

de l'ARS et de la HAS, des modèles nationaux sont envisagés, afin de faciliter le recours à cet outil juridique, et des protocoles expérimentaux locaux pourront être mis en place, afin de favoriser des organisations innovantes.

- L'exercice temporaire et la PAE

Les modalités de ces deux régimes juridiques sont modifiées, afin de faciliter régularisation et exercice (par décret en Conseil d'Etat). ■

LE CONSEIL D'ETAT FACILITE LE FORMALISME

Le règlement intérieur peut interdire toute consommation d'alcool pour les postes de sûreté et de sécurité ou à risques

(CE, 8 juil. 2019, n° 420434)

Le Code du travail limite strictement les boissons alcoolisées pouvant être introduites sur le lieu de travail au vin, à la bière, au cidre et au poiré. L'employeur peut cependant insérer dans le règlement intérieur des dispositions qui interdisent la consommation d'alcool pour certains salariés (C. trav., art. R. 4228-20).

Pour prévoir une telle mesure d'interdiction, « l'employeur doit être en mesure d'établir que cette mesure est justifiée par la nature des tâches à accomplir et proportionnée au but recherché ».

« (...) l'employeur, qui est tenu d'une obligation générale de prévention des risques professionnels et dont la responsabilité, y compris pénale, peut être engagée en cas d'accident, doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. A ce titre, l'employeur peut, lorsque la consommation de boissons alcoolisées est susceptible de porter atteinte à la sécurité et à la santé des travailleurs, prendre des mesures, proportionnées au but recherché, limitant voire interdisant cette consommation sur le lieu de travail ».

“ (...) l'employeur peut, lorsque la consommation de boissons alcoolisées est susceptible de porter atteinte à la sécurité et à la santé des travailleurs, prendre des mesures, proportionnées au but recherché, limitant voire interdisant cette consommation sur le lieu de travail. ”

La Haute juridiction apporte des précisions s'agissant du régime de la preuve et considère que le règlement intérieur peut se contenter de « fixer la liste des salariés concernés par référence au type de poste qu'ils occupent », à charge ensuite pour l'employeur d'établir le danger qu'il y aurait à occuper ces postes, compte tenu des tâches qu'ils impliquent.

Contrairement à ce qu'avait estimé la Cour administrative d'appel, l'employeur pouvait donc prouver le caractère proportionné de l'interdiction, en s'appuyant sur le document unique d'évaluation des risques professionnels, alors même que le règlement intérieur n'y faisait aucunement référence. ■