



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.

CONSEILS PRATIQUES

- >> Rappeler les risques liés à la consommation excessive d'alcool ;
- >> Limiter les quantités de boissons alcoolisées (2 verres standard par personne) ;
- >> Se limiter aux alcools autorisés sur le lieu de travail à savoir le vin, la bière, le cidre et le poiré ;
- >> Fournir des boissons non alcoolisées ;
- >> Mettre à disposition des salariés de quoi se restaurer afin de limiter le pic d'alcoolémie ;
- >> Mettre des éthylotests à disposition du personnel ;
- >> Prévoir un délai suffisant avant la reprise d'une activité dangereuse ou la conduite d'un véhicule ;
- >> Fixer les horaires de début et de fin du pot ;
- >> Désigner un ou plusieurs référents qui seront garants du bon déroulement de l'événement.



Respecter les doses

Attention aux verres "maison" : les doses sont souvent plus volumineuses que les doses "classiques" servies dans les bars



Moins de 18 ans

La consommation d'alcool est interdite au moins de 18 ans



Vous pouvez aussi remplacer les pots par des cafés petits déjeuners

QUELQUES REPÈRES SUR L'ALCOOL *

Depuis 2017, les repères visant à définir une consommation à moindre risque sont les suivants :

10  max/semaine

2  max/jour

 plusieurs jours /semaine

* source Santé publique France

1 verre d'alcool = 10 g d'alcool pur



L'ORGANISATION DES POTS



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

1

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.

2

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.

3

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 règlement intérieur ou aux notes de service et, à défaut, au code du travail.