



PRÉVENTION SANTÉ TRAVAIL
VENDEE LITTORAL

Les Sables d'Olonne | Fontenay-le-Comte

ALCOOL AU TRAVAIL

INFORMATIONS
RÉGLEMENTAIRES



Mars 2026

RÈGLEMENTATION SUR L'ALCOOL AU TRAVAIL

La réglementation définit les droits et devoirs des acteurs de l'entreprise. Elle définit également les moyens de contrôle dont dispose l'employeur.

Pratiques addictives ou comportement inhabituel en milieu de travail, quels sont les acteurs et leurs rôles dans la prévention des risques ?

Il est nécessaire de rappeler que tous les acteurs de l'entreprise ont un rôle important à tenir au sujet de la prévention et de l'évaluation des risques (employeur, salariés, instances représentatives du personnel, service de santé au travail, SST...)

L'EMPLOYEUR

L'obligation générale de sécurité qui incombe à l'employeur doit le conduire à prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (article L. 4121-1 du Code du travail).

Ces mesures comprennent :

1. Des actions de prévention des risques professionnels, y compris les facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L4161-1
2. Des actions d'information et de formation
3. La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

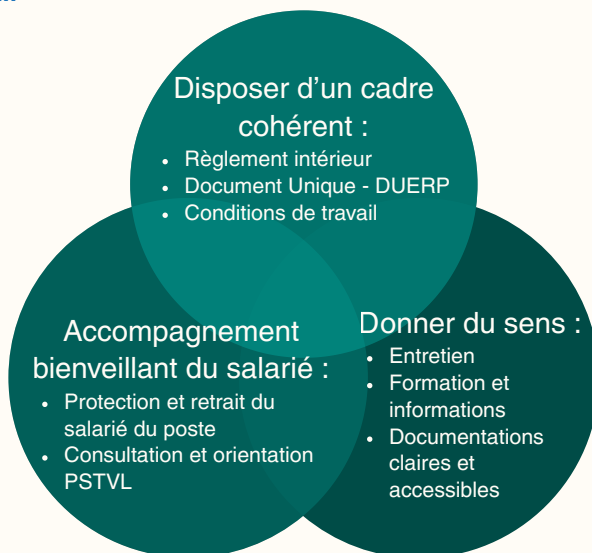
L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Les risques liés aux pratiques addictives (y compris les consommations occasionnelles) doivent en conséquence être :

- Pris en compte dans l'évaluation des risques
- Intégrés dans le document unique d'évaluation des risques professionnels afin que soient mises en place les mesures de prévention adaptées : prévenir les risques)



Schéma : d'une démarche collective à la prise en charge d'un salarié en milieu de travail



Un rappel !!

Quels sont les alcools autorisés sur le lieu de travail ?

Article R4228-20 du Code du travail

Aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail. Lorsque la consommation de boissons alcoolisées, dans les conditions fixées au premier alinéa, 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 de 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.

Article R4228-21 du Code du travail

Il est interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse.

Circulaire TE 4/69 du 1er janvier 1969

Le règlement intérieur doit limiter la consommation d'alcool aux heures des repas et peut interdire toute consommation d'alcool.

Article R4225-2 et R4225-3 du Code du travail.

L'employeur met à la disposition des travailleurs de l'eau potable et fraîche pour la boisson. Lorsque des conditions particulières de travail conduisent les travailleurs à se désaltérer fréquemment, l'employeur met gratuitement à leur disposition au moins une boisson non alcoolisée.

OUTILS JURIDIQUES À LA DISPOSITION DE L'EMPLOYEUR

L'employeur dispose de plusieurs leviers juridiques à sa disposition en vue de prévenir les risques liés aux pratiques addictives ainsi que de moyens de contrôle et de dépistage.

1. Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP)

Les pratiques addictives concernent de nombreux salariés quels que soit le secteur d'activité ou la catégorie socioprofessionnelle. Ces consommations de substances psychoactives, occasionnelles ou répétées, comportent des risques pour la santé et la sécurité des salariés. De plus, certains facteurs liés au travail peuvent favoriser les pratiques addictives. Il est donc nécessaire d'inscrire le risque lié aux pratiques addictives dans le document unique d'évaluation des risques professionnels. (Article R. 4121-1 du Code du travail).

Ce document est tenu à la disposition des salariés, des anciens salariés, des membres du comité social et économique, du médecin du travail, de l'agent de contrôle de l'inspection du travail et des agents des Carsat (article R. 4121-4 du Code du travail).

2. Encadrement des boissons alcoolisées dans l'entreprise

Le Code du travail limite strictement les boissons alcoolisées pouvant être introduites sur le lieu de travail. Ainsi « aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail. 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 de 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 » (article R. 4228-20 du Code du travail)



3. Le règlement intérieur

En complément du DUERP, le règlement intérieur est un outil juridique participant à la prévention des risques liés aux pratiques addictives. Il convient toutefois d'être vigilant aux dispositions qui y seront insérées, dans la mesure où ce document ne peut aborder que les points relatifs à la santé, la sécurité et la discipline (article L. 1321-1 du Code du travail). Il ne peut en outre contenir aucune disposition apportant, aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives, de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature des tâches à accomplir.

A titre d'exemple, le règlement intérieur peut contenir : Des mesures d'interdiction totale ou partielle de l'alcool sur le lieu de travail si les risques rencontrés sur les postes de travail le justifient (la motivation de ces mesures doit être inscrite dans le règlement intérieur, article R. 4228-20 du Code du travail)

Règlement intérieur

Article R.4828-20 du Code du travail -
Prévention des risques liés à l'alcool dans
l'entreprise

1- Principe général :

Afin d'assurer la sécurité et de prévenir les risques professionnels, la consommation de boissons alcoolisées est strictement interdite sur l'ensemble de lieux de travail lorsque la nature des activités exercées expose les salariés à des risques particuliers comme conduite de véhicules, utilisation des machines, travail en hauteur, manipulation de produits chimiques et/ou dangereux, etc.

