

# Pour que la fête de fin d'année de l'entreprise reste un bon souvenir...



© 2022 Les Echos Publishing

Après deux années de restrictions sanitaires liées au Covid-19, vous envisagez certainement d'organiser une fête de fin d'année afin de favoriser la cohésion de vos équipes et de récompenser le travail accompli par vos salariés. Pour des raisons pratiques, cet événement peut se dérouler hors du temps de travail et à l'extérieur de l'entreprise. Mais attention, certains incidents (accident, comportement inapproprié...) peuvent venir jouer les trouble-fête, voire engager votre responsabilité. Explications.

## À consommer avec modération

L'une des premières questions à régler est celle de la consommation d'alcool de vos salariés au cours de la fête de fin d'année. Certes, vous pouvez tout à fait, pour des motifs liés à la sécurité et à la santé de vos employés, interdire toute boisson alcoolisée ou, tout du moins, ne pas en mettre à leur disposition. Mais il est probable qu'une telle mesure paraisse disproportionnée et ne soit pas respectée...

Aussi, vous pouvez autoriser une consommation d'alcool modérée tout en prenant des précautions pour prévenir les dérives. À ce titre, l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) préconise, par exemple, de limiter les

quantités d'alcool proposées, de fournir des boissons non-alcoolisées, de mettre des éthylotests à la disposition de votre personnel et d'établir une procédure à suivre en cas d'incapacité d'un salarié à repartir avec son véhicule.

**Attention** : l'employeur qui ne prend pas toutes les précautions pour prévenir les risques liés à la consommation d'alcool peut voir sa responsabilité engagée en cas d'accident. Tel est le cas, par exemple, lorsqu'il fournit de grandes quantités d'alcool aux salariés et qu'un accident mortel survient en fin de soirée.

## **La sécurité avant tout**

Tout comme au sein de l'entreprise à l'occasion du travail, vous devez mettre en place toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité de vos salariés lors du déroulement de la fête de fin d'année. Et pour cause, si un accident survient durant l'évènement, il peut être considéré comme un accident du travail. C'est en tout en cas ce qu'en ont déduit les juges à l'égard d'un salarié qui avait reçu un bouchon de champagne dans l'œil à l'occasion d'un pot organisé après le travail.

## **Rester « politiquement correct »**

Dans le cadre d'une fête qui se tient hors de l'entreprise, le règlement intérieur de votre entreprise n'a, en principe, pas vocation à s'appliquer. Néanmoins, puisqu'ils sont rattachés à la vie professionnelle, des comportements inappropriés envers vos salariés ou vous-même peuvent être sanctionnés.

En effet, vous conservez votre pouvoir de direction lors des évènements que vous organisez. Dès lors, vous pouvez prendre des mesures disciplinaires à l'égard d'un salarié qui aurait des gestes déplacés, un comportement violent ou encore qui serait injurieux.

