

# 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.

## Questions fréquentes

### Comment prouver que le règlement intérieur est opposable au salarié ?

L'employeur doit conserver la preuve de la consultation de la délégation et de la communication individuelle (signature d'un accusé de réception, affichage, diffusion électronique). Cette traçabilité est déterminante en cas de contentieux disciplinaire devant le tribunal du travail.

### L'avis de la délégation du personnel sur la clause alcool est-il contraignant ?

Non, l'avis est consultatif : l'employeur n'est pas tenu de le suivre, mais il doit le recueillir formellement et conserver le procès-verbal. L'absence de consultation constitue un vice de procédure susceptible d'invalider les sanctions prises.

### L'interdiction d'alcool doit-elle figurer dans le règlement intérieur ?

L'inscription n'est pas légalement obligatoire mais fortement recommandée. Sans formalisation écrite, l'employeur peut difficilement sanctionner un salarié pour consommation d'alcool. Le règlement intérieur garantit l'opposabilité de la règle à l'ensemble des salariés.

### Que doit contenir la clause alcool du règlement intérieur ?

La clause doit préciser le périmètre (interdiction totale ou partielle, lieux, horaires), les exceptions éventuelles, l'échelle des sanctions (avertissement, mise à pied, licenciement) et les dispositions renforcées pour les postes à risque, avec gradation proportionnée des manquements.

### Quelle est la procédure pour intégrer une clause alcool au règlement intérieur ?

L'employeur rédige unilatéralement la clause, recueille l'avis préalable obligatoire de la délégation du personnel selon l'art. L. 414-3, diffuse le document à chaque salarié et le rend applicable après communication effective. Un accusé de réception est conseillé.

## Une simple note de service suffit-elle pour interdire l'alcool ?

Non, une note de service est juridiquement plus fragile qu'un règlement intérieur. Le tribunal du travail vérifie l'existence d'une règle claire et connue du salarié avant de valider une sanction. Le règlement intérieur reste le support le plus sûr.

## 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.