



Règlement intérieur Hygiène Sécurité de la ville de Mouy.

Envoyé en préfecture le 24/09/2026

Reçu en préfecture le 24/09/2026

Publié le

S²LO

ID : 060-216004341-20260921-DELIB72_26-DE

CHAMP D'APPLICATION

Article 1

Le présent règlement a pour objet de préciser les mesures d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité au sein de la collectivité.

Article 2

Le respect de ce règlement s'impose à tous les agents de la collectivité, quel que soit leur statut. Il s'applique également aux salariés des entreprises extérieures en matière d'hygiène et de sécurité dès lors qu'il a été porté à leur connaissance.

La hiérarchie est tenue d'assurer son application.

Les dispositions du présent règlement intérieur sont applicables dans tous les locaux de la collectivité ou de l'établissement ainsi qu'à l'extérieur, dans l'exercice des missions confiées aux agents.

DISPOSITIONS GENERALES

Article 3

L'autorité territoriale met en œuvre toutes les mesures de prévention nécessaires pour garantir la santé et l'intégrité physique et mentale des agents.

Article 4

Chaque agent doit avoir pris connaissance et respecter les règles d'hygiène et de sécurité du présent règlement ainsi que les consignes affichées et distribuées dans ce domaine.

Article 5

Certaines activités nécessitent des formations spécifiques pour les agents afin d'assurer leur propre sécurité, celle de leurs collègues et celle des usagers. A ce titre, les agents sont tenus d'assister à ces formations.

Il est rappelé que le temps de formation (et de déplacement) est considéré comme temps de travail.

Article 6

Chaque agent doit veiller à sa propre sécurité, à celle de ses collègues et également à celle des tiers (public, usagers...).

Article 7

Aucun agent ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Article 8

Toute observation relative à des questions d'hygiène et de sécurité du travail seront inscrites dans le registre santé et sécurité au travail placé au sein des services de la collectivité. Ces observations peuvent également être indiquées oralement à l'assistant de prévention qui se chargera de compléter le registre.

De même, toute dégradation ou toute anomalie constatée sur un équipement et pouvant affecter la sécurité ou les conditions de travail des agents doit être immédiatement signalée au chef de service et à l'assistant de prévention, et, si nécessaire, inscrite dans le registre de santé et de sécurité au travail.

L'assistant de prévention a en charge de transmettre les remarques formulées à l'autorité territoriale, qui mettra en œuvre les mesures de prévention et de protection qu'il jugera nécessaires.

Article 9

Tout agent ayant un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ou s'il constate une défectuosité dans les systèmes de protection, a la possibilité de quitter son poste de travail ou de refuser de s'y installer. Il se retire de son poste après s'être assuré que ce retrait ne crée pas pour autrui une nouvelle situation de risque imminent.

Il a le devoir de signaler immédiatement cette situation à son supérieur hiérarchique. L'agent informe l'autorité territoriale ou la Directrice Générale des Services ou le service des Ressources Humaines du droit de retrait en cas d'absence du supérieur hiérarchique direct. Le signalement est par la suite inscrit de façon formalisée dans le registre spécial destiné au signalement d'un danger grave et imminent.

Aucune sanction ne peut être prise à l'encontre d'un agent qui avait un motif raisonnable d'user de ce droit.

Si un membre de la formation spécialisée (F3SCT) constate directement ou indirectement l'existence d'une cause de danger grave et imminent pour la santé ou la sécurité des agents lors de l'exercice de leurs fonctions, il en alerte immédiatement l'autorité territoriale ou son représentant, et il consigne cet avis dans le registre.

Lorsqu'un membre de la formation spécialisée signale l'existence d'une cause de danger grave et imminent, l'autorité territoriale procède à une enquête immédiate, avec ce représentant ou un autre membre, et prend les mesures nécessaires pour y remédier. Elle informe la formation spécialisée des décisions prises.



Publié le : 12/10/2026 10:33 (Europe/Paris)

Collectivité : Mouy

https://www.mouy.fr/documents_administratifs/82293

En cas de divergence sur la réalité du danger ou sur la façon d'y mettre fin, la formation spécialisée doit intervenir dans un délai maximum de 24 heures.

Après avoir pris connaissance de l'avis émis par la formation spécialisée compétente, l'autorité territoriale arrête les mesures à prendre. Si le désaccord persiste après intervention de l'Agent Chargé des Fonctions d'Inspection (ACFI), le Conseil supérieur d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CSA) est obligatoirement saisi ainsi que l'inspecteur du travail si des agents relevant de droit privé sont concernés.

Article 10

Le rangement des ateliers et des locaux de travail doit être réalisé régulièrement. Un soin particulier doit être apporté au stockage des produits dangereux.

