

Pour que la fête de fin d'année de l'entreprise se déroule sans soucis...



© 2025 Les Echos Publishing

Pour favoriser la cohésion de vos équipes et récompenser vos salariés du travail accompli, vous envisagez peut-être d'organiser une fête de fin d'année. 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-fêtes, voire engager votre responsabilité. Explications.

Avec ou sans alcool ?

Bien entendu, 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.

En toute sécurité...

Comme c'est le cas au sein de l'entreprise durant le temps de 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 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.

... et convivialité

Dans le cadre d'une fête qui se tient en dehors du lieu de travail, 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.

© 2025 Les Echos Publishing