



CONSTRUCTION
ET BOIS

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

INFOJURI

N°11-2024

JUIN 2024

L'alcool en entreprise lors d'évènements festifs

LA CONSOMMATION D'ALCOOL SUR LE LIEU DE TRAVAIL EST INTERDITE. CEPENDANT LE CODE DU TRAVAIL PERMET CERTAINES TOLÉRANCES. CERTAINES BOISSONS SONT AUTORISÉES À L'OCCASION DES REPAS : BIÈRE, CIDRE, VIN, POIRÉ. AUSSI, BEAUCOUP D'ENTREPRISES ORGANISENT DES ÉVÈNEMENTS FESTIFS. MOMENTS DE CONVIVIALITÉ, ILS CONTRIBUENT À RENFORCER LES LIENS DU COLLECTIF DE TRAVAIL. CEPENDANT, 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 ÉVÈNEMENTS FESTIFS D'ENTREPRISE (FIN D'ANNÉE, ANNIVERSAIRE, DÉPART...).

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

L'employeur peut organiser des évènements festifs 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 l'évènement.

Les évènements festifs 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.**

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. L'employeur a également la possibilité de prévoir le contrôle de l'ébriété. De telles mesures doivent cependant être proportionnées au but recherché.

Les évènements festifs en dehors des lieux de travail

En ce qui concerne les évènements 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 évènement sur invitation de son employeur.

En cas d'accident, la responsabilité de l'employeur 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.



INFOJURI

**CONSTRUCTION
ET BOIS**

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Comment limiter et prévenir les risques ?

Si l'employeur choisit d'autoriser la consommation d'alcool lors des événements festifs d'entreprise, certaines mesures peuvent réduire les risques éventuels pour la santé et la sécurité des salariés. Le CSE et le cas échéant la CSSCT peuvent proposer des mesures afin de préserver la santé des salariés.

Ces mesures peuvent consister par exemple à :

- Rappeler les règles applicables avant l'organisation de l'évènement d'entreprise notamment par l'envoi d'un mail aux salariés ;
- Fournir systématiquement des boissons non alcoolisées ;
- Rappeler les risques liés à la consommation d'alcool ;
- Limiter les quantités de boissons alcoolisées ;
- Mettre des éthylotests à disposition du personnel en vue d'un autotest anonyme ;
- Mettre à disposition des salariés de quoi se restaurer afin de limiter le pic d'alcoolémie ;
- Etablir 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.

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 événements festifs restent un moment festif.

A noter

L'alcoolisme en lui-même n'est pas un motif de sanction car il relève de l'état de santé du salarié. En revanche, l'ivresse du salarié ou la consommation d'alcool pendant le temps de travail peuvent constituer des motifs légitimes de licenciement, dans la mesure où un salarié en état d'ébriété ne peut pas exercer correctement son travail.

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

Le Code du travail interdit de laisser entrer ou séjourner des personnes en état d'ivresse sur le lieu de travail. Par ailleurs, si un accident survient pendant ou après l'évènement, 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 évènement 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.