



Décret du 01 juillet 2014

Zéro alcool sur les lieux de travail ?

Jusqu'à présent, l'article R. 4228-20 du Code du travail était simple : « Aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail ». Autrement dit, le vin, la bière, le cidre et le poiré étaient autorisés ! Aujourd'hui, le décret n° 2014-754 du 1^{er} juillet 2014 (JO du 3 juillet) permet explicitement à l'employeur de n'autoriser aucune boisson alcoolisée sur le lieu de travail s'il le précise dans le règlement intérieur ou par note. N'oublions pas que la jurisprudence a créé une obligation de sécurité de résultat, qui incombe à l'employeur. La réglementation gagne en cohérence.

Applicable au 4 juillet 2014, le décret du 1^{er} juillet 2014 complète l'article R. 4228-20 par l'alinéa suivant : « Lorsque la consommation de boissons alcoolisées est susceptible de porter atteinte à la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur, en application de l'article L. 4121-1 du Code du travail, prévoit dans le règlement intérieur ou, à défaut, par note de service les mesures permettant de protéger la santé et la sécurité des travailleurs et prévenir tout risque d'accident. Ces mesures, qui peuvent notamment prendre la forme d'une limitation voire d'une interdiction de cette consommation, doivent être proportionnées au but recherché ». En clair, chaque entreprise peut, le cas échéant, interdire totalement la consommation de boisson alcoolisée sur les lieux de travail, quelle que soit la nature de cette boisson.

L'obligation générale

Les mesures prises par l'employeur le sont donc en application de l'article L. 4121-1 du Code du travail, qui stipule que « l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ». Ces mesures comprennent des actions de prévention, des actions d'information et de formation, la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'obligation de résultat

La notice ministérielle de présentation du décret du 1^{er} juillet 2014 précise qu'il s'agit de « donner aux employeurs les moyens d'assumer l'obligation de sécurité de résultat qui leur incombe en matière de préservation de la santé et de la sécurité des travailleurs, et de prévenir tout risque d'accident ». Née de la jurisprudence et consolidée au fil des jugements rendus, cette obligation de résultat peut donc faire tendre à une interdiction stricte de la consommation d'alcool sur les lieux de travail, quelles que soient l'activité et les circonstances.

A boire !

En application de l'article R. 4225-2, « l'employeur met à disposition des travailleurs de l'eau potable et fraîche pour la boisson ». L'article R. 4225-3 précise : « Lorsque les conditions particulières de travail conduisent les travailleurs à se désaltérer fréquemment, l'employeur met gratuitement à leur disposition au moins une boisson non alcoolisée ». Le médecin du travail doit donner son avis sur la liste des postes concernés et le choix des boissons et aromatisants mis à disposition. Le cas échéant, l'avis du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel doit être entendu. L'employeur doit tenir compte des souhaits exprimés par des salariés pour

le choix des boissons et aromatisants. En application de l'article L. 4622-2, les services de santé au travail ont, entre autres, pour mission de conseiller « les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et les mesures nécessaires afin (...) de prévenir la consommation d'alcool et de drogues sur le lieu de travail (...) ». Enfin, l'article R. 4228-21 stipule qu'il « est interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail une personne en état d'ivresse ». A noter que l'état d'ébriété peut être dû à une autre substance que l'alcool.



En France, en moyenne, 45 000 morts par an dûs à l'alcool, 1 000 par accident du travail.