

**Société.** La responsabilité civile et pénale du chef d'entreprise pourra être engagée si un salarié sous l'emprise de l'alcool cause un accident pour lui-même ou pour autrui.

## Alcool dans l'entreprise : quels risques pour l'employeur ?

La vie dans l'entreprise est parfois l'occasion de moments festifs où se retrouvent à l'occasion d'événements familiaux les salariés autour d'un verre de l'amitié dans les locaux de l'entreprise. Ces libations amicales peuvent tourner au cauchemar pour le chef d'entreprise lorsque de l'alcool est consommé.

En effet sa responsabilité tant civile que pénale pourra être engagée si un salarié sous l'emprise de l'alcool cause un accident pour lui-même ou pour autrui. Les quelques règles qui vont être rappelées ci-après vous permettront de mesurer les risques encourus lorsque vous laissez de l'alcool circuler dans l'entreprise et d'envisager des solutions pour les limiter. Aussi surprenant que cela puisse paraître, la loi n'interdit pas formellement la consommation d'alcool dans l'entreprise. Elle ne fait qu'interdire, conformément aux dispositions de l'article L 232-2 du Code du travail, l'introduction et la distribution à l'intérieur de l'entreprise des boissons alcoolisées autres que le vin, la bière, le cidre, le poiré et l'hydromel. Ce texte peu restrictif met néanmoins à la charge de l'employeur l'obligation d'interdire de laisser entrer ou séjourner dans l'entreprise des personnes en état d'ivresse.

Aussi, si le chef d'entreprise ne prévoit aucune disposition dans son règlement intérieur, il ne pourra pas sanctionner un de ses salariés ayant



HELDON GARDNER/FOTOLIA

consommé de l'alcool. La Cour de cassation considère que la consommation d'alcool d'un salarié, hors danger lié à son poste, ne constitue pas une faute en soi. Seul le comportement du salarié sous les effets de l'alcool pourrait constituer une faute à la condition qu'il soit démontré par l'employeur.

Il revient dès lors au chef d'entreprise de prendre lui-même les mesures nécessaires pour protéger ses salariés de la consommation d'alcool.

Pour ce faire il doit tout d'abord inscrire dans le règlement intérieur de son entreprise la possibilité de faire passer une épreuve d'alcootest à ses salariés. Ce test n'est possible qu'à l'égard des seuls salariés dont l'état d'ébriété, compte tenu de la nature de

leur poste de travail, risque de constituer une menace pour eux-mêmes ou leur entourage. Si les conditions sont remplies et si l'alcootest s'avère positif, l'employeur sera en droit de sanctionner le salarié.

Deuxième possibilité pour l'employeur : interdire purement et simplement toute consommation d'alcool dans son entreprise. Pareillement, il doit inscrire dans le règlement intérieur cette interdiction en la motivant par des raisons de sécurité ou d'hygiène. Mais attention, la seule mention de l'interdiction au règlement intérieur n'est pas suffisante en soi. Le chef d'entreprise doit strictement veiller à ce qu'elle soit respectée par ses salariés et notamment à l'occasion des « pots »

organisés par les salariés. À ce sujet, il n'est pas inutile de rappeler que l'employeur qui autorise de telles manifestations avec consommation d'alcool, engage sa propre responsabilité tant civile que pénale en cas d'accident de la part d'un de ses salariés qui se serait alcoolisé lors d'une telle manifestation.

Pour conclure, le sujet de la consommation d'alcool dans l'entreprise n'est pas à prendre à la légère pour la direction. Des mesures fermes doivent être prises par celle-ci afin d'éviter bien des catastrophes et des prises de risques juridiques.

**FABIEN KOVAC ET OLIVIER GAUTHIER-DOUMERG, AVOCATS AUX BARREAUX DE DIJON ET D'AUXERRE**

**Social.** Le CNE revient à la Cour d'appel.

Dans le feuillet judiciaire du CNE (« contrat nouvelle embauche »), les syndicats viennent de marquer un point décisif. Le Tribunal des conflits, saisi à la demande du gouvernement, a en effet estimé le 19 mars qu'il revenait au juge judiciaire, et non au juge administratif, d'apprécier la conformité du CNE au droit international.

