

Organiser un pot responsable en entreprise



Chers adhérents,

Une nouvelle année passée à vos côtés pendant laquelle nos équipes n'ont eu cesse d'intervenir dans vos entreprises et auprès de vos salariés pour faire de la prévention des risques professionnels un objectif commun afin d'assurer santé et sécurité à vos salariés et pérennité de votre activité.

L'année qui arrive promet également d'être riche en actions pour étendre nos prestations et répondre à vos attentes. Ainsi, découvrez dès aujourd'hui les 11 nouveaux projets sur lesquels travaillent nos équipes pluridisciplinaires !

Fêter la nouvelle année, oui, mais pas n'importe comment ! Même dans ces moments festifs, votre responsabilité d'employeur est engagée lors des pots organisés au sein de votre établissement. Retrouvez tout ce que vous devez savoir ci-contre.

Les membres de notre Conseil d'Administration, ainsi que nos collaborateurs et moi-même vous souhaitons d'excellentes fêtes et vous présentons tous nos vœux de santé, de bonheur et de réussite pour 2020 !

Pascale DESVALLEES
Directeur Général

PARTAGEONS les mêmes VALEURS !

L'AMETRA06
vous présente ses
meilleurs vœux !



Les fins d'années sont des périodes propices à l'organisation de pots ou de repas spéciaux dans les entreprises pour célébrer les fêtes. Ces moments de convivialité permettent de «relâcher un peu la pression» et sont l'occasion de se retrouver autour d'un verre lors de la pause déjeuner ou en fin de journée. Il ne faut, pour autant, pas oublier que la consommation d'alcool en entreprise doit être encadrée et qu'elle engage la responsabilité de l'employeur.

Responsabilités de l'employeur et réglementation

L'article R.4228-20 Code du travail interdit les boissons alcoolisées sur le lieu de travail. Toutefois, certaines exceptions sont faites pour le vin, la bière, le cidre et le poiret. Le champagne, appartenant à la catégorie des vins est également autorisé. En revanche, les alcools forts et spiritueux sont interdits. Le non-respect de cette interdiction est sanctionné d'une amende de 3 750 euros par salarié concerné à l'encontre de l'employeur. A titre d'exemple, un pot organisé avec 20 salariés où des spiritueux sont présents, sera sanctionné d'une amende de 75 000 euros (art. L.4741-1).

Le décret n° 2014-754 du 1er juillet 2014 complète cet article et précise que «lorsque la consommation de boissons alcoolisées est susceptible de porter atteinte à la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur prévoit dans le règlement intérieur ou, à défaut, par note de service, les mesures permettant de protéger les travailleurs et de prévenir tout risque d'accident. Si les risques rencontrés sur les postes de travail le justifient, ces mesures peuvent notamment prendre la forme d'une limitation, voire d'une interdiction de cette consommation, et elles doivent être proportionnées au but recherché.»

Enfin, l'article R.4228-21 interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse. Si un accident survient pendant ou après le pot, la responsabilité de l'employeur peut être engagée pour faute inexcusable, sur le plan pénal pour non assistance à personne en danger ou homicide involontaire si la victime ou ses ayants-droits engagent la responsabilité de l'employeur, et sur le plan civil si d'éventuels dommages ont été causés par ses salariés à des tiers.

Il est donc important de respecter certaines règles avant d'organiser un pot sur le lieu de travail et de veiller à ce qu'elles soient respectées le jour J.

Conseils pour un encadrement adapté

1. Pot informel organisé à l'initiative des salariés sans prévenir l'employeur

Les organisateurs doivent se référer au règlement intérieur ou aux notes de service et, à défaut, au Code du travail.

2. Pot organisé à l'initiative des salariés en prévenant l'employeur

Les organisateurs doivent faire une demande d'autorisation écrite en précisant : l'objet, les horaires, la présence ou non de boissons alcoolisées.

L'autorisation par l'employeur engage sa responsabilité. Les mesures d'encadrement à faire respecter sont les mêmes que s'il avait organisé lui-même le pot.

3. Pot organisé par l'employeur

Sa responsabilité peut être engagée s'il n'y a pas de règles claires pour l'encadrement du pot.

Organiser un pot ne s'improvise pas

Communiquer en amont et respecter quelques règles d'organisation sont les gages d'un pot réussi en toute sécurité.

