

Fêtes d'entreprise et consommation d'alcool



Pots d'entreprise et alcool : quelles sont les règles applicables ?

En période de fêtes, de nombreuses entreprises organisent des pots. Moments de convivialité, ils contribuent à renforcer les liens du collectif de travail. Mais la consommation de boissons alcoolisées peut constituer un facteur de risque pour la santé et la sécurité des salariés. Point sur les règles applicables à tous les pots d'entreprise (fin d'année, anniversaire, départ...).

Est-il possible d'organiser un pot avec des boissons alcoolisées ?

L'employeur peut organiser des pots au sein même de son entreprise, dans ses locaux, ou bien à l'extérieur (dans une salle louée, un bar, un restaurant par exemple), en prévoyant la mise à disposition de ses salariés de boissons alcoolisées. Les règles applicables ne sont toutefois pas identiques selon le lieu où se déroulera le pot.

Les pots dans les locaux de l'entreprise

Les seules boissons alcoolisées pouvant être introduites dans l'entreprise sont le vin, la bière, le cidre et le poiré. Les spiritueux (whisky, vodka...) sont pour leur part interdits.

Code du travail

Le Code du travail sanctionne par une amende de 3 750 € maximum, le non-respect de cette obligation. L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés de l'entreprise concernés, indépendamment du nombre d'infractions relevées dans le procès-verbal établi par les agents de contrôle de l'inspection du travail.

Ainsi, par exemple, la mise à disposition de spiritueux dans l'entreprise en présence de 50 salariés fait encourir une amende théorique maximale de 187 500 €.

Dans certains cas, l'employeur peut toutefois considérer, notamment au regard de l'activité de l'entreprise, que la consommation de boissons alcoolisées est susceptible de porter atteinte à la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs. Afin de prévenir tout risque d'accident, il a alors la possibilité de prévoir dans le règlement intérieur ou, à défaut, par une note de service, une disposition limitant, voire interdisant, toute consommation d'alcool. De telles mesures doivent cependant être proportionnées au but recherché.

Les pots en dehors des lieux de travail

En ce qui concerne les événements organisés à l'extérieur de l'entreprise, les règles applicables sont différentes dès lors que le règlement intérieur ne s'applique pas. En revanche, le salarié reste subordonné à l'employeur et soumis à son pouvoir de direction, dans la mesure où il participe à un pot sur invitation de son employeur. En cas d'accident, la responsabilité de ce dernier pourrait donc être engagée. Il est donc recommandé à l'employeur de limiter la quantité de boissons alcoolisées et éventuellement, d'appliquer les mêmes règles qu'à l'intérieur de l'entreprise.

A noter

L'alcool entraîne des effets physiologiques (baisse de la vigilance, prise de risques, réduction du champ de vision...) qui contribuent à augmenter les risques d'accident au poste de travail ou sur la route. La responsabilité de l'employeur peut alors être engagée. La mise en place de certaines mesures de prévention, que l'employeur peut prendre après avis du médecin du travail, peut permettre de garantir la santé et la sécurité des salariés, et faire en sorte que les pots restent un moment festif.

Existe-t-il des règles spécifiques pour les jeunes travailleurs et les apprentis ?

Compte tenu de son obligation de sécurité, l'employeur doit veiller à protéger la santé et la sécurité de l'ensemble des salariés de l'entreprise. Cette règle s'applique également aux mineurs et aux apprentis qui peuvent être dans l'entreprise. En raison de leur vulnérabilité, des dispositions spécifiques sont donc prévues par la réglementation.

Toute entreprise peut en effet engager un apprenti, à condition de garantir notamment que les conditions de travail, de santé et de sécurité, ainsi que la moralité des personnes responsables de sa formation sont de nature à permettre une formation satisfaisante. En cas de risque sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti, l'agent de contrôle de l'inspection du travail peut proposer au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi la suspension du contrat d'apprentissage.

Lors des diverses festivités organisées par l'entreprise, l'employeur devra par conséquent leur porter une attention particulière et veiller à ce que leur consommation d'alcool reste raisonnable.

