenté par le ministre du travail, de l'emploi et de la santé ; le ministre du travail, de l'emploi et de la santé demande au Conseil d'Etat :

L'affaire concernait un règlement intérieur dans lequel la consommation d'alcool était strictement et totalement interdite.

Le règlement intérieur contenait en l'occurrence la clause suivante :

" La consommation de boissons alcoolisées est interdite dans l'entreprise, y compris dans les cafeterias, au moment des repas et pendant toute autre manifestation organisée en dehors des repas. "

Dans un premier temps, l'inspection du travail (à qui le règlement intérieur est obligatoirement transmis pour approbation) avait exigé le retrait de cette clause estimée contraire à la tolérance admise par le Code du travail (article R 4228-20 précité).

Cette décision avait été ensuite annulée par le directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de la région Rhône-Alpes.

Le comité d'entreprise avait de ce fait saisi la juridiction administrative.

Par la suite, la Cour d'appel de Lyon avait considéré que si l'employeur pouvait, lorsque des impératifs de sécurité le justifient, insérer dans le règlement intérieur des dispositions qui limitent la consommation de boissons de manière plus stricte que l'interdiction posée par l'article L 232-2 du code du travail (article abrogé par la nouvelle version du code du travail au 1^{er} mai 2008), de telles dispositions devaient rester proportionnées au but de sécurité recherché (conformément à l'article L 122-35, ancienne numérotation).

La Cour d'appel de Lyon demandait donc à l'entreprise de retirer cette clause de son règlement intérieur, confirmant la position de l'inspection du travail.

Dans son arrêt du 12/11/2012, le Conseil d'État avait confirmé l'arrêt de la cour d'Appel de Lyon.

Extrait arrêt Conseil d'État N° 349365 lecture du lundi 12 novembre 2012

2. Considérant qu'aux termes de l'article L. 122-34 du code du travail, devenu l'article L.1321-1 du même code,

dans sa rédaction applicable au litige : " Le règlement intérieur est un document écrit par lequel l'employeur fixe exclusivement : / - les mesures d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement (...) " ; qu'aux termes de l'article L. 122-35 du même code, devenu l'article L.1321-3 : (...) " Le règlement intérieur (...) ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché. (...) " ; qu'aux termes de l'article L. 230-2 du même code, devenu l'article L.4121-1 : " I. - Le chef d'établissement prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs de l'établissement, y compris les travailleurs temporaires " ; qu'enfin, aux termes de l'article L. 232-2 du même code, dont les dispositions ont été en partie reprises à l'article R. 4228-20 : " Il est interdit à toute personne d'introduire ou de distribuer et à tout chef d'établissement (...) de laisser introduire ou de laisser distribuer dans les établissements et locaux mentionnés à l'article L. 231-1, pour être consommées par le personnel, toutes boissons alcooliques autres que le vin, la bière, le cidre, le poiré, l'hydromel non additionnés d'alcool. " ;

3. Considérant, en premier lieu, que, par l'arrêt attaqué, la cour administrative d'appel de Lyon a jugé qu'il résultait des articles cités ci-dessus que si l'employeur pouvait, lorsque des impératifs de sécurité le justifient, insérer dans le règlement intérieur des dispositions qui limitent la consommation de boissons alcoolisées de manière plus stricte que l'interdiction posée par l'article L. 232-2 du code du travail, de telles dispositions devaient, conformément à l'article L. 122-35 de ce code, rester proportionnées au but de sécurité recherché ; qu'en statuant ainsi, et alors même qu'il appartient à l'employeur de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer, conformément à l'article L. 230-2 du même code, la santé des travailleurs de l'établissement, la cour n'a pas commis d'erreur de droit ;

4. Considérant, en second lieu, qu'en jugeant que les dispositions du règlement intérieur de l'établissement de ... de la société X..., qui prévoient que " La consommation de boissons alcoolisées est interdite dans l'entreprise, y compris dans les cafeterias, au moment des repas et pendant toute autre manifestation organisée en dehors des repas. " n'étaient pas fondées sur des éléments caractérisant l'existence d'une situation particulière de danger ou de risque, et excédaient, par suite, par leur caractère général et absolu, les sujétions que l'employeur peut légalement imposer, la cour n'a pas inexactement qualifié les faits qui lui étaient soumis ;

5. Considérant qu'il résulte de tout ce qui précède que le ministre du travail, de l'emploi et de la santé n'est pas fondé à demander l'annulation de l'arrêt de la cour administrative d'appel de Lyon ; qu'il y a lieu, dans les circonstances de l'espèce, de mettre à la charge, tant de l'Etat que de la société X..., le versement d'une somme de 1 500 euros chacun au comité d'entreprise de la société X..., au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative ;

Références

Extrait du décret n° 2014-754 du 1er juillet 2014 modifiant l'article R. 4228-20 du code du travail, JO du 3 juillet 2014

Extrait arrêt Conseil d'État N° 349365 lecture du lundi 12 novembre 2012