- Rappeler aux salariés, avant la date prévue, les dangers de l'alcool, notamment au volant (nommer un SAM).
- Désigner un ou plusieurs référents garants du bon déroulement du pot et de la sécurité des participants.
- Fixer les horaires de début et de fin du pot, idéalement avant le déjeuner, en évitant les fins de journée (risque de conduite).
- Privilégier les boissons non alcoolisées : eau, soda, jus de fruits, cocktails sans alcool, fruits frais.
- Pas d'alcool de type whisky, pastis, vodka, rhum. Bière, vin et cidre ont l'avantage d'être servis dans des verres standard*.
- Limiter le nombre de bouteilles d'alcool en prévoyant 2 verres standard* maximum par personne (information à communiquer en amont).
- Prévoir des amuse-bouche en quantité suffisante.
- Rappeler qu'alcool et médicaments psychotropes ne font pas bon ménage.
- Mettre à disposition des éthylotests et inciter les personnes à s'en servir.

* 1 verre standard se définit par sa quantité d'alcool pur : 10 à 12 gr.

“ La prévention, une question de bon sens...”



Pour passer à 2020 en bonne santé, respecter des gestes simples pour se protéger des virus hivernaux, ça aide !

- 1 Se laver les mains régulièrement.
- 2 Utiliser des mouchoirs à usage unique.
- 3 Porter un masque anti-projection en cas de maladie.
- 4 Limiter les contacts physiques.
- 5 Aérer les locaux au moins 30 minutes par jour.



Défibrillateur : ERP, êtes-vous équipé ?

Au 19 décembre, un décret imposera aux établissements recevant du public (dits ERP) de s'équiper de défibrillateurs automatisés externes (DAE) entre 2020 et 2022 selon le planning suivant :

• **Catégories 1 à 3** : recevant de 301 à plus de 1500 personnes (public et salariés compris).
→ *Date d'application : avant le 01/01/2020*

• **Catégorie 4** : recevant moins de 300 personnes (public et salariés compris).
→ *Date d'application : avant le 01/01/2021*

• **Catégorie 5** : sont classés dans cette catégorie les ERP dans lesquels l'objectif du public reçu n'atteint pas les chiffres fixés par la réglementation de sécurité.
→ *Date d'application : avant le 01/01/2022*

L'AMETRA06 vous propose une formation gratuite comprise dans votre cotisation : « **Initiation à l'utilisation du DAE** ». Plus d'information [ICI](#).

Avez-vous vérifié votre email saisi dans votre espace adhérent ?

Cette adresse email est primordiale dans nos échanges. Elle est le lien entre vous et nos différents services.

Elle nous permet de :

- Vous envoyer les convocations aux visites médicales de vos salariés.
- Vous contacter pour confirmation des visites programmées.
- Vous inviter à assister à nos événements en santé-travail.
- Recevoir ce bulletin d'information mensuel.

Alors, pensez-y, c'est facile et rapide !
Accédez directement à votre espace adhérent privatif via notre site web www.ametra06.org

De nouveaux projets pour l'AMETRA06



L'organisation en mode projets de nos équipes pluridisciplinaires instaurée dans le cadre de notre projet de service 2013-2018 se poursuit sur la période 2019-2020 avec la mise en place de 11 nouveaux projets

dont vous trouverez ci-dessous les différentes thématiques. Nous vous tiendrons informés de l'avancée de ces travaux par l'intermédiaire de ce bulletin d'information et vous annoncerons, régulièrement, les actions et les événements organisés ainsi que la mise à disposition des livrables produits.

1. ADDICTIONS

Faire connaître la démarche de prévention globale des addictions en milieu professionnel aux adhérents par la mise en place de campagnes d'information et de sensibilisation.

2. HUILES ESSENTIELLES

Mieux appréhender les dangers et les risques liés aux différentes utilisations des huiles essentielles en améliorant nos connaissances toxicologiques sur les substances les composant.

3. NANOMATERIAUX - 4. PERTURBATEURS ENDOCRINIENS

Mieux connaître et appréhender les risques liés aux perturbateurs endocriniens et aux nanomatériaux qui sont qualifiés de risques émergents par le plan santé travail actuel.

5. FICHES PREVENTION

Enrichir notre bibliothèque de fiches et de dépliants de prévention à communiquer aux salariés et aux employeurs.