On rappelle qu'à l'origine de l'imbroglio, une décision du Conseil des prud'hommes de Longjumeau du 28 avril 2006 a requalifié un CNE en CDI en alléguant le respect de la convention n° 158 de l'Organisation internationale du travail.

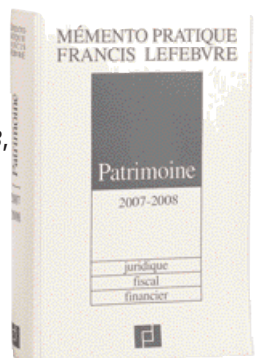
Le CNE peut en effet, pendant une période de deux ans, être rompu à l'initiative de l'employeur sans que celui-ci ait à invoquer un quelconque motif, alors que la convention n° 158 interdit le licenciement « sans motif valable » et n'autorise de dérogation au droit commun que pendant une période d'une durée « raisonnable ».

Le Tribunal des conflits reconnaît ainsi que l'ordonnance du 2 août 2005 instituant le CNE a acquis une valeur législative grâce à une ratification implicite (plusieurs lois y font référence et notamment, ironie du sort, les dispositions instituant le CPE désormais abrogées). Le gouvernement prétendait au contraire échapper au contrôle du juge judiciaire en s'abstenant de faire ratifier l'ordonnance par le Parlement.

La manœuvre a échoué. La Cour d'appel de Paris va donc pouvoir reprendre l'examen au fond de l'affaire jugée par le Conseil des prud'hommes de Longjumeau.

**Paru.** Le *Mémento Patrimoine 2007-2008*.

Les éditions Francis Lefebvre publie la nouvelle édition du *Mémento Patrimoine 2007-2008*, disponible en librairie à partir du 10 mai 2007. À jour au 15 mars 2007, il permet de maîtriser les réformes et de profiter des nouvelles opportunités. Il intègre notamment :



- ◆ la réforme des successions et des libéralités
- ◆ la réforme des plus-values sur actions
- ◆ la loi « Engagement national pour le logement » (dispositifs Robien recentré et Borloo...)
- ◆ la réforme du Pacs
- ◆ l'adoption de la fiducie
- ◆ la réforme des majeurs protégés
- ◆ la réforme de l'épargne salariale
- ◆ un nouveau dossier thématique « Responsabilité du gestionnaire de portefeuille ».

Le *Mémento Patrimoine 2007-2008* suit chaque étape de la vie du patrimoine, de l'investissement jusqu'à la transmission. Il combine étroitement les aspects juridiques, fiscaux et financiers. Ce mémento présente tous les outils nécessaires à une gestion patrimoniale active. Il décrit tant les avantages que les dangers ou inconvénients des principaux types d'investissements.

◆ Collection « Mémento pratique » édition 2007-2008 – service d'actualisation (en accès libre sur internet), 1.400 pages, 103 euros. Plus d'infos : [www.efl.fr](http://www.efl.fr)

## Le programme des formations continues



### Vendredi 13 avril

Les nouvelles technologies.  
Intervenant : maître Sophie Bouchard.  
Lieu : salle 229 de la faculté de droit, à Dijon.

### Vendredi 20 avril

Les baux commerciaux : actualité et contentieux.  
Intervenant : maître Magdelaine, expert.  
Lieu : salle des avocats de la Cour d'appel de Dijon.

### Vendredi 4 mai

L'évolution de la jurisprudence quant à l'évolution du préjudice corporel

Intervenants : maître Bœuf et M. Casson  
Lieu : amphithéâtre, faculté de droit à Dijon.

### Vendredi 11 mai

Droit de la responsabilité, actualité jurisprudentielle sur la responsabilité civile.  
Intervenants : Cécile Caseau-Roche  
Lieu : salle 219, faculté de droit à Dijon, 2<sup>ème</sup> étage.

Contact ERAGE : [avocats.centre-formation@wanadoo.fr](mailto:avocats.centre-formation@wanadoo.fr)  
Tél. 03 80 73 22 09 - Fax. 03 80 28 56 93

actualité