

## COMMENT GERER L'ALCOOL ET LA DROGUE DANS L'ENTREPRISE ?

- Est-ce que les salariés peuvent consommer de l'alcool sur le lieu de travail ?
- L'entreprise elle-même peut elle proposer des boissons alcoolisées à ses salariés, à l'occasion d'un pot par exemple ?
- Quelle attitude adopter face à un salarié sous l'emprise de l'alcool ou de stupéfiants ?

Des questions que tout chef d'entreprise est amené à se poser. Aussi, il nous a semblé pertinent de faire un point succinct sur les règles applicables en la matière et sur la conduite à tenir

### 1. EST-CE QUE LES SALARIES PEUVENT CONSOMMER DE L'ALCOOL SUR LE LIEU DE TRAVAIL ?

**Le principe :** Le Code du travail autorise la consommation de vin, cidre, bière et poiré sur le lieu de travail.

**Nos conseils :**

- L'employeur peut (doit), pour des raisons évidentes de santé et de sécurité, prévoir dans le règlement intérieur ou par note de service des limites à cette consommation, voir l'interdire.

Une interdiction générale doit être exceptionnelle et fondée sur l'existence d'une situation particulière de danger ou de risque : l'utilisation d'objets coupants dans l'hôtellerie restauration, la boulangerie, la boucherie, charcuterie, etc. présente des risques particuliers, qui peuvent justifier une limitation, voire une interdiction totale de la consommation d'alcool dans les entreprises du secteur. Idem si certains salariés assurent un service de livraison et sont amenés à conduire un véhicule.

**L'intérêt de l'employeur à être pro actif :**

- limiter le risque d'accident du travail, et donc limiter les risques de mise en cause de sa responsabilité,
- permettre le prononcé de sanctions disciplinaires en cas de non respect du règlement intérieur / de la note de service.

### 2. L'ENTREPRISE ELLE-MEME PEUT ELLE PROPOSER DES BOISSONS ALCOOLISEES A SES SALARIES, A L'OCCASION D'UN POT, D'UN SEMINAIRE ?

**Le Principe :** Oui avec les mêmes limites que précédemment : vin, bière, cidre, et poiré exclusivement.

**Nos conseils :**

- Informer les salariés sur les dangers liés à la surconsommation d'alcool,

- Calculer au plus juste la quantité d’alcool qui sera servie (écarter les formules du type « Open Bar »),
- Demander aux participants de déposer leur clé de voiture à l’arrivée et proposer des éthylo-test pour pouvoir récupérer les clés à la fin de la soirée,
- Proposer ou faire raccompagner les salariés qui ne peuvent pas conduire,
- Promouvoir le covoiturage, les transports en commun,
- Etc.

#### **L’intérêt de l’employeur à être pro actif :**

- limiter le risque d’accident, et donc limiter les risques de mise en cause de sa responsabilité, y compris vis-à-vis des tiers. Pour information, les dommages causés aux tiers ne sont pas couverts par les compagnies d’assurance.

Par ailleurs, en cas d’accident survenu sous l’emprise de l’alcool à la suite d’une consommation intervenue sur le lieu de travail, ou dans le cadre de l’entreprise (livraison, séminaire), l’accident du travail peut être reconnu.

### **3. QUELLE ATTITUDE ADOPTER FACE A UN SALARIE SOUS L’EMPRISE DE L’ALCOOL OU DE STUPEFIANTS ?**

#### **Le Principe :**

Agir dans tous les cas

#### **Nos conseils :**

- Soumettre l’intéressé à un éthylo-test ou un test salivaire pour détecter l’usage de stupéfiants, mais attention, uniquement si le règlement intérieur mis en place dans l’entreprise le prévoit,
- Isoler le salarié, et avoir un entretien avec lui pour tenter de comprendre les raisons de cet état (festivités arrosées, problème dans l’entreprise, situation personnelle délicate, situation d’alcoolémie chronique ?)
- S’il est impossible d’avoir une conversation constructive avec l’intéressé, faire appel aux services de secours pour une prise en charge,
- Mettre le salarié à pied à titre conservatoire en l’invitant à quitter le lieu de travail immédiatement (le faire raccompagner si nécessaire),
- Entamer une procédure disciplinaire en le convoquant dans un premier temps à un entretien préalable,
- Choisir la sanction adaptée, laquelle dépendra des antécédents du salarié, des informations obtenues lors de l’entretien, etc.
- Solliciter les services de la médecine du travail qui pourront apporter soutien tant à l’employeur qu’au salarié.

#### **L’intérêt de l’employeur à être pro actif :**

- limiter les risques de mise en cause de sa responsabilité en cas d’accident survenu au salarié sous l’emprise de stupéfiants ou de l’alcool,

- limiter les risques de contestation du salarié en ayant les bons réflexes, en mettant en œuvre les bonnes actions,
- permettre le maintien ou la restauration d'un climat de confiance dans l'entreprise, et ainsi favoriser sa productivité, l'efficacité des équipes,
- etc.

Dans ce domaine, comme dans bien d'autres, il est essentiel pour le chef d'entreprise d'être bien conseillé, de pouvoir obtenir auprès de professionnels des informations fiables, lui permettant de prendre les bonnes décisions dans l'intérêt de son entreprise.

C'est pourquoi, nos équipes sont à votre disposition pour vous accompagner sur ces problématiques :

- Mise en place d'un règlement intérieur,
- Etablissement d'une note de service spécifique,
- Conseil et assistance en matière de procédures disciplinaires,
- et sur bien d'autres encore.

Vous avez un projet ?

Alors n'hésitez plus, venez nous rencontrer sur :

**le Salon EGAST**  
**du 18 au 21 mars prochain,**  
**stand B 068 HALL 7**

Parce que pour nous, c'est l'Avenir de nos clients qui compte.



COMPTABILITÉ  
EXPERTISE  
AUDIT

