

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.

Questions fréquentes

Faut-il documenter l'organisation d'un événement d'entreprise avec alcool ?

Oui, documenter l'organisation et les mesures de prévention prises permet de justifier la diligence de l'employeur en cas d'incident. Cette traçabilité (échanges écrits, bons de commande, factures de transport) est cruciale en cas de mise en cause juridique.

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

Oui, mais l'employeur en assume la responsabilité. Son obligation générale de sécurité (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.

L'événement avec alcool peut-il déroger au règlement intérieur ?

Non, l'événement ne saurait déroger au règlement intérieur en vigueur sans modification préalable de celui-ci. Si une interdiction totale est inscrite au règlement, organiser un événement avec alcool nécessite d'amender ce dernier après consultation de la délégation.

L'organisation d'un événement avec alcool engage-t-elle la responsabilité de l'employeur ?

Oui, la mise à disposition d'alcool engage la responsabilité de l'employeur en cas d'accident survenu à un salarié en état d'ébriété à l'issue de l'événement. La jurisprudence considère que l'employeur qui sert de l'alcool doit en assumer les conséquences.

La participation à un événement d'entreprise avec alcool est-elle obligatoire ?

Non, la participation reste facultative pour les salariés. Cette nature volontaire est essentielle. L'employeur doit également désigner un responsable chargé de surveiller le déroulement et fixer des horaires clairs de début et de fin de l'événement.

Quelles mesures de prévention prendre lors d'un événement d'entreprise avec alcool ?

Proposer des alternatives non alcoolisées en quantité suffisante, limiter le volume d'alcool, prévoir de la nourriture, organiser des navettes ou taxis pour le retour, mettre à disposition des éthylotests et rappeler les consignes de modération avant l'événement.

Conditions d'exercice

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

Condition	Détail
Obligation de sécurité	L'employeur reste responsable de la sécurité pendant et après l'événement (art. L.312-1)
Cohérence	L'événement ne doit pas contredire le règlement intérieur en vigueur
Prévention	Mesures pour limiter la consommation excessive et les risques associés
Encadrement	Désigner un responsable chargé de surveiller le déroulement
Horaires	Fixer des horaires clairs de début et de fin de l'événement
Volontariat	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
Alternatives	Proposer systématiquement des boissons non alcoolisées en quantité suffisante
Quantités	Limiter le volume d'alcool mis à disposition
Restauration	Prévoir de la nourriture pour ralentir l'absorption d'alcool
Transport	Organiser des navettes, taxis ou covoiturage pour le retour
Éthylotests	Mettre à disposition des éthylotests à titre préventif
Communication	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. L.312-1 Code du travail	Obligation de sécurité applicable pendant l'événement
Art. L.312-2 Code du travail	Principes de prévention des risques
Art. L.414-3 Code du travail	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.