En ce qui concerne les mineurs, compte tenu des risques que l'alcool peut présenter pour leur santé et en raison du risque de dépendance, il semble opportun de leur interdire la consommation d'alcool lors des pots organisés par l'entreprise.

Enfin, il convient de noter que diverses sanctions sont prévues par la réglementation.

C'est ainsi que :

- le fait de faire boire jusqu'à l'ivresse un mineur est passible d'une amende de 7 500 € ou plus ;
- le fait de provoquer directement un mineur à la consommation excessive d'alcool est pour sa part passible d'un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende ;
- le fait de provoquer directement un mineur à la consommation habituelle d'alcool est passible d'une peine de deux ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende.

Comment limiter et prévenir les risques ?

Si l'employeur choisit d'autoriser la consommation d'alcool lors des pots d'entreprise, certaines mesures peuvent réduire les risques éventuels pour la santé et la sécurité des salariés.

Ces mesures peuvent consister par exemple à :

- rappeler les règles applicables avant l'organisation du pot d'entreprise notamment par l'envoi d'un mail aux salariés ;
- rappeler les risques liés à la consommation d'alcool ;
- fournir systématiquement des boissons non alcoolisées ;
- limiter les quantités de boissons alcoolisées ;
- mettre à disposition des salariés de quoi se restaurer afin de limiter le pic d'alcoolémie ;
- mettre des éthylotests à disposition du personnel en vue d'un autotest anonyme ;
- établir une procédure à suivre face à un salarié dans l'incapacité d'assurer son travail et/ou de conduire son véhicule en toute sécurité ;
- prévoir un délai suffisant avant la reprise d'une activité dangereuse ou la conduite d'un véhicule ;
- proposer éventuellement un accompagnement pour le retour des salariés à leurs domiciles (taxi, etc.).

A noter

Un verre d'alcool fait augmenter l'alcoolémie de 0,2 à 0,25 g/l environ. L'organisme met environ 1 h 30 pour l'éliminer.

La responsabilité de l'employeur peut-elle être engagée en cas d'accident pendant ou après le pot d'entreprise ?

Le Code du travail interdit de laisser entrer ou séjourner des personnes en état d'ivresse sur leur lieu de travail. Par ailleurs, si un accident survient pendant ou après le pot, l'employeur peut voir sa responsabilité engagée :

- **pour faute inexcusable**, l'employeur est tenu envers le salarié à une obligation de sécurité de résultat. En cas d'accident du travail, tout manquement à cette obligation peut engager sa responsabilité sur ce fondement.
- **sur le plan pénal**, notamment pour non-assistance à personne en danger ou encore homicide involontaire. En cas d'accident suite à un pot par exemple, le salarié victime ou ses ayants droits pourront éventuellement engager la responsabilité de l'employeur.

- **sur le plan civil**, l'employeur peut être tenu responsable des éventuels dommages que ses salariés peuvent causer à des tiers.

Événements festifs dans les locaux de l'entreprise

Pour les soirées d'entreprise se tenant dans les locaux de la société, la loi est claire. Selon l'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 ». Le Code du travail sanctionne par une amende de 3 750 € maximum le non-respect de cette obligation.

Il convient de noter que l'amende s'applique au nombre de salariés de l'entreprise concernés par le manquement à la règle. Son montant augmente donc pour chaque collaborateur impliqué. Afin d'éviter tout écart en la matière, le chef d'entreprise peut décider d'interdire toute consommation d'alcool, quel qu'il soit, en l'inscrivant dans le règlement intérieur ou dans une note de service.

Événements festifs à l'extérieur

Concernant les événements se déroulant à l'extérieur du lieu de travail, lors de séminaires d'entreprise notamment, les règles appliquées à la consommation d'alcool sont différentes. En effet, le règlement intérieur de l'entreprise ne s'applique plus. Néanmoins, les salariés demeurent subordonnés à leur employeur qui organise l'événement. Ainsi, en cas d'accident, la responsabilité de ce dernier peut être engagée. L'employeur peut donc décider de limiter la consommation d'alcool, voire d'appliquer les mêmes règles que sur le lieu de travail.

