

# L'employeur peut-il interdire la consommation d'alcool sur le lieu de travail ?

## Réponse courte

L'employeur peut **interdire totalement ou partiellement** la consommation d'alcool sur le lieu de travail. Cette prérogative découle de son obligation générale de sécurité envers les salariés et de son **pouvoir de direction**. Il n'existe pas de législation spécifique au Luxembourg sur l'alcool au travail, mais l'art. L.312-1 du Code du travail impose à l'employeur d'assurer la sécurité et la santé des salariés dans tous les aspects liés au travail.

L'interdiction doit être **proportionnée** au regard des risques liés aux postes concernés. Une interdiction totale est plus facilement justifiable pour les postes à risque (conduite, travail en hauteur, machines dangereuses). Pour les postes administratifs, une interdiction partielle ou une tolérance encadrée reste possible, à condition d'être formalisée dans le règlement intérieur et communiquée à l'ensemble du personnel.

## Définition

L'interdiction d'alcool au travail est une mesure prise par l'employeur, dans le cadre de son **pouvoir de direction**, qui vise à proscrire ou limiter la consommation de boissons alcoolisées sur le lieu de travail. Elle s'inscrit dans l'**obligation générale de sécurité** et peut être totale ou partielle selon la nature des activités et les **risques professionnels** identifiés.

## Conditions d'exercice

L'interdiction de consommer de l'alcool au travail est soumise à plusieurs conditions de validité.

Condition	Détail
<b>Base juridique</b>	Obligation de sécurité de l'employeur (art. <u>L.312-1</u> Code du travail) et pouvoir de direction
<b>Proportionnalité</b>	L'interdiction doit être proportionnée aux risques liés aux postes et activités
<b>Formalisation</b>	Inscription dans le règlement intérieur ou une note de service
<b>Consultation</b>	Avis préalable de la délégation du personnel (art. <u>L.414-3</u> )
<b>Communication</b>	Information claire de l'ensemble des salariés
<b>Non-discrimination</b>	Application uniforme à tous les salariés concernés

## Modalités pratiques

La mise en place d'une interdiction d'alcool suit un processus structuré.

Élément	Détail
Rédaction	Clause précise dans le règlement intérieur définissant le périmètre de l'interdiction
Périmètre	Préciser les lieux concernés (bureaux, ateliers, cantine, parking)
Exceptions	Définir les éventuelles exceptions (événements autorisés par la direction)
Consultation	Soumettre le projet à la délégation du personnel pour avis
Diffusion	Affichage, remise contre signature ou diffusion par voie électronique
Sanctions	Prévoir l'échelle des sanctions applicables en cas de violation

## Pratiques et recommandations

**Formaliser** l'interdiction dans le règlement intérieur plutôt que par simple note orale afin de disposer d'une base écrite opposable en cas de contentieux.

**Distinguer** les postes à risque des postes administratifs pour adapter le niveau d'interdiction et garantir la proportionnalité de la mesure.

**Associer** la délégation du personnel à la démarche dès la phase de rédaction pour favoriser l'acceptation et sécuriser juridiquement la politique.

**Compléter** l'interdiction par des actions de sensibilisation et de prévention sur les risques liés à la consommation d'alcool en milieu professionnel.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.312-1</u> Code du travail	Obligation générale de sécurité de l'employeur
Art. <u>L.312-2</u> Code du travail	Principes généraux de prévention
Art. <u>L.414-3</u> Code du travail	Consultation de la délégation du personnel sur le règlement intérieur

Il n'existe pas au Luxembourg de texte légal interdisant ou autorisant explicitement l'alcool sur le lieu de travail. L'encadrement repose sur l'obligation générale de sécurité, le pouvoir de direction de l'employeur et la jurisprudence. L'employeur dispose donc d'une large marge d'appréciation, sous réserve de respecter le principe de proportionnalité.

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.