

Fiche pratique

Organiser un pot en entreprise



Le pot ou le repas d'entreprise est un moment de convivialité qui contribue à renforcer les liens du collectif de travail.

Pour autant, si la consommation de boissons alcoolisées est autorisée, elle peut constituer un facteur de risque pour la santé et la sécurité des salariés.

Pour que cet événement se déroule de façon responsable, un certain nombre de précautions d'encadrement sont conseillées.

Que dit la loi ?

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).

Si un accident survient pendant ou après un pot, l'employeur peut voir **sa responsabilité engagée s'il n'a pas mis en œuvre de règles claires** pour encadrer les pots :

- 🔨 **Pour faute inexcusable** : l'employeur est tenu envers le salarié à une obligation de sécurité et de résultat. En cas d'accident du travail, tout manquement à cette obligation peut engager sa responsabilité sur ce fondement.
- 🔨 **Sur le plan civil** : l'employeur peut être tenu responsable des éventuels dommages que ses salariés peuvent causer à des tiers.
- 🔨 **Sur le plan pénal** : notamment pour non-assistance à personne en danger ou encore homicide involontaire. En cas d'accident, le salarié victime ou ses ayants droit pourront éventuellement engager la responsabilité de l'employeur.

*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, 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 de la limitation voire d'une interdiction de cette consommation, doivent être proportionnées au but recherché (art. R4228-20 du Code du travail - décret du 1^{er} juillet 2014).*

Fiche pratique

Organiser un pot en entreprise

L'employeur est en mesure, s'il le souhaite, d'interdire la consommation d'alcool au sein de l'entreprise.

Aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail (art. R 4228-20 du Code du travail – décret du 1^{er} juillet 2014).

- ✎ Le code du travail sanctionne d'une amende maximale de 3 750 euros par salarié le non-respect de cette obligation.
- ✎ La mise à disposition de spiritueux sur le lieu de travail est interdite.



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).

- ✎ Il est conseillé que les pots soient organisés dans des espaces affectés aux repas.
- ✎ Il est déconseillé que les pots soient organisés sur des espaces de travail, notamment pour ceux pourvus d'équipements dangereux.



Attention !



L'employeur reste responsable même si le pot a été organisé à l'initiative des salariés dès lors qu'il a donné son consentement pour la tenue de l'évènement.

De même, il peut voir sa responsabilité engagée en cas d'accident à la suite d'un pot organisé à son initiative en extérieur et hors horaires de travail habituels.

En effet, bien que le règlement intérieur ne s'applique pas hors du lieu de travail, le salarié reste subordonné à son employeur et soumis à son pouvoir de direction dès lors qu'il participe à l'évènement sur invitation de son employeur.

Fiche pratique

Organiser un pot en entreprise

En pratique



COMMUNIQUER

- ✓ **Rappeler les règles applicables** avant l'organisation du pot d'entreprise par un mail groupé à l'ensemble des salariés.
- ✓ Quelques jours avant la tenue du pot, **rappeler les risques liés à la consommation d'alcool** aux salariés, notamment en cas de conduite d'un véhicule. Encourager le principe du **chauffeur désigné**.



PLANIFIER

- ✓ Favoriser une planification au moment du déjeuner pour **éviter les fins de journées** et limiter les risques liés à la conduite. Mettre à disposition des **éthylotests** en vue d'un autotest si nécessaire.
- ✓ **Prévoir un délai suffisant** avant la reprise d'une activité dangereuse (conduite comprise).
- ✓ **Fixer des horaires** de début et fin pour l'évènement.
- ✓ **Prévoir de quoi se restaurer** pour éviter le pic d'alcoolémie.
- ✓ **Privilégier les boissons non alcoolisées** : sodas, jus, cocktails sans alcool...
- ✓ **Proposer un accompagnement pour le retour** des salariés à leur domicile, notamment pour ceux qui ne seraient pas en état de rentrer par leurs propres moyens.



ENCADRER

- ✓ **Désigner des référents** garants de la santé et de la sécurité des salariés (ex : secouriste du travail).
- ✓ **Etablir une procédure** à suivre face à un salarié dans l'incapacité de reprendre son travail et/ou de conduire son véhicule en sécurité.
- ✓ **Limiter la quantité d'alcool** à 2 verres standards maximum par personne (ex : système de tickets conso) et communiquer en amont sur cette limitation.
- ✓ Limiter la consommation des **apprentis** et interdire la consommation aux salariés **mineurs**.