

# L'employeur peut-il organiser un pot ou un événement avec de l'alcool sur le lieu de travail ?

## Réponse courte

L'employeur peut organiser un événement avec de l'alcool sur le lieu de travail, mais il en assume la **responsabilité**. Son obligation générale de sécurité prévue à l'art. L.312-1 du Code du travail ne s'interrompt pas pendant un événement d'entreprise. Il doit prendre des **mesures de prévention** pour limiter les risques liés à la consommation d'alcool, notamment en matière de sécurité routière et de comportements à risque.

La mise à disposition d'alcool lors d'un événement professionnel engage la responsabilité de l'employeur en cas d'accident survenu à un salarié en état d'ébriété à l'issue de l'événement. L'employeur doit veiller à proposer des alternatives non alcoolisées, à limiter les quantités servies et à prévoir des solutions de transport. Si un règlement intérieur prévoit une interdiction totale, l'événement ne saurait y déroger sans modification préalable du règlement.

## Définition

Un événement d'entreprise avec alcool désigne toute manifestation organisée à l'initiative ou sous la responsabilité de l'employeur (pot de départ, fête de fin d'année, inauguration) au cours de laquelle des **boissons alcoolisées** sont proposées. Cet événement se déroule dans un cadre professionnel, même si son caractère est **festif**, et l'obligation de sécurité de l'employeur y reste pleinement applicable.

## Conditions d'exercice

L'organisation d'un événement avec alcool doit respecter plusieurs exigences.

| Condition                     | Détail   |
|-------------------------------|--|
| <b>Obligation de sécurité</b> | L'employeur reste responsable de la sécurité pendant et après l'événement (art. <u>L.312-1</u> ) |
| <b>Cohérence</b>              | L'événement ne doit pas contredire le règlement intérieur en vigueur                             |
| <b>Prévention</b>             | Mesures pour limiter la consommation excessive et les risques associés                           |
| <b>Encadrement</b>            | Désigner un responsable chargé de surveiller le déroulement                                      |
| <b>Horaires</b>               | Fixer des horaires clairs de début et de fin de l'événement                                      |
| <b>Volontariat</b>            | La participation reste facultative pour les salariés   |

## Modalités pratiques

L'organisation d'un événement d'entreprise avec alcool nécessite des mesures concrètes de prévention.

| Élément              | Détail  |
|----------------------|---|
| <b>Alternatives</b>  | Proposer systématiquement des boissons non alcoolisées en quantité suffisante |
| <b>Quantités</b>     | Limiter le volume d'alcool mis à disposition                                  |
| <b>Restauration</b>  | Prévoir de la nourriture pour ralentir l'absorption d'alcool                  |
| <b>Transport</b>     | Organiser des navettes, taxis ou covoiturage pour le retour                   |
| <b>Éthylotests</b>   | Mettre à disposition des éthylotests à titre préventif                        |
| <b>Communication</b> | Rappeler les consignes de modération et les risques avant l'événement         |

## Pratiques et recommandations

**Prévoir** un budget transport (taxis, navettes) pour les salariés ayant consommé de l'alcool, afin de réduire le risque d'accident de la route après l'événement.

**Limiter** la durée de l'événement et les quantités d'alcool servies pour maintenir un cadre professionnel et prévenir les situations à risque.

**Désigner** un ou plusieurs responsables sobres chargés de veiller au bon déroulement et d'intervenir si un salarié présente un état d'ébriété manifeste.

**Documenter** l'organisation de l'événement et les mesures de prévention prises pour justifier de la diligence de l'employeur en cas d'incident.

## Cadre juridique

| Référence                                    | Objet  |
|--|--|
| Art. <a href="#">L.312-1 Code du travail</a> | Obligation de sécurité applicable pendant l'événement    |
| Art. <a href="#">L.312-2 Code du travail</a> | Principes de prévention des risques                      |
| Art. <a href="#">L.414-3 Code du travail</a> | Consultation de la délégation sur le règlement intérieur |

La responsabilité de l'employeur peut être engagée même si la consommation d'alcool était volontaire de la part du salarié. La jurisprudence tend à considérer que l'employeur qui met de l'alcool à disposition doit en assumer les conséquences. La prudence commande de documenter les mesures de prévention prises.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.