

LE POT D'ENTREPRISE

ALCOOL



POINT JURIDIQUE

Vous organisez un pot, un anniversaire, une célébration, une soirée dans votre entreprise ?

Vous souhaitez être en règle avec la réglementation et éviter les débordements sans nuire à la convivialité ?

Cette fiche vous fournit quelques mesures préventives et récapitule les droits et devoirs de chacun dans le cadre d'une célébration alcoolisée

3750 €

C'est le montant de l'amende sanctionnant le non-respect de l'interdiction des spiritueux en entreprise. L'amende est cumulable par employé présent dans l'entreprise au moment des faits.

Les règles applicables dans le cadre d'un événement alcoolisé en entreprise varient en fonction du lieu et du mode d'organisation.

LIEUX D'ORGANISATION

DANS LES LOCAUX DE L'ENTREPRISE

Le vin, la bière, le cidre et le poiré sont les seules boissons autorisées par la loi. Les spiritueux (whisky, vodka...) sont interdits.

Depuis 2014, l'employeur peut limiter voire interdire toute consommation d'alcool, en l'inscrivant dans votre règlement intérieur ou dans une note de service (en le justifiant).

En cas de réquisition pour le travail (télétravail), la responsabilité du salarié et de l'employeur restent engagés.

À L'EXTÉRIEUR (BAR, RESTAURANT...)

Le salarié est 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 l'employeur peut être engagée.

Il est recommandé de limiter la quantité de boissons alcoolisées et éventuellement d'appliquer les mêmes règles que dans les locaux.



LE POT D'ENTREPRISE

MODES D'ORGANISATION

POT OFFICIEL PAR LES SALARIÉS

Les employés doivent **envoyer une demande écrite d'autorisation** de pot indiquant : son objet, sa tranche horaire, et la présence ou non de boissons alcoolisées. Si l'employeur l'autorise, sa responsabilité est engagée.

POT INFORMEL PAR LES SALARIÉS

Cette situation se rencontre généralement à la pause déjeuner ou à la fin de la journée de travail. Dans ce cas, **se référer au Règlement Intérieur ou aux notes de service**, et à défaut au Code du Travail.

POT ORGANISÉ PAR L'EMPLOYEUR

- Mettre en place un protocole de demande écrite d'autorisation de pot en indiquant son objet, l'horaire et la présence de boissons alcoolisées.
- Définir des règles favorisant la sécurité : horaires prédéfinis, boissons proposées, nombre de verres d'alcool par personne, alcootests, protocole de gestion d'ivresse éventuelle.
- Indiquer par écrit la personne organisatrice garante du bon déroulement du pot (pendant et en fin de pot sans oublier les retours).

EN CAS D'ACCIDENT, L'ENTREPRISE EST RESPONSABLE.

Si un accident survient pendant ou même après le pot, l'employeur peut voir sa responsabilité engagée dans le cadre d'une faute inexcusable. L'employeur est tenu envers le salarié à une obligation de sécurité et de résultats.

Le Code du travail interdit de **laisser entrer ou séjourner des personnes en état d'ivresse sur le lieu de travail**.

Sur le plan pénal, notamment pour non-assistance à personne en danger ou encore homicide involontaire. En cas d'accident par suite d'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**.

EXEMPLE



Accident de voiture suite à une consommation d'alcool dans le cadre d'un repas organisé par l'employeur

Le salarié est victime d'un accident mortel de la circulation, les examens révélant un taux d'alcoolémie de 1,90 g/L.

La cour de cassation a condamné le directeur général et les deux salariés de l'entreprise. L'employeur a été condamné car il avait quitté le repas trop rapidement pour constater l'état de son salarié. **C'est au chef d'entreprise d'apprécier et de contrôler la consommation d'alcool sur le lieu de travail.**

Les deux salariés ont été condamnés pour non-assistance à personne en danger pour avoir laissé leur collègue prendre le volant.



LE POT D'ENTREPRISE

CAS PARTICULIERS

En raison de leur vulnérabilité, lors des diverses festivités organisées par l'entreprise, **l'employeur devra porter une attention particulière à la consommation d'alcool de ses plus jeunes salariés.**

En cas d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale d'un apprenti ou stagiaire, l'agent de contrôle de l'inspection du travail peut proposer la suspension du contrat d'apprentissage.

SANCTIONS PRÉVUES

- Faire boire jusqu'à l'ivresse un mineur : **7500€ ou plus**
- Inciter directement un mineur à la consommation excessive d'alcool :
1 an d'emprisonnement, 15000€ d'amende
- Inciter directement un mineur à la consommation habituelle d'alcool :
2 ans d'emprisonnement, 5000€ d'amende.



9 MESURES PRÉVENTIVES

AVANT LE POT

- 1 Vérifier si les boissons alcoolisées sont autorisées dans l'entreprise et sous quelles modalités.
- 2 Choisir l'horaire du pot en fonction des activités effectuées par mes collègues (idéalement avant le déjeuner) : conduite de véhicules, manipulation d'agents chimiques dangereux, travaux sur réseau électrique...

PENDANT LE POT

- 3 Rappeler aux salariés présents les dangers de l'alcool. Leur demander de ne pas contraindre un collègue à boire. En informer l'employeur.
- 4 Fournir systématiquement des boissons non alcoolisées.
- 5 Fournir des aliments afin de limiter le pic d'alcoolémie.
- 6 Limiter le nombre de verres standards d'alcool servi par personne.
- 7 Ne pas servir de boissons alcoolisées à un collègue présentant un trouble du comportement, ou étant dans l'incapacité d'effectuer son travail en toute sécurité. Lui apporter assistance en respectant les consignes d'urgence dans l'entreprise.
- 8 Mettre des éthylotests homologués à disposition du personnel, afin qu'ils effectuent un autotest en toute discrétion.
- 9 Veiller à ce que mes collègues rentrent en sécurité.



LE POT D'ENTREPRISE

RÉCAPITULATIF

RÉFÉRENCES JURIDIQUES CLÉS

- ARTICLE R. 4228-20 ET SUIVANTS DU CODE DU TRAVAIL
- ARTICLE L. 4741-1 DU CODE DU TRAVAIL
- ARTICLE L. 6222-1 DU CODE DU TRAVAIL
- ARTICLE L. 3353-4 DU CODE DE LA SANTÉ PUBLIQUE
- ARTICLE 227-19 DU CODE PÉNAL
- ARTICLE 1240 DU CODE CIVIL
- COUR DE CASSATION, 30/09/2003, POURVOI N° 03-81554.
- CHAMBRE CRIMINELLE DE LA COUR DE CASSATION, 05/06/2007, POURVOI N° 06-86228

NOS SOURCES

- ADDICT'AIDE

