

Paru dans Liaisons Sociales Quotidien: N° 16223 du 15/11/2012

Liaisons Sociales Quotidien - 2012

Bibliothèque :

l'actualité

Rubrique :

DROIT DISCIPLINAIRE

Sous Rubrique :

Règlement intérieur

La consommation d'alcool au travail ne peut faire l'objet d'une interdiction générale et absolue.

Le Code du travail permet l'introduction et la consommation de certaines boissons alcoolisées au sein de l'entreprise. Dans un arrêt du 12 novembre, le Conseil d'État précise que le règlement intérieur ne peut remettre en cause cette tolérance par l'édiction d'une interdiction de principe, sauf situation particulière de danger ou de risque.

En raison de l'obligation de sécurité de résultat sans cesse réaffirmée par les juridictions, certaines entreprises ont pris le parti de proscrire, dans leur règlement intérieur, l'introduction et la consommation d'alcool dans leur enceinte. Ceci alors même que le Code du travail pose une tolérance à l'égard de certaines boissons : le vin, la bière, le cidre et le poiré (C. trav., art. R. 4228-20).

Ce type d'interdiction pure et simple est-il admissible en toutes hypothèses ? Le Conseil d'État vient de répondre par la négative, dans un arrêt du 12 novembre. Sauf à faire état d'une situation particulière de danger ou de risque, le règlement intérieur ne peut ainsi édicter une interdiction générale et absolue d'introduire et de consommer sur le lieu de travail les boissons autorisées par le Code du travail.

Interdiction totale

Le règlement intérieur a pour vocation de fixer les mesures d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement (C. trav., art. L. 1321-1, 1°). Par ce biais, l'employeur peut ainsi parfaitement « encadrer » la pratique des pots alcoolisés au travail.

En l'espèce, le règlement intérieur d'une entreprise de construction de matériel de travaux publics stipulait 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 ». Il ne s'agissait donc pas simplement d'encadrer la consommation, mais de l'interdire radicalement.

C'est la raison pour laquelle l'inspecteur du travail, à qui le règlement intérieur doit être communiqué avant son entrée en vigueur (C. trav., art. L. 1321-4)

APS

Audit Prévention Sécurité

SARL au capital de 20 000 € - Siret : 402 863 286 00017

7, rue André Lebourblanc 78590 NOISY LE ROI

Agrément n° 1100-00

Tél : 01.30.56.61.87 – Fax : 01.34.62.94.63

, avait exigé le retrait de cette disposition qu'il estimait contraire à la tolérance admise par le Code du travail s'agissant du vin, de la bière, du cidre et du poiré (C. trav., art. L. 1322-1). La décision avait ensuite été annulée dans le cadre d'un recours hiérarchique. Le comité d'entreprise avait alors décidé de saisir la juridiction administrative de la question de la licéité d'une telle clause.

Caractère disproportionné

Pour le Conseil d'État, les dispositions critiquées du règlement intérieur « excédaient, par leur caractère général et absolu, les sujétions que l'employeur peut légalement imposer ». La décision s'appuie sur l'article L. 1321-3 du Code du travail, en vertu duquel 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.

Toute interdiction de principe est donc à bannir selon cette décision.

Prise en compte possible d'impératifs de sécurité

L'arrêt admet néanmoins que l'employeur puisse insérer dans le règlement intérieur des dispositions qui limitent la consommation de boissons alcoolisées de manière plus stricte que ce que prévoit le Code du travail, à condition de justifier d'un impératif de sécurité et de rester dans des dispositions proportionnées au but de sécurité recherché.

À titre exceptionnel, cette limitation pourra aller jusqu'à une interdiction absolue, à condition, précise le Conseil d'État, de justifier « d'éléments caractérisant l'existence d'une situation particulière de danger ou de risque », ce qui n'était pas le cas en l'espèce. Une telle interdiction pourrait se justifier au regard des fonctions exercées (personnel en charge de la sécurité des personnes ou des biens, ainsi que conduite de véhicules), ou de l'activité de l'entreprise (installations dangereuses, etc.).

Si une limitation peut donc être aisément envisagée, l'interdiction doit rester quant à elle exceptionnelle, et ce « alors même qu'il appartient à l'employeur de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer, conformément à l'article [L. 4121-1 du Code du travail] la santé des travailleurs de l'établissement ».

CE, 12 novembre 2012, n° 349365

APS

Audit Prévention Sécurité

SARL au capital de 20 000 € - Siret : 402 863 286 00017

7, rue André Lebourblanc 78590 NOISY LE ROI

Agrément n° 1100-00

Tél : 01.30.56.61.87 – Fax : 01.34.62.94.63