2- Justification de cette interdiction :

Cette mesure fondée sur l'obligation de sécurité de l'employeur prévue par le Code du travail et sur l'évaluation des risques réalisée dans le DUERP.

Les postes concernés incluent notamment :

- Conduite d'engins ou de véhicules professionnels
- Manipulation de machines ou d'outillages dangereux
- Travaux en hauteur
- Intervention sur installation électriques
- Manipulation de produits chimiques ou inflammables

3- Interdiction d'état d'ivresse

Il est strictement interdit de pénétrer ou de demeurer dans l'entreprise en état d'ivresse ou sous l'emprise de l'alcool

4- Mesure de contrôle

Lorsque la nature du poste le justifie, des contrôles d'alcoolémie peuvent être réalisés dans le respect :

- Du principe de proportionnalité
- Du respect de la dignité du salarié
- De la possibilité de contestation du résultat
- Des dispositions légales et jurisprudentielles en vigueur

5- Sanctions disciplinaires

Tout manquement à ces dispositions pourra donner lieu à des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement, selon la gravité des faits.

6- Prévention et accompagnement

L'entreprise privilégie également une approche préventive incluant :

- Sensibilisation aux risques liés à l'alcool ou SPA
- Orientation vers les services de prévention en santé au travail
- Accompagnement confidentiel en cas de difficulté

Points juridiques importants en France :

- ✓ L'interdiction totale d'alcool n'est possible que si elle est justifiée par la nature des tâches et proportionnée au but recherché
- ✓ Le RI doit être soumis au CSE et communiqué à l'inspection du travail
- ✓ La jurisprudence exige que l'interdiction soit précisément motivée par les risques identifiés



4. Des mesures d'encadrement des pots d'entreprise

La liste des postes de sûreté et de sécurité pour lesquels un dépistage de consommation d'alcool ou de drogues peut être pratiqué, ainsi que les modalités pratiques de réalisation du test de dépistage.



Le rappel des dispositions du Code de la route. (Ex : article R. 234-112 : interdiction pour les titulaires d'un permis probatoire et les conducteurs de transport en commun de conduire un véhicule de transport en commun avec une alcoolémie égale ou supérieure à 0,2 gramme par litre ; pour les autres catégories de véhicules, l'alcoolémie ne doit pas être égale ou supérieure à 0,5 gramme par litre)

Le rappel de l'interdiction de pénétrer dans les locaux de travail sous l'emprise de stupéfiant ainsi que la possibilité de recourir au dépistage de produits stupéfiants.

5. L'organisation des secours

L'employeur, responsable de la sécurité et de la santé physique et mentale des travailleurs, a en charge l'organisation des premiers secours aux accidentés et aux malades au sein de son entreprise (article R. 4224-16 du Code du travail).



L'état d'ivresse est particulièrement difficile à définir. Au regard de ces dispositions, une procédure relative à l'organisation de la marche à suivre face à un travailleur présentant un trouble du comportement (pas nécessairement provoqué par la consommation d'une substance psychoactive) doit être définie, après avis du médecin du travail.

Cf en annexe : Fiche d'évènements inhabituel PSTVL qui est un outil décisionnel et qui aide à la prise en charge lors d'un comportement inhabituel du salarié :

6. Moyens de contrôle et de dépistage à disposition de l'employeur

Vidéosurveillance

Ce système de contrôle ne peut être installé qu'afin d'assurer la sécurité des personnes et des biens. L'employeur doit préalablement avoir consulté les représentants du personnel, informé les salariés et adressé une déclaration à la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL).

En tout état de cause, si de telles mesures sont prévues, elles doivent être rappelées dans le règlement intérieur.



Fouille de vestiaire



La jurisprudence admet que l'employeur puisse faire procéder au contrôle du contenu des vestiaires, à condition que ce contrôle soit réalisé en présence du salarié, ou bien en cas d'empêchement exceptionnel en l'ayant informé et qu'il soit justifié par des raisons de sécurité, d'hygiène ou bien par un risque ou un événement particulier.

En tout état de cause, si de telles mesures sont prévues, elles doivent être rappelées dans le règlement intérieur.

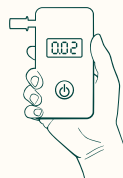
Contrôle de l'imprégnation éthylique (éthylotest)

L'état d'ébriété des salariés peut constituer un risque important pour le salarié lui-même, les autres salariés ou les tiers.

L'employeur peut ainsi recourir au contrôle de l'alcoolémie sous réserve du respect de certaines dispositions.

Le recours au contrôle par éthylotest ne doit pas être systématique. Il doit être justifié par des raisons de sécurité. Le contrôle ne doit concerner que les salariés dont les fonctions sont de nature à exposer les personnes ou les biens à un danger.

La liste des postes pour lesquels un dépistage de consommation peut être pratiqué doit être précisée dans le règlement intérieur (voir ci-dessus) pour lesquels l'imprégnation alcoolique peut constituer un risque pour le salarié, ses collègues ou des tiers.





PRÉVENTION SANTÉ TRAVAIL
VENDÉE LITTORAL

Les Sables d'Olonne | Fontenay-le-Comte

2 Rue des Frères Lumière
85340 LES SABLES D'OLONNE

Tél : 02 51 95 18 05