

LÉGISLATION SOCIALE



Les pots alcoolisés au travail

On pensait les pots en entreprise tombés dans l'oubli, campagnes anti-alcool obligent. Il n'en est rien. Un sondage Ifop réalisé pour l'association PSRE, spécialisée dans la prévention du risque routier professionnel, en témoignait il y a quelques mois. Ainsi, neuf salariés sur dix disent y participer plusieurs fois dans l'année. Et dans sept cas sur dix, de l'alcool, même fort, y est proposé. Ce qui semble ne pas poser problème à grand monde : plus de la moitié des chefs de service interrogés n'ont pris aucune disposition particulière et 91 % d'entre eux n'envisagent pas de proscrire l'organisation de pots alcoolisés dans le cadre du temps de travail.

En cette période de fin de l'année où les petites fêtes entre collègues sont de tradition, il nous a semblé utile de rappeler les règles à respecter. Car la consommation de boissons alcoolisées durant le temps de travail est strictement encadrée par la loi. Il en va de la sécurité des salariés et de la responsabilité de l'employeur. ■

1 QUELLES LIMITES FIXER ?

■ Ce que prévoit la loi

Même si certains spécialistes de l'alcoologie estiment ce cadre légal aujourd'hui inadapté (une partie date du tout début du XX^e siècle), il existe.

Selon l'article R. 4228-20 du Code du travail, aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail. Quant à l'article R. 4228-21 du même code, il interdit sous peine de sanctions pénales (amende de 3750 €; C. trav., art. L. 4741-1) de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse. Un autre article du Code du travail mérite d'être mentionné : l'article L. 4122-1 précise qu'« il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail ».

Dès lors, tout salarié qui participe à un pot peut voir sa responsabilité engagée (responsabilité disciplinaire, voire responsabilité pénale) s'il a lui-même enfreint la réglementation ou s'il a laissé un de ses collègues l'enfreindre.

■ Ce que peut prévoir le règlement intérieur

L'employeur peut tout à fait encadrer dans le règlement intérieur la pratique des pots et

plus généralement la consommation d'alcool dans l'entreprise. En effet, le règlement intérieur fixe les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise (C. trav., art. L. 1321-1).

C'est à l'employeur de préciser les règles et les sanctions adaptées à son entreprise. Il peut ainsi, par la voie du règlement intérieur :

– interdire ou limiter l'introduction et/ou la consommation de tout alcool dans l'entreprise. Ces restrictions doivent être justifiées par des raisons de sécurité (manipulation de machines ou de produits dangereux, conduite de véhicule, etc.);

– préciser les modalités de vérification de l'état d'ébriété d'un travailleur sur le lieu de travail (alcootest, éthylotest, éthylomètre). Ces dispositions sont licites dès lors que les modalités de contrôle permettent une contestation du travailleur et qu'il s'agit d'éviter, compte tenu de la nature du travail confié au travailleur, que son état d'ébriété puisse exposer les personnes ou les biens à un danger (Cass. soc., 22 mai 2002, n° 99-45.878P);

– fixer les sanctions disciplinaires encourues en cas de violation des dispositions relatives à l'alcool.

Toutefois, le règlement intérieur ne peut apporter aux droits et libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché (C. trav., art. L. 1321-3).

Une interdiction totale des pots serait à cet égard excessive.

2 COMMENT CONTRÔLER L'ALCOOLÉMIE ?

Dès lors qu'un responsable constate l'ivresse d'un de ses subordonnées, il doit lui refuser l'accès à son poste de travail. Certains seront alors tentés de vérifier le taux d'alcoolémie des intéressés. Pour autant, le contrôle par alcootest est strictement encadré. Pas question de l'utiliser sans précaution et à tout va. Comme le souligne l'arrêt Corona du Conseil d'État du 1^{er} février 1980 (CE, 1^{er} février 1980, n° 06.361), l'article R. 4228-21 du Code du travail ne permet pas à l'employeur d'avoir systématiquement recours à l'alcootest pour contrôler si ses salariés sont en état de travailler.

Le recours à l'alcootest n'est admis que sous trois conditions, celles-ci étant cumulatives. En premier lieu, le recours doit être limité aux cas des salariés occupés à l'exécution de certains travaux ou à la conduite de certaines machines (CE, 8 juillet 1988, n° 71.484 et 71.542).

De plus, l'alcootest doit avoir pour but de prévenir et faire cesser une situation dangereuse, et non de permettre à l'employeur de constater par ce moyen une éventuelle faute disciplinaire (Cass. soc., 9 octobre 1987).

Enfin, il doit être assorti de garanties pour le salarié. Ce peut être la présence d'un tiers, pas forcément un représentant du personnel, ou la possibilité d'une contre-expertise.

