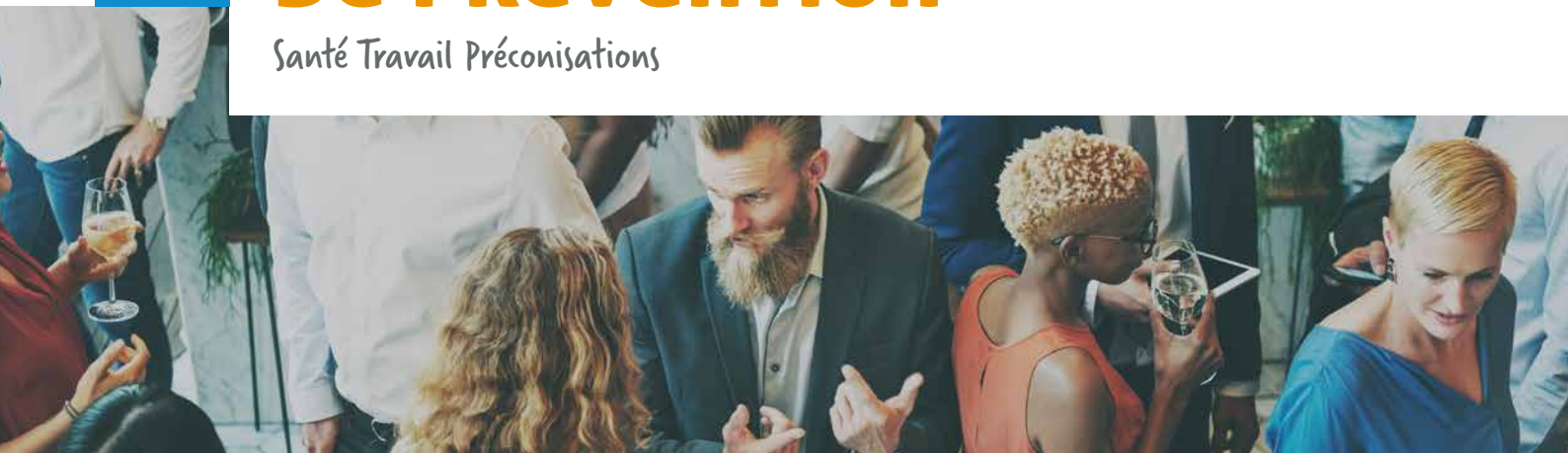


Octobre
2025

ORDONNANCE De PRÉVENTION

Santé Travail Préconisations



PROPOSITION D'ORGANISATION D'UN POT OU REPAS EN ENTREPRISE

Comment allier convivialité et sécurité !

Le pot ou repas en entreprise est un **moment de convivialité** qui contribue à renforcer les liens du collectif de travail. Son organisation est l'occasion d'avoir une réflexion sur la place de l'alcool au sein de l'entreprise.

Même si la consommation de boissons alcoolisées reste autorisée, **elle constitue néanmoins un facteur de risque pour la santé et la sécurité des salariés**. C'est pour cela que cet événement doit impérativement être encadré, un certain nombre de précautions doivent être mises en place afin de limiter les risques d'incidents.

Que dit le code du travail ?

Article L. 4121-1 :

« L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ».

