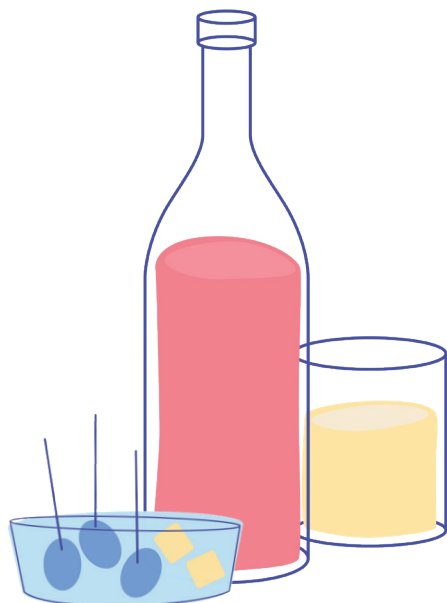


ALCOOL

Pots d'entreprise : les règles juridiques à connaître

Vous souhaitez organiser un événement de célébration dans votre entreprise dans les règles de la loi ?

Cette fiche pratique détaille vos responsabilités en tant qu'organisateur, que vous soyez employé ou dirigeant.



SE RENSEIGNER

Nos sources

- [Santé Travail Provence](#)

Concerne les

- Managers

Les règles applicables varient selon le lieu (dans l'entreprise/à l'extérieur) et le mode d'organisation du pot (salarié/employeur). Il est important de considérer ces deux aspects durant l'encadrement de vos événements festif !

LIEUX D'ORGANISATION

Dans les locaux / dehors.

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 interdits.**
- Afin de prévenir tout risque d'accident, vous avez la possibilité de prévoir dans le règlement intérieur ou, à défaut, par une note de service, une disposition limitante, voire interdisant, toute consommation d'alcool.



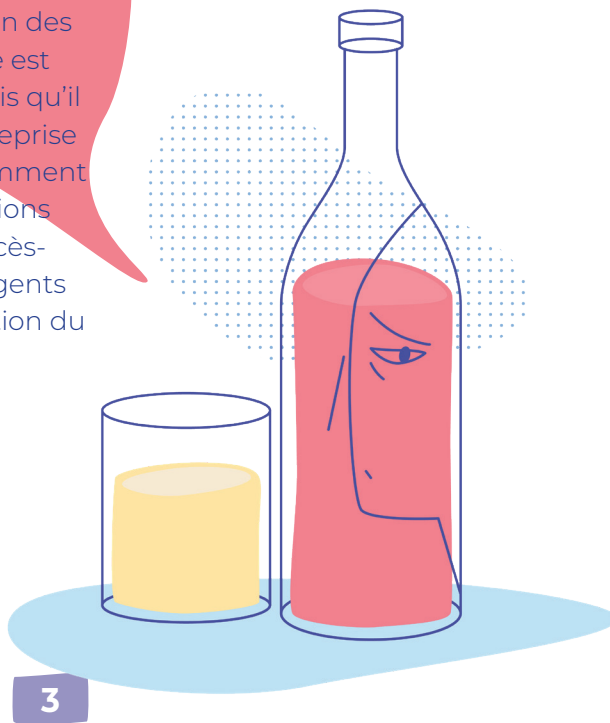
A l'extérieur (bar, restaurant)

- En ce qui concerne les événements organisés à l'extérieur des lieux de travail, **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, votre responsabilité en tant qu'employeur pourrait donc être engagée.**
- Nous vous recommandons de limiter la quantité de boissons alcoolisées et éventuellement d'appliquer les mêmes règles qu'à l'intérieur de l'entreprise.

QUE DIT LE CODE DU TRAVAIL ?

3 750 €

C'est le montant de l'amende sanctionnant le non-respect de l'interdiction des spiritueux. 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.



MODES D'ORGANISATION

A l'initiative des salariés / employeurs.

Pot officiel organisé par les salariés

Vos employés doivent **vous envoyer une demande écrite d'autorisation de pot** indiquant : son objet, sa tranche horaires, et la présence ou non de boissons alcoolisées. Si vous l'autorisez, votre 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 RI ou aux notes de services, et à défaut au Code du Travail.**

Pot organisé par l'employeur

Votre responsabilité peut être engagée si vous n'avez pas mis en œuvre des règles claires pour encadrer les pots dans votre RI.

DANS TOUS LES CAS

En cas d'accident, l'entreprise est responsable.

Si un accident survient pendant ou après le pot, l'employeur peut voir sa responsabilité engagée :

- Le Code du travail interdit de **laisser entrer ou séjourner des personnes en état d'ivresse sur le lieu de travail.**
- **Pour faute inexcusable**, l'employeur est tenu envers le salarié à une obligation de sécurité de résultat.
- 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.**

UN CAS DE SANCTION



A titre d'exemple en juin 2007, la Cour de cassation a confirmé la condamnation d'un président et de divers salariés d'une société pour homicide involontaire et non-assistance à personne en danger.

Un salarié était décédé peu après avoir quitté les locaux de l'entreprise au volant de son véhicule à la suite d'un repas d'entreprise, alors qu'il présentait un taux d'alcool de 1,90 g par litre de sang.

CAS PARTICULIERS

Jeunes travailleurs et apprentis.

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

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 la suspension du contrat d'apprentissage.**

Sanctions prévues

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

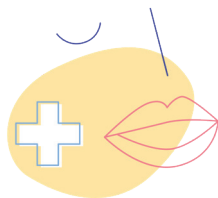
RÉFÉRENCES JURIDIQUES

- [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](#)
- [Chambre criminelle de la Cour de cassation,](#)
[30 septembre 2003, pourvoi n° 03-81554.](#)
- [Chambre criminelle de la Cour de cassation,](#)
[5 juin 2007, pourvoi n° 06-86228](#)



ILS PEUVENT VOUS AIDER

L'annuaire des acteurs compétents.



Start-up



Associations



Cabinets de conseil



Complémentaires santé



Médecins du travail



Organismes Publics



Partenaires institutionnels



Une question, un doute ?

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



ALLEZ ENCORE + LOIN

Avec ces fiches complémentaires.



J'organise un pot d'entrep.

Comment encadrer

la consommation d'alcool ?



5'



4 outils juridiques pour

prévenir la consommation

d'alcool de mes empl.



5'



Retrouvez toutes les fiches sur www.addictaide.fr/pro

DISCUTONS-EN.

Nous sommes à votre écoute !



Le Fonds Actions Addictions a été créé pour réunir, dans une dynamique commune et complémentaire, tous les acteurs concernés par la lutte contre les addictions (les patients, les familles, les professionnels, les scientifiques et les associations) dans le but de développer des projets préventifs innovants. Le portail Addict Aide recense toutes les ressources pour les patients, familles et soignants qui luttent contre les addictions.

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