



## Les SPA dans la politique globale de prévention de l'entreprise

### Alcool : organiser un pot en entreprise de manière responsable

**Le pot ou le repas en entreprise est un moment de convivialité permettant aux salariés de se réunir autour d'un verre. Toutefois, celui-ci doit impérativement être encadré.**

#### QUE DIT LA LOI ?

- Responsabilité de l'employeur engagée : « *L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs* » (Art L 4121-1 du Code du Travail)
  - Type d'alcool autorisé : « *Aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail* (Art R 4228-20 du Code du Travail ; Décret du 1er juillet 2014)
  - Possibilité d'interdiction de tout alcool : « *Lorsque la consommation de boissons alcoolisées [...] est susceptible de porter atteinte à la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur [...] prévoit dans le règlement intérieur ou, à défaut, par note de service les mesures permettant de protéger la santé et la sécurité des travailleurs et de prévenir tout risque d'accident. Ces mesures, qui peuvent notamment prendre la forme d'une limitation voire d'une interdiction de cette consommation, doivent être proportionnées au but recherché* » (Art R 4228-20 du Code du Travail ; Décret du 1er juillet 2014)
- Cette consommation est autorisée dans les locaux affectés aux repas.**
- « *Il est interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse* » (Art R 4228-21 du Code du Travail)

Si la consommation de boissons alcoolisées est autorisée dans l'entreprise, des précautions d'encadrement sont conseillées :

« Profitons de ce moment festif sans modération, tout en restant maître de notre consommation »

#### Pot organisé à l'initiative des salariés en prévenant l'employeur :

Demande écrite d'autorisation de pot indiquant son objet, ses horaires et la présence ou non de boissons alcoolisées.

Si l'employeur l'autorise, sa responsabilité est engagée et les mesures d'encadrement à faire respecter sont les mêmes que s'il l'avait organisé lui-même (Cf. ci-dessous)

#### Pot informel organisé à l'initiative des salariés sans prévenir l'employeur :

Cette situation peut être rencontrée sur de petites unités de travail, au moment de la pause déjeuner ou en fin de journée de travail. Dans ce cas, on se réfère au RI ou aux notes de service et à défaut au Code du Travail.

(Cf. ci-dessus)

#### Pot organisé par l'employeur :

La responsabilité de l'employeur peut être engagée s'il n'a pas mis en œuvre des **règles claires pour encadrer les pots.**

#### Exemple de règles d'encadrement du pot ou du repas :

- Quelques jours avant la date prévue, faire des **rappels aux salariés** sur les dangers de l'alcool, particulièrement au volant, en encourageant le principe du **chauffeur désigné**. Prévoir éventuellement des éthylotests.
- Désigner un ou plusieurs **référents** qui seront garants du bon déroulement de l'événement et de la sécurité des participants.
- Fixer les **horaires de début et de clôture du pot**, idéalement avant le déjeuner, en évitant les fins de journée pour écarter les risques liés à la conduite.
- Privilégier les boissons non alcoolisées (eau, sodas, jus de fruits, sirop...), **cocktails sans alcool**, fruits frais.
- Pas d'alcool type whisky, pastis, vodka, rhum... Bière, vin, cidre ont l'avantage d'être servis dans des verres standards.
- Limiter le nombre de bouteilles d'alcool en prévoyant **2 verre-standards maximum par personne** (système de tickets de consommation éventuellement), en communiquant au préalable sur cette limite de consommation.
- Prévoir des amuse-bouche en quantité suffisante.
- Rappeler qu'alcool et médicaments psychotropes ne font pas bon ménage.

Source J.J. Jeannin