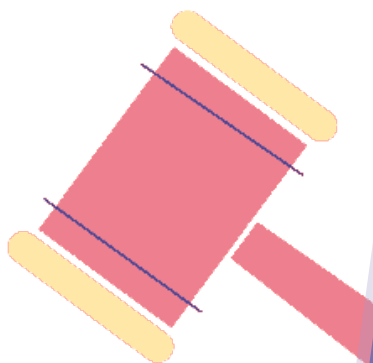


ALCOOL

Point Juridique : Le Pot d'Entreprise

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 ?

Pour que tout se passe bien, cette fiche vous fournit quelques mesures préventives et récapitule les droits et devoirs de chacun dans le cadre d'une célébration alcoolisée.



SE RENSEIGNER

Employeur 

Nos sources

- [Santé Travail Provence](#)
- [INRS](#)
- [Pole Santé Travail Lille PRADD](#)

Addict AIDE_{pro}
LES ADDICTIONS EN MILIEU PROFESSIONNEL

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

L'organisation des pots est l'occasion de réfléchir à la place de l'alcool au sein de l'entreprise. Il existe également quelques cas particuliers, évoqués ici. Dans tous les cas, les quelques mesures préventives exposées dans cette fiche devraient garantir une soirée agréable.

LIEUX D'ORGANISATION

Dans les locaux/dehors/environnement privé

Dans les locaux de l'entreprise

- **Le vin, la bière, le cidre et le poiré sont les seules boissons autorisées** par la loi dans une entreprise. **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. L'employeur doit s'assurer de l'existence d'un cadre et d'une organisation de travail ainsi que de moyens adaptés pour réaliser le travail.

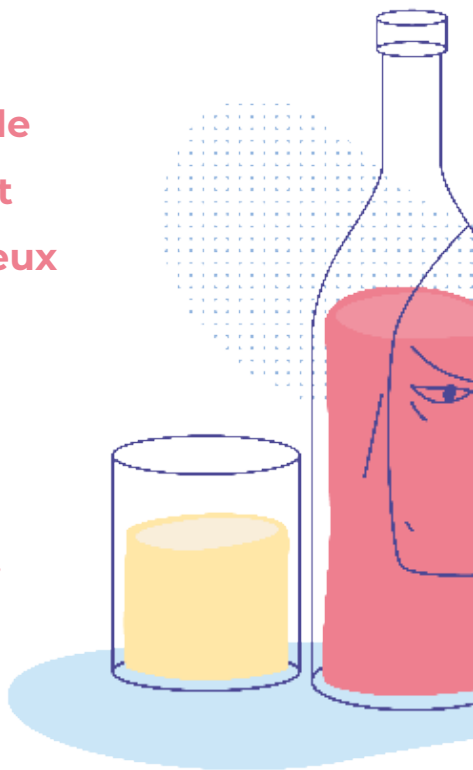
A l'extérieur (bar, restaurant)

- Pour les événements organisés à l'extérieur des lieux de travail, **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.
- A l'extérieur de l'entreprise, **il est recommandé de limiter la quantité de boissons alcoolisées** et éventuellement d'appliquer les mêmes règles que dans les locaux.

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.



MODES D'ORGANISATION

A l'initiative des salariés / employeurs.

Pot officiel organisé 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, **référez-vous au Règlement Intérieur ou aux notes de service, et à défaut au Code du Travail. La responsabilité peut être engagée** si les règles du RI ne sont pas claires.

Pot organisé par l'employeur

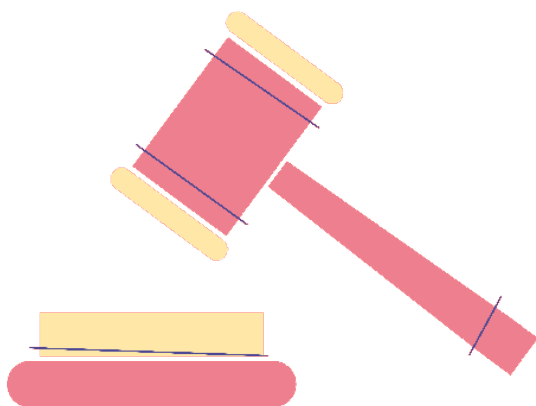
- Il faut mettre en place un protocole de demande écrite d'autorisation de pot en indiquant son objet, l'horaire et la présence ou non de boissons alcoolisées.
- Définir des règles favorisant la sécurité : horaires prédéfinis, boissons proposées, nombre de verres d'alcool/personnes, alcootests, protocole 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)

DANS TOUS LES CAS

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.**



Les sanctions peuvent être graves : 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



CAS PARTICULIERS

Jeunes travailleurs et apprentis.

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 d'un 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 : **7 500 € ou plus ;**
- Inciter directement un mineur à la consommation excessive d'alcool : **1 an d'emprisonnement, 15 000 € d'amende ;**
- Inciter directement un mineur à la consommation habituelle d'alcool : **2 ans d'emprisonnement, 5 000 € d'amende.**



9 MESURES PREVENTIVES

Pour que tout se passe bien.



Avant le pot

- 1 • Je vérifie si les boissons alcoolisées sont autorisées dans l'entreprise (règlement, note de service...) et sous quelles modalités.
- 2 • Je choisis 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 • Je rappelle aux salariés présents les dangers de l'alcool. Je leur demande de ne pas contraindre un collègue à boire. J'informe l'employeur.
- 4 • Je fournis systématiquement des boissons non alcoolisées ;
- 5 • Je fournis des aliments afin de limiter le pic d'alcoolémie ;
- 6 • Je limite le nombre de verres standards d'alcool servi par personne. Les recommandations sanitaires limitent le nombre de verres à «2 maximum par jour, et pas tous les jours» ([source](#)) ;
- 7 • Je ne sers pas de boissons alcoolisées à un collègue présentant un trouble du comportement, ou étant dans l'incapacité d'effectuer son travail en toute sécurité. Je lui porte assistance en respectant les consignes d'urgence de l'entreprise;
- 8 • Je met des éthylotests homologués à disposition du personnel, afin qu'ils effectuent un autotest en toute discrétion.
- 9 • Je veille à ce que mes collègues rentrent en sécurité

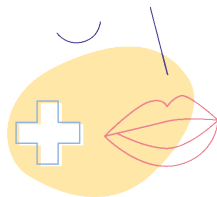
Récapitulatif : références juridiques clés

- 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



ILS PEUVENT VOUS AIDER

L'annuaire des acteurs compétents.



Associations



Cabinets de conseil



Complémentaires santé



Organismes Publics



Partenaires institutionnels



Service de santé au travail



Start-up



Une question, un doute ?

Prenez rendez-vous avec votre Médecin du travail et son équipe. Ils sont là pour vous aider.



APPROFONDISSEZ LE SUJET

Avec ces fiches complémentaires

- Ethylotest

-anti-démarrage (EAD) :

-mode d'emploi



- Alcool au travail :

- droits et devoirs des

- salariés et employeurs



Toutes les fiches sont sur www.addictaide.fr/pro

UNE IDÉE DE FICHE, UN AVIS ?

On vous écoute !



Le Fonds Actions Addictions réunit tous les acteurs concernés par la lutte contre les addictions dans le but de développer des projets préventifs innovants. Le portail Addict'Aide Pro est dédié à la prévention des conduites addictives en milieu professionnel.

Tour Montparnasse • 33 avenue du Maine BP 119 • 75755 Paris Cedex 15
contact@actions-addictions.fr