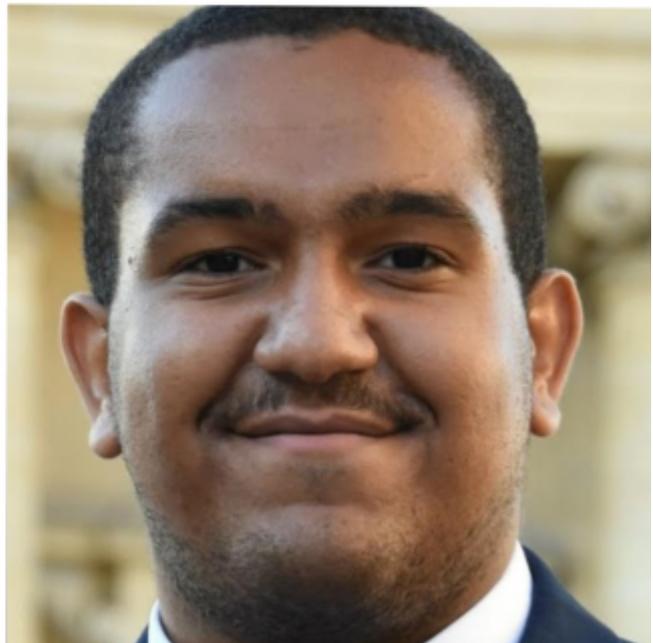


L'alcool sur le lieu de travail : un verre, ça va, deux verres...attention à la goutte de trop !

28/02/2023



Coupe à la main, le législateur français admet une certaine consommation d'alcool sur le lieu de travail, de quoi ravir les salariés.

L'excès n'étant jamais bon, l'employeur se doit d'en encadrer la consommation au risque de voir sa responsabilité engagée. C'est ce que rappellent Sophie Binder, Demet Cacav et Ralph Caudoux, respectivement avocate associée, avocate et juriste au sein du cabinet Barthélémy Avocats et membres d'AvoSial.



Promotion, départ à la retraite, naissance, anniversaire, résultats de l'entreprise, pause déjeuner...les occasions ne manquent pas pour se réunir autour d'un verre avec ses collègues. Toutefois, aussi agréable le champagne soit-il, seules certaines boissons alcoolisées peuvent s'inviter sur le lieu de travail, sauf pour certains salariés pour lesquels ces boissons peuvent générer un risque pour la santé et la sécurité de tout un chacun.

Liberté de consommer rime avec responsabilités

La consommation d'alcool est tolérée sur le lieu de travail mais toutes les boissons alcoolisées le sont-elles ? Manque de pot, le législateur nous impose sa sélection personnelle composée de vin, de cidre, de poiré et de bière pour accompagner tout évènement festif sur le lieu de travail.

Cet encadrement suffit-il ? Loin de là, en cas d'accident, l'employeur (voire le salarié) peut voir sa responsabilité civile ou pénale engagée.

Certains employeurs font donc le choix, par le biais de leur règlement intérieur ou une note de service annexée à celui-ci, de n'autoriser la consommation qu'à certains moments de la journée (ex : fin de service, pause déjeuner, plages horaires), à des endroits précis (ex : restaurant d'entreprise) et/ou dans les limites d'une quantité maximale se rapprochant de celle prévue par le code de la route. Certains vont même jusqu'à interdire toute consommation d'alcool, sur le lieu de travail, pour les seuls salariés affectés à des postes à risque ou pour tous au nom de leur obligation de sécurité. Attention, tous secteurs ou toutes situations ne justifient pas cette tolérance zéro face à la "liberté" de consommer de l'alcool au travail.

A titre d'exemple, cette tolérance zéro sera admise dans une usine de construction automobile où les salariés sont tous amenés à circuler sur une zone où transitent des engins motorisés et des salariés manipulant des produits chimiques (décision du Conseil d'Etat, 14 mars 2022). Plus encore, le haut degré de sécurité et de danger lié à une activité permettra a fortiori de justifier le licenciement d'un pompier en état d'ébriété sur un site classé Seveso par exemple (arrêt du 7 décembre 2016). A contrario, les secteurs de la vente en détail, de la finance et autres, sont des secteurs où une telle restriction absolue sera plus difficilement acceptée.

Qu'en est-il des évènements festifs organisés par l'employeur en dehors du lieu de

travail ? Si la consommation d'alcool est autorisée pendant l'évènement, l'employeur a toujours un rôle à jouer. Des invitations avec des décharges à faire signer, un système de coupon pour limiter la consommation, des boissons non alcoolisées et éthylotests à disposition voire un rappel sur la responsabilité de chacun et la désignation de référents "SAM" et bien d'autres moyens préventifs peuvent être mis en place pour éviter tout risque.

Et si l'évènement est organisé uniquement par les salariés, ils retrouvent leur liberté liée à la vie privée. En effet, l'employeur ne peut s'immiscer dans leur vie privée outre mesure et limiter la consommation d'alcool de salariés en dehors du temps et du lieu de travail. Toutefois, la liberté des uns s'arrêtant là où commence celle des autres, si des faits de la vie privée rejaillissent sur la vie de l'entreprise, l'employeur retrouvera une certaine marge de manœuvre. Le salarié pourra notamment être exposé à un licenciement pour trouble objectif caractérisé au sein de l'entreprise si les circonstances de son comportement sont de nature à justifier une telle mesure. Dans une certaine mesure, le comportement du salarié à cette occasion pourrait également donner lieu à sanction disciplinaire s'il est possible de rattacher les faits à la vie professionnelle de l'entreprise ou s'il constitue un manquement à une obligation découlant de son contrat de travail (cour d'appel de Poitiers, 5 novembre 2020, n°19/01918).

Le recours à l'éthylotest : pour protéger, il vaut mieux souffler

Gare à quiconque laissant entrer ou séjourner un salarié en état d'ébriété sur le lieu de travail, une amende de 10 000 euros est à la clé. La responsabilité pénale du chef d'entreprise et celles des autres salariés pourraient également être engagée. Un salarié sous l'emprise de l'alcool est susceptible de subir un accident mais également de causer un accident. Le salarié victime et à l'origine de l'accident pourrait ainsi déclarer un accident du travail. Une telle situation peut également exposer l'employeur à une action en reconnaissance de sa faute inexcusable. Plus encore, l'employeur engagera sa responsabilité civile sur le fondement de son obligation de sécurité à l'égard des autres salariés.

A l'employeur de jouer et d'assurer la sécurité du salarié contrôlé et celles des autres collaborateurs à l'aide de certaines pratiques (ex : procédure de prise en charge du salarié avec une salle de dégrisement, avec l'appel des secours ou encore l'organisation du retour à son domicile).

Ayez recours à l'éthylotest si ce salarié exécute des tâches dangereuses (ex : manipulation d'une machine) pour lui-même ou son environnement. Attention, à bien le prévoir et ce, avec la procédure à suivre (ex : personne désignée pour effectuer le test, présence d'un tiers, modalités de contestation du test...etc.), dans le règlement intérieur.

() AvoSial est une association d'avocats en droit du travail et de la sécurité sociale qui conseillent et représentent les employeurs en justice.*

Sophie Binder, Demet Cacav et Ralph Caudoux

Source URL: <https://www.actuel-rh.fr/content/lalcool-sur-le-lieu-de-travail-un-verre-ca-va-deux-verresattention-la-goutte-de-trop>