➔ À noter : ce contrôle n'est pas considéré comme un acte médical, il n'a donc pas à être effectué par le médecin du travail. Il peut l'être par l'employeur ou par toute personne ou organisme désignés par l'employeur (Rép. min. no 1177, JO Ass. nat., 10 novembre 1997, p. 3964)

3 PEUT-ON SANCTIONNER UN SALARIÉ ?

L'employeur qui a interdit la consommation d'alcool dans le règlement intérieur est tout à fait en droit de sanctionner les sala- ●●●

riés qui contreviennent à cette interdiction. Mais même si la pratique des pots alcoolisés au sein de l'entreprise n'est pas interdite, cette tolérance ne couvre pas les excès.

■ L'ébriété

Un salarié peut être sanctionné en raison de son état d'ébriété, la sanction pouvant aller jusqu'au **licenciement**. En cas de contentieux, les tribunaux tiennent compte des **circonstances** propres à chaque espèce.

Pour apprécier si le comportement du salarié est constitutif d'une faute sérieuse ou grave pouvant justifier un licenciement, les juges recherchent notamment si l'intéressé a déjà fait l'objet d'un avertissement ou d'une mise à pied pour des **faits similaires**.

A ainsi été constitutif d'une faute grave l'abus de boissons alcoolisées au cours d'une réunion professionnelle entraînant un **comportement agressif** d'un salarié déjà sanctionné pour intempérance sur les lieux de travail (*Cass. soc.*, 6 octobre 1998, n° 96-42.290). A l'inverse, le licenciement ne sera pas justifié s'il s'agit d'un **fait isolé**, comme par exemple dans le cas de ce salarié surpris avec ses collègues un verre de pastis à la main dans les vestiaires dix minutes avant la fin de la journée de travail de l'équipe du matin, et qui n'a fait l'objet d'aucune remarque en 13 ans de présence dans l'entreprise (*Cass. soc.*, 24 février 2004, n° 02-40.290).

De même, la **tolérance** de l'employeur pour des **faits similaires** conduit les juges à **écarter la faute grave**.

Les magistrats sont plus sévères à l'égard des salariés qui exercent des **fonctions** pour lesquelles l'état d'ébriété constitue un danger, comme par exemple un salarié affecté à une **machine dangereuse** (*Cass. soc.*, 21 juillet 1981, n° 79.420-77), ou un convoyeur de fond qui pour l'exercice de sa mission est porteur d'une arme à feu (*Cass. soc.*, 14 juin 1994, n° 92-43.390). La faute grave est constituée si l'ébriété du salarié a eu des répercussions sur la qualité de son travail ou a fait courir des **risques** à lui-même ou à d'autres personnes (*Cass. soc.*, 24 janvier 1991, n° 88-45.022).

Enfin, les magistrats tiennent compte du **niveau hiérarchique** du salarié. Ainsi de ce contremaître licencié pour faute grave pour ébriété sur le lieu et pendant le temps de travail : compte tenu de son niveau hiérarchique, ce salarié se devait, selon les juges, de donner l'exemple (*Cass. soc.*, 25 janvier 1995, n° 93-41.819).

■ Les débordements liés à l'ébriété

Est constitutif de **faute grave** l'état d'ébriété d'un salarié se manifestant par des **hurlements**, des **injures** sur les lieux de travail et sa grossièreté vis-à-vis d'un fournisseur (*Cass. soc.*, 17 octobre 1979, *Bull. civ. V*, n° 733).

Même sanction pour les **violences** inexcusables auxquelles un salarié s'est livré en état d'ébriété, certes en dehors du temps de travail, mais dans l'entreprise, en violation du règlement intérieur (*Cass. soc.*, 28 mars 2000, n° 97-43.823).

4 QUELS RISQUES POUR L'ENTREPRISE ?

■ L'accident de travail

Selon l'Association nationale de prévention en alcoologie et en addictologie (Anpaa), l'alcool serait responsable de 10 à 20 % des accidents du travail, toutes les catégories socioprofessionnelles étant touchées.

Le fait que le salarié concerné ait été en état d'ébriété n'a pas pour conséquence de **modifier la nature** de l'accident. Celui-ci demeure un **accident du travail**. Ainsi l'accident survenu à un chauffeur routier dans un état d'imprégnation alcoolique avancé a été qualifié d'accident du travail dans la mesure où il ne s'était pas soustrait à l'**autorité** de son **employeur** (*Cass. soc.*, 23 mars 1995, n° 92-21.311).

L'état d'ébriété d'un salarié n'exonère pas non plus l'**employeur** de sa **responsabilité**. Un employeur a ainsi été pénalement condamné pour avoir admis un salarié au travail alors qu'il était ivre (*Cass. crim.*, 30 novembre 1993, n° 92-82.090).

En cas d'accident du travail, le manquement à l'obligation de sécurité de résultat révélé par l'accident a le caractère d'une **faute inexcusable**, si l'employeur avait ou aurait dû avoir **conscience du danger** auquel étaient exposés les salariés et s'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour les en prévenir (*Cass. ass. plén.*, 24 juin 2005, n° 03-30.038P).

