

# 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.

**Article L.4121-1 du Code du Travail** : « L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ».

**Article R.4228-20 du Code du Travail** : « Aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail ».

Lorsque la consommation de boissons alcoolisées est susceptible de porter atteinte à la sécurité et à 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 prendre la forme d'une limitation, voire d'une interdiction de cette consommation, doivent être proportionnées au but recherché.

**Article R.4228-21 du Code du Travail** : « Il est interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse. »

Si la consommation de boissons alcoolisées est autorisée dans l'entreprise, un certain nombre de précautions d'encadrement sont conseillées



#### 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.

#### Pot informel 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.

PROFITONS DE CE MOMENT FESTIF TOUT EN RESTANT MAÎTRE DE NOTRE CONSOMMATION

#### 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.

#### Exemples de règles d'encadrement du pot et/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 et prévoir la mise à disposition d'éthylotests éventuellement.
- Désigner un ou plusieurs **référénts** qui seront garants du bon déroulement de l'événement.
- Fixer les **horaires** de début et de fin 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, soda, jus de fruit), cocktails sans alcool.
- Pas d'alcool type whisky, pastis, vodka.
- Limiter le nombre de bouteilles d'alcool en prévoyant 2 verres standards maximum par personne.