Prévention et encadrement de la consommation d'alcool en entreprise

L'alcool induit des effets physiologiques contribuant à augmenter les risques d'accident : réduction du champ de vision, baisse de la vigilance, perte d'équilibre... La responsabilité de l'employeur peut donc être engagée en cas de problème. En effet, ce dernier est tenu par la loi de protéger les employés – une règle également valable pour les mineurs, pour lesquels la consommation d'alcool doit être tout simplement interdite en entreprise. Afin d'éviter les dérives, l'employeur peut donc mettre en place des mesures restrictives et préventives au sein de l'entreprise.

Quelles règles peut imposer l'employeur ?

L'employeur peut considérer que la consommation d'alcool présente un risque pour la santé et la sécurité de ses collaborateurs. Cela peut concerner les salariés qui conduisent des véhicules ou des engins sur leur lieu de travail, par exemple. Dans ce cas, il peut décider de limiter ou d'interdire totalement la consommation d'alcool dans les locaux.

Le Code du travail stipule ainsi : « lorsque la consommation de boissons alcoolisées [...] est susceptible de porter atteinte à la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur [...] 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 » (article R4228-20 du Code du travail).

Le règlement intérieur permet donc de maîtriser l'introduction et la consommation de boissons alcoolisées sur le lieu de travail. Le chef d'entreprise peut mettre en place des sanctions en cas de non-respect de ces règles, telles qu'un avertissement voire un licenciement pour faute grave. L'usage de l'éthylotest en cas de doute doit également être précisément décrit dans le règlement intérieur pour pouvoir être utilisé. Cet outil de dépistage permet de lever le doute, mais ne pourra cependant pas faire office de preuve légale.

Consommation d'alcool en entreprise : quelles mesures préventives ?

Outre la limitation ou l'interdiction, l'employeur peut mettre en place des mesures de prévention afin de garantir la sécurité de ses équipes, les responsabiliser et limiter les risques d'accidents. Il est notamment possible de :

- Appeler aux équipes les règles applicables quant à la consommation de boissons alcoolisées, avant l'événement et par écrit (par mail par exemple) ;
- Communiquer autour des risques liés à la consommation d'alcool ;
- Proposer un choix de boissons non alcoolisées lors du pot ;
- Limiter les quantités de boissons alcoolisées proposées ;
- Fournir aux salariés de quoi se restaurer (afin de ne pas boire à jeun, ce qui accélère le pic d'alcoolémie) ;
- Offrir des éthylotests au personnel pour que chacun puisse s'auto tester ;
- mettre en place une procédure claire en cas d'ivresse manifeste empêchant un salarié de conduire ou de travailler (accompagnement à domicile en taxi, par exemple) ;
- Prévoir un délai suffisant avant la reprise du travail ou la conduite d'un véhicule.

En cas d'accident, quelle est la responsabilité de l'employeur ?

Le Code du travail interdit clairement de « laisser entrer ou séjourner des personnes en état d'ivresse sur le lieu de travail » (article R4228-21). Si un accident survient durant ou après un rassemblement festif en entreprise, le chef d'entreprise peut voir sa responsabilité engagée :

- Pour faute inexcusable. L'employeur est tenu de garantir la sécurité de ses salariés. En cas d'accident du travail, tout manquement à cette obligation peut engager sa responsabilité ;
- Sur le plan pénal, pour non-assistance à personne en danger ou encore homicide involontaire. En cas d'accident à la suite d'une fête d'entreprise, le salarié victime ou ses ayants droit pourront engager la responsabilité de l'employeur.

Afin d'organiser des soirées d'entreprise en toute sérénité, il convient d'établir clairement les règles à suivre en amont. Parmi les solutions préconisées figurent la limitation, l'interdiction de consommation de boissons alcoolisées ou la mise en place de mesures de prévention et de communication auprès des équipes.

Quoi qu'il en soit, l'outil le plus fiable pour s'assurer que les salariés peuvent rentrer chez eux en toute sécurité ou poursuivre leur journée de travail demeure l'éthylotest. Les collaborateurs peuvent s'auto tester simplement et rapidement, ce qui les responsabilise d'autant plus quant à leur consommation d'alcool.