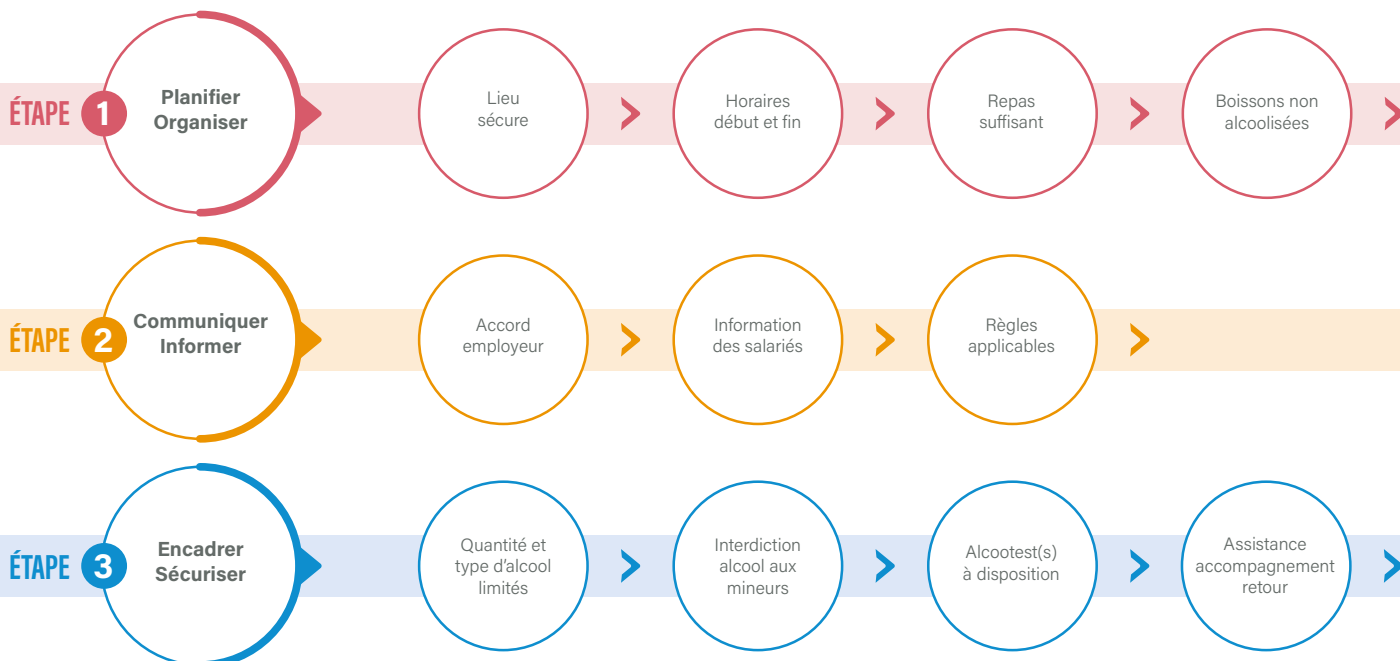
Article R 4228-20 :

« Aucune boisson alcoolisée autre que vin, cidre, bière et poiré n'est autorisée sur le lieu de travail ».

Article R 4228-21 :

« Il est interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse ».

Règles pour un moment de convivialité en toute sécurité





PROPOSITION D'ORGANISATION D'UN POT OU REPAS EN ENTREPRISE

Questions/réponses

Comment faire si le pot est organisé à l'initiative d'un salarié ?

- Autorisation préalable de la Direction signée
- Demande écrite d'autorisation de pot en précisant notamment :
 - son objet
 - ses horaires (début et fin) : sont à privilégier les horaires de milieu de journée, (idéalement le déjeuner) ; éviter les fins de journée pour limiter les risques liés à la conduite
 - son lieu : privilégier les espaces affectés aux repas, dépourvus d'équipements dangereux
 - la vérification d'un délai suffisant avant la reprise d'une activité à risque (*manipulation d'agents chimiques, machines dangereuses, travaux en hauteur, conduite de véhicules ou d'engins, ...*)
 - la présence ou l'absence de boissons alcoolisées et le type d'alcool
 - ce qui est prévu en matière de restauration, la quantité
 - le nom de la personne organisatrice, garante du bon déroulement du pot et de la sécurité des participants

Quels types d'alcool sont autorisés ? Quelle quantité ?

- Vin, bière, cidre et poiré
- Tous les autres alcools sont interdits (rhum, vodka, pastis, ...)
- Nous vous recommandons de limiter les verres à 2 verres standards d'alcool par personne, si besoin vous pouvez mettre en place un système de tickets nominatifs

La responsabilité de l'employeur est-elle engagée ?

- Si un salarié est victime d'un accident pendant ou après le pot, l'employeur peut voir sa responsabilité engagée d'autant plus s'il n'a pas mis en œuvre des règles claires pour encadrer cet événement
- 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'événement
- L'employeur est tenu envers le salarié à une obligation de sécurité

Que faire si un salarié est en état d'ivresse ?

- C'est au chef d'entreprise d'apprécier et de contrôler la consommation d'alcool sur le lieu de travail
- Nous vous recommandons de mettre en place une procédure pour la gestion d'un trouble du comportement en vous appuyant sur l'ordonnance de prévention « **Prise en charge d'un salarié présentant un trouble du comportement** » d'AST25, téléchargeable sur le site internet
- Un référent doit être désigné si le pot n'a pas été organisé par l'employeur
- la personne en état d'ivresse et/ou avec un test d'alcoolémie positif doit rester en sécurité et ne doit en aucun cas rentrer à son domicile par ses propres moyens

Et si le pot a lieu à l'extérieur des lieux de travail ?

- Les règles restent les mêmes
- Même hors du lieu de travail, et en dehors des horaires de travail, le salarié est soumis au pouvoir de la direction dès lors qu'il participe à l'évènement sur invitation de son employeur
- La responsabilité de l'employeur reste engagée en cas d'incident ou d'accident

D'autres questions, un doute ?

- Prenez contact avec votre médecin du travail et son équipe. Ils sont là pour vous conseiller et vous aider