

Alcool en entreprise

QUELLES SONT LES RÈGLES APPLICABLES ?



Puis-je servir du champagne à mes salariés lors d'un événement festif ? Mon employeur peut-il me licencier si je consomme de l'alcool au cours d'un séminaire ? Qui est responsable si j'ai un accident de la route en rentrant chez moi après un pot d'entreprise ? Nous faisons le point avec Jonathan Cadot*.

Sabine Izard



Jonathan Cadot

EST-IL POSSIBLE D'ORGANISER UN POT D'ENTREPRISE AVEC DES BOISSONS ALCOOLISÉES ?

► En principe, l'alcool est interdit sur le lieu de travail. Le code du travail autorise toutefois la consommation de vin, de bière, de cidre et de poiré, notamment à l'occasion des repas. Les spiritueux (rhum, whisky, vodka...) et le champagne sont quant à eux, normalement, bannis, même s'il existe une tolérance dès lors que l'employeur donne son accord ou organise un événement. L'employeur qui ne respecterait pas cette obligation risque une amende pouvant aller jusqu'à 3 750 euros par salarié de l'entreprise concerné, soit 187 500 € pour un pot d'entreprise de 50 salariés. L'employeur peut aussi décider de limiter ou d'interdire

la consommation de boissons alcoolisées. Il est en effet responsable de la sécurité et de la santé physique et mentale de ses salariés et doit, à ce titre, prendre toutes les mesures permettant de prévenir les accidents. En ce cas, il doit le prévoir dans le règlement intérieur ou dans une note de service, et les mesures prises doivent être proportionnelles au but poursuivi. Une telle interdiction est peu probable pour des postes administratifs ou des fonctions de support. En revanche, elle fait sens pour des salariés qui travaillent sur des chantiers, en hauteur, à la chaîne, avec des outils dangereux, ou les salariés itinérants amenés à conduire.

LES RÈGLES SONT-ELLES LES MÊMES LORS DE SOIRÉES FESTIVES ?

► De plus en plus d'entreprises organisent des événements festifs en dehors de l'établissement (par exemple dans une salle louée, un bar, un restaurant...) et hors du temps de travail des salariés (*afterwork*, etc.), ce qui n'est pas sans poser quelques difficultés juridiques. En effet, les salariés restent subordonnés à l'employeur et soumis à son pouvoir de direction lorsqu'ils y participent sur son invitation. Au cabinet, nous voyons beaucoup de dossiers de salariés ayant eu des comportements inappropriés au cours de ces soirées. C'est d'ailleurs sur ce motif, et non sur l'alcoolémie, que l'employeur décide de sanctionner ou de licencier.

Jean-Pierre Sageot/Signatures - DR

Lanier/REA



MON EMPLOYEUR PEUT-IL M'IMPOSER UN CONTRÔLE D'ALCOOLÉMIE ?

► Le code du travail interdit de laisser entrer ou séjourner des personnes en état d'ivresse sur le lieu de travail. L'employeur peut donc être amené à contrôler, notamment pour des raisons de sécurité, l'alcoolémie d'un salarié. Cela n'est toutefois possible que si le règlement intérieur de l'entreprise le prévoit et qu'il en organise les conditions. Le contrôle doit être justifié par la nature du travail confié au salarié, par exemple si un potentiel état d'ébriété fait courir un danger aux personnes ou aux biens. Il est souvent prévu que ce test soit effectué en présence d'un tiers, par exemple un membre du CSE. Enfin, le contrôle d'alcoolémie doit pouvoir être contesté par le salarié, qui peut demander à faire une contre-expertise dans les suites immédiates du contrôle. Si ces conditions ne sont pas réunies, l'employeur ne peut contraindre le salarié à souffler dans l'éthylotest. ●



Le sujet est délicat car le salarié reste tenu par son obligation de loyauté. En même temps, l'évènement est organisé à l'initiative de l'employeur, et ce dernier a lui aussi une forme de responsabilité en cas d'accident ou de débordement. Je conseille donc, *a minima*, un rappel des règles applicables avant l'évènement, par exemple par l'envoi d'un e-mail aux salariés afin de cadrer les comportements autorisés et les risques liés à la consommation d'alcool. L'employeur se doit aussi de prendre des mesures pour réduire les dangers éventuels pour la santé et la sécurité de

● "L'EMPLOYEUR QUI N'A PAS MIS EN PLACE D'ACTIONS DE PRÉVENTION PEUT VOIR SA RESPONSABILITÉ ENGAGÉE, NOTAMMENT POUR NON-ASSISTANCE À PERSONNE EN DANGER."

ses employés comme limiter les quantités de boissons alcoolisées, mettre des éthylotests à disposition ou encore organiser un accompagnement pour leur retour à domicile.

LA RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYEUR PEUT-ELLE ÊTRE ENGAGÉE EN CAS D'ACCIDENT ?

► Si un accident survient pendant ou après le pot, l'employeur qui n'a pas prévu d'actions de prévention peut voir sa responsabilité civile engagée en raison de son manquement à son obligation de préserver la santé et la sécurité de ses salariés et, éventuellement, sa responsabilité pénale, notamment pour non-assistance à personne en danger, voire homicide involontaire. Ainsi, il pourrait être tenu responsable des éventuels dommages que ses employés pourraient causer à des tiers.

Malheureusement, l'alcool en entreprise est encore trop souvent appréhendé sous l'angle curatif et pas assez sous l'angle préventif. C'est là, pourtant, que les organisations syndicales ont un rôle à jouer. Par exemple, elles peuvent décider de prendre en compte ce risque dans le document unique d'évaluation des risques. Je leur conseille aussi de repenser, à l'occasion d'une révision du règlement intérieur, les dispositions applicables en la matière, qui sont parfois anciennes, en intégrant les mesures permettant de protéger la santé et la sécurité des travailleurs et de prévenir tout risque d'accident. Rappelons que selon l'Organisation mondiale de la santé, l'alcool tue 2,6 millions de personnes par an (source : OMS). Et dans certains secteurs comme le bâtiment, il décuple les risques d'accident mortel. Un combat, donc, à mener sans modération... ●

* Avocat associé au cabinet Lepany & Associés, membre du réseau AVEC qui regroupe des avocats habitués à travailler avec la CFDT.