La **faute de la victime** n'exonère pas l'employeur de sa faute inexcusable. Il suffit que la faute de l'employeur ait été une cause nécessaire de l'accident pour que sa responsabilité soit engagée (*Cass. soc.*, 31 octobre 2002, n° 00-18.359P, *Juris Hebdo* n° 788).

■ L'accident de la circulation

Les conséquences d'un pot un peu trop alcoolisé peuvent aussi dépasser le cadre de l'entreprise. Depuis quelques années, la justice se voit saisie d'affaires d'**accidents de la route**, survenus à l'issue d'événements festifs, orchestrés par l'entreprise.

Ainsi, le cas de ce chauffeur routier qui, n'étant pas en état de conduire après un repas de fin d'année organisé par l'employeur, se fait ramener par un collègue sur son lieu de travail, le dépôt où est garé son véhicule. Le gardien des lieux le prend alors en charge et lui confisque ses clés. Mais devant l'insistance du chauffeur, il cède et lui rend son trousseau. Le salarié trouve la mort à son volant, à peine un kilomètre plus loin. Les pa-

rents de la victime assignent devant le tribunal le président de la société, la société employeur, le cadre et le gardien pour homicide involontaire et non-assistance à personne en danger. La chambre criminelle de la Cour de cassation a considéré qu'en l'espèce, le collègue tout comme le gardien avaient conscience que la victime n'était pas en état de conduire. Ils se sont donc rendus coupables, selon la Haute juridiction, de **non-assistance à personne en danger** (*Cass. crim.*, 5 juin 2007, n° 06-86228). Le patron de l'entreprise a, quant à lui, été blanchi, car il a été prouvé qu'il n'avait pas eu connaissance de la présence d'une bouteille d'alcool fort, puisque celle-ci avait circulé après son départ. Il est évident que dans le cas contraire, l'employeur aurait pu être condamné.

Car tout **manquement** au principe d'**obligation de protection** et de sécurité des salariés expose le chef d'entreprise, en cas d'accident du salarié ivre, à une condamnation tout d'abord au civil pour faute inexcusable, à laquelle pourrait s'ajouter une condamnation au pénal (mise en danger d'autrui, non-assistance en danger, voire complicité du délit de conduire en état d'ivresse), applicable au chef d'entreprise et/ou au cadre responsable de l'organisation du pot. À la clé : un emprisonnement et, dans les cas les plus graves, 75 000 € d'amende.

■ L'accident causé à un tiers

Une décision de la cour d'appel de Bourges (*CA Bourges*, 10 avril 2003, n° 2003/192) illustre un autre risque pour l'employeur : celle de l'accident causé par un salarié ivre à des tiers. Dans cette affaire, après un pot de fin d'année organisé par le comité d'entreprise, un salarié provoque un très grave accident ; son taux d'alcoolémie se révélera de 2,3 grammes. Ce salarié est condamné en première instance à quatre ans d'emprisonnement, dont deux avec sursis, mise à l'épreuve et annulation du permis de conduire. En l'espèce, le chef d'entreprise, condamné en première instance à 2000 € d'amende pour infraction aux dispositions du Code du travail, a été relaxé en appel. Cette relaxe était motivée par le fait que le pot était organisé hors du temps de travail, sous la seule responsabilité du comité d'établissement dans le cadre de ses activités sociales et culturelles, et que le chef d'établissement n'y avait participé qu'en simple invité. Qu'en aurait-il été dans le cas contraire ?

5 COMMENT ORGANISER UN POT SANS RISQUE ?

À titre préventif, l'employeur a le choix entre **deux options**.

La première consistera à **ne tolérer** purement et simplement **aucun alcool** dans ●●●

l'entreprise dès lors qu'il considère que la sécurité de son établissement en dépend. Il sera alors conseillé de mentionner très clairement cette interdiction dans le règlement intérieur.

Une seconde option peut conduire le chef d'entreprise à prohiber la consommation de boissons alcoolisées dans ses murs, **exception** faite de **circonstances très exceptionnelles**, dès lors qu'une **demande d'autorisation** est effectuée. Il sera également précisé

la durée et les horaires admis de ces fêtes. Par ailleurs, l'employeur interdira l'accès des boissons alcoolisées en libre-service, une personne devant être affectée à sa « distribution ».

Malgré cette tolérance, le respect du Code du travail demeure.

Tout comme certains principes avancés par les spécialistes de l'alcoologie. Ainsi, il est conseillé de limiter la quantité de bouteilles disponibles afin que personne ne puisse tom-

ber dans l'excès. Il convient également de proposer des boissons non-alcoolisées de qualité.

S'ajoute, pour finir, un dispositif visant à prendre en charge les collaborateurs ayant tendance à lever un peu souvent leur verre.

Un service de taxi, des salariés volontaires... Quelle que soit la procédure choisie, chacun doit connaître son rôle.

