

Peut-on interdire l'introduction ou la consommation d'alcool dans le règlement intérieur ?

Réponse courte

Oui, il est possible d'interdire l'introduction ou la consommation d'alcool dans le règlement intérieur. Cette interdiction est justifiée par l'**obligation de sécurité** de l'employeur (article [L.312-1](#) du Code du travail) et doit être **proportionnée au but recherché**. L'interdiction peut être générale ou limitée à certains espaces, horaires ou catégories de personnel.

Une interdiction totale est admise, notamment dans les secteurs à risques ou lorsque la consommation d'alcool est susceptible de compromettre la sécurité des personnes ou des biens. L'égalité de traitement entre les salariés doit être respectée.

Définition

L'**interdiction de l'alcool** sur le lieu de travail correspond à la mise en place de règles internes prohibant l'apport, la détention ou la consommation de boissons alcoolisées dans l'enceinte de l'entreprise. Cette mesure vise à préserver la santé, la sécurité et le bon ordre au sein de l'entreprise.

L'**obligation de sécurité** de l'employeur (article [L.312-1](#)) l'oblige à prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé physique et mentale des salariés, y compris la prévention des risques liés à l'alcool.

Conditions d'exercice

Type d'interdiction	Justification	Validité
Totale	Secteurs à risques (conduite, machines)	Valide
Partielle (zones)	Ateliers, zones de production	Valide
Partielle (horaires)	Pendant le temps de travail	Valide
Avec exceptions	Événements encadrés	Valide si proportionnée

L'employeur dispose de la faculté de fixer des règles relatives à la sécurité et à la santé en vertu de son pouvoir de direction. L'interdiction de l'alcool trouve son fondement dans :

- L'**obligation de sécurité** (article [L.312-1](#))
- Le **principe de proportionnalité** : justification par la nature de la tâche
- L'**égalité de traitement** (article [L.251-1](#))

Modalités pratiques

Élément	Contenu recommandé
Portée	Introduction, consommation, détention
Lieux	Locaux, véhicules de service, espaces extérieurs
Exceptions	Événements d'entreprise encadrés
Sanctions	Proportionnées à la gravité
Contrôles	Modalités et garanties

La procédure d'adoption requiert :

- Consultation préalable de la délégation du personnel (article [L.414-3](#))
- Dans les entreprises de 150+ salariés, accord de la délégation (article [L.414-9](#))
- Communication aux salariés (affichage, remise individuelle)
- Définition précise des sanctions encourues

Toute mesure disciplinaire doit respecter le principe du contradictoire et la proportionnalité de la sanction.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de procéder à une évaluation des risques professionnels pour justifier l'interdiction d'alcool, particulièrement dans les secteurs où la vigilance est essentielle (conduite, manipulation de machines, travail en hauteur).

Informez clairement les salariés des règles applicables et des motifs de l'interdiction. En cas d'événements exceptionnels (fêtes, pots de départ), prévoyez des modalités encadrant la consommation : quantités limitées, alternatives non alcoolisées, contrôle de l'aptitude au travail après l'événement.

Toute mesure de contrôle (alcootest) doit respecter la vie privée des salariés, être prévue par le règlement intérieur et faire l'objet d'un encadrement humain.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article <u>L.312-1</u>	Obligation de sécurité de l'employeur (santé physique et mentale des salariés)
Article <u>L.414-3</u>	Consultation de la délégation du personnel sur le règlement intérieur
Article <u>L.414-9</u>	Codécision dans les entreprises de 150+ salariés pour l'établissement ou la modification du règlement intérieur
Article <u>L.251-1</u>	Principe d'égalité de traitement (interdiction des discriminations)

L'interdiction de l'alcool doit toujours être motivée par des considérations objectives de sécurité ou de santé. Toute sanction disciplinaire doit être proportionnée, documentée et respecter les droits de la défense du salarié.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.