Article 11

A l'exception des activités de droit syndical, les locaux de la collectivité non ouverts au public sont réservés exclusivement aux agents de la collectivité et aux élus

Article 12

Tout agent doit se conformer aux prescriptions légales ou réglementaires concernant la médecine du travail. Les visites médicales obligatoires (visite d'information et de prévention, examen médical d'aptitude à l'embauche, visites périodiques, examens complémentaires, visites de reprise, visites à la demande de l'employeur) se déroulent pendant le temps de travail de l'agent (ou en dehors en cas d'empêchement) et la durée de celle-ci sera comptabilisée dans le temps de travail effectif.

Article 13

Chaque agent est tenu d'être à jour des vaccinations rendues obligatoires par la loi pour le poste qu'il occupe.

La liste des vaccinations requises par poste est définie avec le service de médecine de prévention, au regard des obligations légales et des recommandations vaccinales en vigueur, et annexée au présent règlement.

Vaccinations pouvant être obligatoires selon le poste (liste non exhaustive) :

- Diphtérie, tétanos, poliomyélite (DTP) : obligatoires pour les professionnels travaillant dans des structures collectives accueillant des enfants d'âge préscolaire (crèches, écoles maternelles, centres de loisirs, assistantes maternelles, etc.) et pour certains personnels d'établissements de soins et médico-sociaux.
- Hépatite B : obligatoire pour les professionnels exerçant une activité qui les expose, eux et les personnes dont ils ont la charge, à des risques de contamination (personnels soignants et paramédicaux, certains personnels en contact avec des produits biologiques, etc.).

Vaccinations pouvant être recommandées selon l'exposition professionnelle (avis du médecin de prévention) :

- Rougeole, oreillons, rubéole, varicelle : recommandées pour les personnels en contact avec de jeunes enfants (crèches, écoles, centres de loisirs, etc.) s'ils ne sont pas déjà immunisés.
- Hépatite A : recommandée pour certains agents impliqués dans la préparation alimentaire en restauration collective ou exposés à des eaux usées, selon l'évaluation du risque.
- Leptospirose : vaccination non obligatoire, pouvant être proposée, au cas par cas, par le médecin de prévention aux agents durablement exposés (entretien de cours d'eau, canaux, étangs, certaines activités de voirie en milieu humide, etc.).

BCG (tuberculose) : l'obligation de vaccination par le BCG pour les professionnels précédemment concernés est suspendue depuis 2019. Elle peut être recommandée, au cas par cas, pour des personnels très exposés, sur avis du médecin de prévention.

Article 14

Après avoir déclenché les secours appropriés, tout accident de service (ou de travail), même bénin, doit immédiatement être porté à la connaissance du supérieur hiérarchique de l'intéressé et déclaré dans les 48 heures (ouvrables) au service du personnel de la collectivité, qui se chargera d'informer le Centre de Gestion.

Une analyse de l'accident par le supérieur hiérarchique et l'assistant de prévention sera réalisée afin de déterminer les circonstances exactes de l'accident et de déterminer les mesures de prévention pour éviter un nouvel accident. Tout accident grave ou qui aurait pu entraîner de graves conséquences, ainsi que tout accident présentant un caractère répété, peut faire l'objet d'une enquête du Comité Social Territorial.

EQUIPEMENTS DE PROTECTION ET VETEMENTS DE TRAVAIL

Article 15

Les agents sont tenus d'utiliser les moyens de protection collectifs et individuels mis à leur disposition.

Les équipements de protection individuelle (lunettes, chaussures, gants, harnais antichute, masque de protection respiratoire...), conformes aux normes en vigueur, sont fournis gratuitement et autant que de besoin par la collectivité et sont maintenus en bon état.

En cas de contre-indication médicale au port d'un équipement de protection individuelle, celle-ci doit être prononcée par le médecin de prévention afin que d'autres modèles soient proposés.

Article 16

Tout agent intervenant à pied sur la voie publique ou ses abords immédiats (agents des services techniques, police municipale.....) doit porter un vêtement de signalisation à haute visibilité de classe 2 ou 3.

Article 17

Il est interdit de travailler torse nu. Par ailleurs, les agents utilisant des machines ou équipements en mouvement ou susceptibles d'entraîner des projections dangereuses (soudage, produits chimiques...) doivent porter au minimum un vêtement de travail complet et approprié et des chaussures de sécurité.



Les agents affectés à la restauration scolaire, à l'entretien des locaux et à la garde des enfants (dont les agents affectés aux postes des stables (donc dépourvus de talons hauts) et antidérapantes.

Envoyé en préfecture le 24/09/2026
Reçu en préfecture le 24/09/2026
Publié le
ID : 060-216004341-20260921-DELIB72_26-DE

Article 18

Lors de la réalisation de travaux en hauteur, des mesures de protections étudiées au préalable et adaptées sont mises en place. La priorité est donnée aux équipements de protection collective : garde-corps, nacelles élévatrices de personnel... Si l'utilisation de ces équipements est impossible, les agents doivent porter les équipements de protection individuelle tels que les harnais antichute. L'utilisation de ce type d'équipement est réservée à des agents formés. L'utilisation de l'échelle doit être réservée à la réalisation d'opérations ponctuelles et de courte durée. L'échelle est un moyen d'accès et non un poste de travail.