6. QUALITE DE VIE AU TRAVAIL (QVT) / RPS

Informier et conseiller les entreprises sur la démarche QVT.

7. RISQUE ROUTIER

Sensibiliser les salariés et les employeurs au risque routier en proposant de nouveaux outils de sensibilisation : plaquettes d'information, de prévention et supports de présentation pour les interventions en entreprises.

8. CELLULE DE CRISE EN CAS D'EVENEMENT TRAUMATISANT

Mettre en place une cellule de crise en cas d'événement traumatisant afin d'aider les employeurs dans la gestion de la crise et de réduire les impacts négatifs dus à la survenue d'un tel événement.

9. BARRIERE LINGUISTIQUE

Proposer des outils pour permettre une communication de prévention des risques efficace lors des visites médicales avec les salariés parlant peu ou pas français.

10. SUIVI EN SANTE AU TRAVAIL ET NOUVELLE LEGISLATION

Communiquer auprès des employeurs et des salariés sur la Visite d'Information et de Prévention (VIP) pour une meilleure compréhension de la Réforme.

11. AIDES A DOMICILE

Proposer des supports de communication sur la prévention des risques professionnels générateurs de nombreux TMS et lombalgies dans le secteur de l'aide et des soins à domicile: livret santé et sécurité pour les employeurs et dépliant d'accompagnement pour les salariés.

Tout savoir sur votre cotisation pour 2020 !

En 2020, bénéficiez de l'ensemble de nos prestations sans aucune hausse de tarifs !

Pour la 4^{ème} année consécutive, nos tarifs ne subiront aucune augmentation, ils seront identiques à ceux appliqués depuis 2017.

La déclaration de votre situation et de votre effectif au 1^{er} janvier nous permet de calculer au plus juste votre cotisation annuelle.

Pour rappel, elle couvre non seulement le suivi individuel de la santé des salariés et permet également d'accéder à l'ensemble de nos services :

- Interventions en milieu de travail des membres de l'équipe pluridisciplinaire à la demande du médecin du travail : ingénieurs en évaluation et prévention des risques, ergonomes, assistantes en santé-travail, assistante sociale, psychologue du travail, techniciens HSE ([plus d'info ici](#)).
- Formations en entreprise, dans nos locaux ou en ligne ([découvrir ici](#)).
- Informations sur vos obligations réglementaires.
- Sensibilisations aux risques professionnels.
- Accès aux informations de prévention.

Gagnez du temps grâce à la cotisation en ligne !

Dès le début du mois de janvier, connectez-vous à votre «Espace adhérent» depuis notre site web www.ametra06.org.

Après avoir saisi votre identifiant et votre mot de passe vous accédez à la cotisation annuelle. Pour vous aider, un mode d'emploi vous sera envoyé et sera en ligne sur notre site web. Une fois votre déclaration effectuée, vous pourrez choisir le mode de règlement : carte bancaire, virement ou chèque.

Notre service adhérents se tient à votre disposition du lundi au vendredi de 9h00 à 12h00 et de 14h00 à 17h00.

Par téléphone au : 04.92.00.24.70

Par email à : administratif@ametra06.org

Par notre formulaire en ligne : onglet «Contact» de notre site web : www.ametra06.org.



Ai-je le droit de sanctionner un salarié qui refuse de porter ses EPI ?

Le salarié ne peut se soustraire à l'obligation de port des EPI mis à sa disposition par son employeur si toutes les instructions lui ont été communiquées (via le règlement intérieur, les notes de service, l'affichage des consignes de sécurité...). Dès lors que ces informations existent au sein de l'entreprise, l'employeur a le droit de sanctionner son salarié si celui-ci ne porte pas ses EPI. La sanction peut aller du simple avertissement au licenciement disciplinaire selon la gravité de la faute et le risque encouru.

AMETRA06 INFO est édité par l'AMETRA06.

Siège et administration :

Le Petra, 2-4 rue Jules Belleudy, 06200 NICE

Email : administratif@ametra06.org • Tél. : 04.92.00.24.70 • Contact : Sophie Chantelot - Chargée de communication : s.chantelot@ametra06.org

Retrouvez toutes nos lettres AMETRA06 INFO sur www.ametra06.org

Retrouvez toute l'actualité de la santé au travail des SSTI de la région sur : presanse-pacacorse.org