

L'interdiction de consommer de l'alcool au travail doit-elle figurer dans le règlement intérieur ?

Réponse courte

L'interdiction d'alcool n'est pas légalement obligatoire dans le règlement intérieur, mais son inscription y est **fortement recommandée**. Le règlement intérieur constitue le support juridique le plus adapté pour formaliser les règles de discipline, d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise. Sans cette formalisation, l'employeur peut difficilement **sanctionner un salarié** pour consommation d'alcool si aucune règle écrite ne l'interdit explicitement.

L'inscription dans le règlement intérieur garantit l'**opposabilité** de la règle à l'ensemble des salariés et sécurise les éventuelles procédures disciplinaires. La délégation du personnel doit rendre son avis préalablement à l'élaboration ou à la modification du règlement intérieur conformément à l'art. L.414-3 du Code du travail. Cette consultation renforce la **légitimité** de la politique alcool et réduit le risque de contestation.

Définition

Le règlement intérieur est un document unilatéral de l'employeur qui fixe les **règles de discipline**, d'hygiène et de sécurité applicables dans l'entreprise. Il est **opposable à tous les salariés** dès lors qu'il a été régulièrement adopté après consultation de la délégation du personnel. Il constitue le cadre naturel pour formaliser une politique alcool fondée sur une base juridique solide.

Conditions d'exercice

L'inscription de l'interdiction d'alcool dans le règlement intérieur obéit à des conditions précises.

Condition	Détail
Rédaction	L'employeur rédige unilatéralement le règlement intérieur
Consultation	Avis préalable obligatoire de la délégation du personnel (art. <u>L.414-3</u>)
Contenu	Règles relatives à la discipline, l'hygiène et la sécurité
Proportionnalité	Les restrictions doivent être justifiées et proportionnées
Diffusion	Le règlement doit être porté à la connaissance de chaque salarié
Entrée en vigueur	Applicable après communication effective aux salariés

Modalités pratiques

La rédaction de la clause alcool dans le règlement intérieur requiert une approche structurée.

Élément	Détail
Périmètre	Préciser si l'interdiction est totale ou partielle, les lieux et horaires concernés
Exceptions	Lister les éventuelles dérogations (événements autorisés par la direction)
Sanctions	Détailler l'échelle des sanctions en cas de violation (avertissement, mise à pied, licenciement)
Postes à risque	Prévoir des dispositions renforcées pour les postes de sécurité
Consultation	Recueillir l'avis de la délégation et conserver un procès-verbal
Signature	Faire signer un accusé de réception par chaque salarié

Pratiques et recommandations

Inscrire systématiquement l'interdiction d'alcool dans le règlement intérieur plutôt que dans une simple note de service pour garantir son opposabilité juridique.

Rédiger la clause de manière claire et précise en définissant le périmètre exact de l'interdiction, les exceptions éventuelles et les sanctions encourues.

Conserver la preuve de la consultation de la délégation du personnel et de la communication du règlement à chaque salarié.

Prévoir une gradation des sanctions proportionnée à la gravité des manquements constatés.

Cadre juridique

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

L'absence de formalisation écrite de l'interdiction d'alcool fragilise la position de l'employeur en cas de contentieux disciplinaire. Le tribunal du travail vérifie l'existence d'une règle claire, connue du salarié, avant de valider une sanction. Le règlement intérieur reste le support le plus sûr pour asseoir une politique alcool.

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.