



Comment organiser un pot d'entreprise de manière responsable et s'inscrire dans une démarche préventive ?

Le pot d'entreprise ou tout événement convivial (départ à la retraite, anniversaire, fête de fin d'année...), a pour objectif de renforcer les liens de l'équipe. Il se doit de respecter quelques règles afin d'éviter tout débordement sans nuire à la convivialité.

Prévoir un protocole d'encadrement. Vous pouvez aussi interdire l'alcool lors des pots, sous certaines conditions pour des raisons de sécurité des salariés. (L'interdiction doit être inscrite dans le règlement intérieur ou à défaut dans une note de service et doit être proportionnée au but recherché).



QUELQUES EXEMPLES DE SANCTIONS ENCOURUES* :

3750 €

C'est le montant de l'amende pour non-respect de l'interdiction des spiritueux en entreprise (amende cumulable par employé présent dans l'entreprise au moment des faits)

7500 €

C'est le montant de l'amende pour avoir fait boire jusqu'à l'ivresse un mineur

1 an d'emprisonnement et 1500€ d'amende

C'est la sanction pour avoir incité directement un mineur à la consommation excessive d'alcool



CAS PRATIQUE

Organiser les pots en entreprise de manière responsable

Pour que tout se passe bien :

- Avant le pot :
 - vérifier et appliquer le règlement intérieur, ou à défaut la note de service concernant l'introduction de boissons alcoolisées dans l'entreprise
 - Privilégier les boissons non alcoolisées
 - Faire des rappels aux salariés sur les dangers de l'alcool, notamment au volant, encourager le chauffeur désigné, prévoir une mise à disposition d'éthylotests (éventuellement)
 - Désigner la/les personnes organisatrices garantes du bon déroulement de l'évènement et de la sécurité des participants
 - Fixer les horaires de début et de fin de pot, de préférence avant le déjeuner. Les fins de journées sont à éviter pour les risques liés à la conduite
- Pendant le pot :
 - Le vin, la bière, le cidre et le poiré sont les seules boissons alcoolisées autorisées par la loi en entreprise
 - Rappeler les dangers de l'alcool, demander de ne pas inciter un collègue à consommer et veiller à ce que l'ensemble des participants puisse rentrer en sécurité
 - Interdiction d'introduire des spiritueux comme le whisky, la vodka, le rhum...
 - Limiter le nombre de verre standard d'alcool servi par personne.
 - Exemples : limiter le nombre de bouteille en fonction, prévoir un système de tickets de consommation...
 - Ne pas servir un collègue ayant un trouble du comportement
 - Porter assistance en fonction des consignes d'urgences de l'entreprise.
 - Mettre des éthylotests homologués à disposition du personnel

Et pour les jeunes travailleurs et apprentis ?

- Il convient d'interdire cette consommation aux mineurs, l'employeur devra leur porter une attention particulière.
- L'inspection du travail peut suspendre le contrat d'apprentissage, s'il y a une atteinte à la santé physique ou morale d'un apprenti ou d'un stagiaire. réduction des risques passe par l'élaboration d'une démarche de prévention collective associée à la prise en charge des cas individuels.

DISPOSITIONS LÉGALES ET RÉGLEMENTAIRES APPLICABLES



- Article R. 4228-20 et suivants du Code du travail
- Article L. 4741-1 du Code du travail
- Article L. 6222-1 du Code du travail
- Article L. 3353-4 du Code de la santé publique
- Article 227-19 du Code pénal
- Article 1240 du Code civil





- Le RI ainsi formulé sur le chapitre du risque lié à la consommation de « Substances Psycho Actives » : « SPA ») est un exemple proposé par PREVALY sous réserve d'évolution de la réglementation et peu être intégré à une note de service si l'établissement ne possède pas de règlement intérieur.

1. Boisson et produits stupéfiants

Ex de formulation :

« Conformément à l'article R 4228-20 du code du travail, l'introduction de boissons alcoolisées par le personnel dans les locaux de l'entreprise est interdite, sauf boissons évoquées par ce texte (vin, cidre, poiré).

La consommation des boissons alcoolisées dans les locaux de l'entreprise est interdite sauf autorisation préalable de la direction et se tiendra et se tiendra dans les conditions fixées par l'entreprise.

Il est également interdit d'introduire ou de distribuer de la drogue dans les locaux de travail

Il est interdit de pénétrer ou demeurer dans les locaux de travail et ceux pour lesquels le personnel est amené à se déplacer (dans le cadre de l'activité professionnelle durant les heures de travail) en état d'ébriété ou sous l'emprise de produits stupéfiants »





2. Contrôle d'alcoolémie et dépistage de produits stupéfiants

Ex de formulation :

« Tout salarié se trouvant en état d'ivresse apparent, ou sous l'emprise manifeste de stupéfiants (drogues, médicaments, ...) pourra se voir interdire l'accès aux lieux de travail par la hiérarchie ou écarté de son poste de travail provisoirement. Il pourra être par la suite adressé au médecin du travail et faire l'objet d'une sanction disciplinaire »

En raison de l'obligation faite à l'employeur d'assurer la sécurité dans son établissement, en cas de trouble du comportement manifeste ou d'état d'ivresse présumé, pouvant constituer un danger pour l'intéressé ou son environnement et afin de prévenir ou de faire cesser une situation dangereuse, la direction pourra imposer l'alcooltest au collaborateur si son poste est mentionné sur la liste des PSS (cf. liste en annexe).

Ce contrôle pourra être effectué en cas de suspicion d'état d'ébriété ou d'état sous emprise d'une drogue. Le contrôle d'alcoolémie ou le dépistage sous forme de test salivaire, sera effectué par un membre de la direction et d'un membre du CHSCT (s'il existe) ou d'un DP, ou d'un personnel légitime et compétent (Sauveteur secouriste du Travail...) désigné à cet effet par la Direction et en présence au minimum d'un témoin choisi par le salarié.

Les contrôles seront effectués avec des alcootests et des tests salivaires homologués, et réalisés dans la plus stricte confidentialité dans une pièce close ou salle de repos.

A la demande du salarié, sous réserve qu'elle soit faite immédiatement, il pourra être recouru sans délai à une contre-expertise au moyen d'une analyse de sang permettant une éventuelle contestation. Le refus de se soumettre à ces contrôles fera présumer l'existence d'un risque lié à l'état d'ébriété potentiel, et est susceptible de constituer et entraîner une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

L'état alcoolique sera caractérisé par la présence d'une imprégnation alcoolique dans les proportions déterminées par l'article R.233-5 du code de la route. L'état sous emprise d'une drogue sera caractérisé par l'atteinte des seuils fixés dans l'arrêté du 13 décembre 2016 fixant les modalités du dépistage des substances témoignant de l'usage de stupéfiants, et des analyses et examens prévus par le code de la route.

Des mesures conservatoires pour assurer la sécurité des personnes et des biens pourront être mises en œuvre.)

