

Les obligations de l'employé

1. Exécution du contrat de travail et respect du règlement intérieur.
2. Obligation de sécurité envers lui-même et à l'égard d'autrui (Art.L.4122-1 et L. 4131-2 du code du travail).
3. Droit d'alerte du salarié : devant toute situation grave pour sa santé et celle d'autrui (Art.L.4131-1 du code du travail).
4. Droit de retrait du salarié : peut se retirer quand il a un motif raisonnable de penser qu'il y a un danger grave et imminent pour sa santé (art.L.4131-1 L.4131 al.2 du code du travail).
5. Poursuite pour non-assistance à personne en danger (art 223-6 du code pénal).
6. Poursuite si consommation et trafic de drogue sur les lieux de travail (art 222-49.222-37 du code pénal et L.3421-1 et suivants - L.3422-1 du code de la santé publique).



Petit lexique, pour rappel :

SPA : Substances PsychoActives

RI : Règlement Intérieur

DREETS : Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités



ALCOOL-INFO-SERVICE.FR

7j/7 de 8h. à 2h. Appel anonyme et non surtaxé **0 980 980 930**

Plus d'informations sur :
www.astme.fr/prestations-et-services/projet-des-services/addictions/



Un renseignement
ou une demande ?
Contactez-nous ➔



Scannez-moi



Siège
27 rue de Carling - 57150 - CREUTZWALD
Tél. 03 87 29 67 40 E-mail info@astme.fr

Pot en entreprise Conseils



92% des salariés participent aux

- ⇒ Fêtes de fin d'année
- ⇒ Pots de départ
- ⇒ Repas d'affaires...

OR



En cas d'incident ?

La responsabilité de l'employeur est engagée.
Mais aussi celle de l'employé.

Le saviez-vous ?

En matière d'alcool, le Code du Travail prévoit des interdictions assorties de tolérances :

- ⇒ Seul le vin, la bière, le cidre et le poiré sont autorisés sur le lieu du travail.
- ⇒ L'employeur doit s'assurer qu'il n'y a pas de risque pour la santé et la sécurité des salariés.
- ⇒ Il est interdit sous peine de sanction pénale de laisser entrer ou séjourner dans les lieux du travail des personnes en état d'ivresse.

L'employeur ne peut pas licencier le salarié consommateur de **Substances PsychoActives (SPA)*** dès lors que sa consommation n'interfère pas avec son travail.



La consommation de substances psychoactives, source de risques pour la sécurité des salariés et des tiers, doit être évaluée et intégrée à la politique de prévention de l'entreprise (*document unique, règlement intérieur, ...*).



Le **règlement intérieur (RI)*** est l'outil indispensable pour encadrer et prévenir les pratiques addictives au sein de l'entreprise.

Le REGLEMENT INTERIEUR précise

1. Les mesures d'encadrement des pots d'entreprise.
2. Les sanctions disciplinaires. L'employeur doit respecter le principe de justification et de proportionnalité des mesures de contrôle prévues dans le règlement intérieur.
3. Les modalités de dépistage d'alcool ou de drogues (*liste des postes de sécurité*).



Attention !

Au lieu d'organisation des pots

- ⇒ **Dans l'entreprise** : le RI* s'applique.
- ⇒ **En dehors de l'entreprise** : le RI ne s'applique pas, mais le salarié reste subordonné à l'employeur et soumis à son pouvoir de direction, dans la mesure où il participe à un pot sur invitation de celui-ci.

Aux salariés mineurs :

Interdiction de consommation d'alcool lors des pots organisés par l'entreprise ; en cas de risque sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti, l'inspecteur du travail peut proposer au directeur de la **DREETS*** la suspension du contrat d'apprentissage.



Demandez conseil à votre médecin du travail



Si l'employeur **AUTORISE** l'alcool lors des pots

Mettre en place un **protocole de demande écrite d'autorisation de pot** indiquant son objet, ses horaires et la présence ou non de boissons alcoolisées afin d'en accepter ou non son organisation.

Indiquer par écrit la **personne organisatrice** qui sera garante du bon déroulement du pot.

Rappeler les règles applicables avant l'organisation du pot d'entreprise notamment par l'envoi d'un mail aux salariés et rappeler les risques liés à la consommation de **SPA***.

Etablir une procédure à suivre face à un salarié dans l'incapacité d'assurer son travail et/ou de conduire son véhicule en toute sécurité (*proposer un taxi par exemple*).

Conseils pour organiser un pot sans alcool

- ⇒ **Proposer des boissons fraîches non alcoolisées** : Thé glacé, citronnade, cocktail de fruits, sodas...
- ⇒ **Proposer des boissons chaudes** : café, thé, chocolat.
- ⇒ **Faire un bar à jus** : mettre à disposition différents jus, fruits, pailles décoratives, verres, colorants.

Cocktails de fruits sans alcool

- ⇒ Jus d'abricot 90 cl
 - ⇒ Jus d'ananas 90 cl
 - ⇒ Eau pétillante 90 cl
 - ⇒ Citrons verts 3 rondelles
 - ⇒ Glaçons
- ⇒ Versez le jus d'ananas, le jus d'abricot et les citrons dans une carafe puis mélangez.
- ⇒ Laissez reposer au frais pendant deux heures.
- ⇒ Ajoutez l'eau pétillante et les glaçons juste avant de servir puis dégustez votre cocktail de fruits bien frais, décoré d'une rondelle de citron.