Article 19

Tout le personnel doit être informé de la localisation des matériels de secours (extincteurs, trappes de désenfumage, trousse de premiers soins, DAE...). L'ensemble de ces matériels doit être accessible en permanence. De même, toutes les issues de secours doivent être dégagées.

MATERIELS, EQUIPEMENTS DE TRAVAIL ET VEHICULES

Article 20

Tout agent et tout utilisateur est tenu de conserver en l'état tout le matériel qui lui est confié pour un usage normal en vue de l'exécution de son travail.

Article 21

L'autorité doit s'assurer de la détention du permis de conduire des agents soit :

- Elle demande à ses agents une déclaration sur l'honneur attestant que leur permis de conduire est valide et s'engageant à déclarer toute perte de validité de leur titre de conduite.
- Elle demande à ses agents de leur fournir, à intervalles réguliers, une copie du relevé d'information restreint portant les informations relatives à l'existence, la catégorie et la validité du permis de conduire les concernant.

En cas de prise de certains médicaments de niveau 2 et 3 pour un agent occupant un poste à risque (cf. Annexe 1) Celui devra aviser sa hiérarchie sans donner le nom du ou des traitements.

Les véhicules ou ensemble de véhicules ne doivent être conduits que par des agents autorisés et titulaires de la catégorie correspondante du permis de conduire en état de validité. Cependant lorsque l'agent fait l'objet d'un retrait de permis, il doit en informer immédiatement l'autorité territoriale, sans qu'il ne puisse lui être demandé la raison de ce retrait.

Dans tous les véhicules équipés de la collectivité, le port de la ceinture de sécurité est obligatoire, quelle que soit la longueur du trajet.

Article 22

Les véhicules de type nacelle et engins dont la vitesse est limitée à 25km/h par construction (tracteur tondeuse, chargeur, tractopelle, ...) ne peuvent être utilisés que par des agents ayant reçu une formation spécifique. A l'issue de la formation une autorisation de conduite signée par l'autorité territoriale ou son délégataire sera remise à l'agent.

Article 23

Lors de la prise d'un véhicule, effectuer un contrôle visuel est effectué par l'agent qui vérifie aussi compris la présence du contrôle technique et remonter toutes les anomalies à sa hiérarchie.

Article 24

Le personnel est tenu de respecter les règles du Code de la Route. Toute infraction est de sa propre responsabilité il devra s'acquitter des amendes.

Il est interdit au personnel sans l'accord du maire :

- d'utiliser pour le service son véhicule personnel, sauf avec l'accord de la collectivité, et si l'assurance individuelle couvre ce risque,
 - d'utiliser pour des besoins personnels, un véhicule de service, ou un engin de chantier, sauf avec l'accord de l'employeur.
- L'inobservation de cette clause pourra constituer une faute grave.

SANTE ET HYGIENE

Article 25

Il est interdit de pénétrer ou de demeurer dans les locaux municipaux en état d'ébriété ou sous l'emprise de substance illicites. L'état apparent d'ébriété ou de substance illicite se manifeste souvent par des troubles du comportement et des signes évocateurs comme par exemple : des propos incohérents, des troubles de l'équilibre, une attitude agressive, une excitation anormale, une somnolence, des nausées, une élocution difficile, une haleine alcoolisée, des pupilles dilatées, une diminution des réflexes ...

Lorsqu'un agent occupant un poste à risque (cf. Annexe 1) présente des signes permettant de supposer un état d'ébriété ou sous substance illicites, l'autorité territoriale (ou ses délégataires) pourra procéder, pendant le temps du service, à un contrôle d'alcoolémie / dépistage salivaire, afin de faire cesser une situation manifestement dangereuse.

La procédure en cas de présence d'un agent présentant un état apparent d'ébriété ou sous substance illicites est indiquée en Annexe 4 du présent règlement.



Le contrôle doit être réalisé par le N+2 d'un autre service, un témoin sera également présent pour le contrôle choisi par la collectivité.

Article 26

L'introduction et la consommation d'alcool en dehors des pots autorisés et de substances classées stupéfiants sont interdites sur les lieux de travail.

Pour des circonstances exceptionnelles (promotion, départ à la retraite, mariage, naissance, ...) un agent peut solliciter l'accord de l'autorité territoriale pour organiser un pot avec la présence d'alcool en dose raisonnable en dehors des horaires de travail, en effectuant une demande écrite (cf. Annexe 3).

En vertu de l'article R. 4228-20 du Code du Travail, seul le vin, la bière, le cidre et le poiré sont autorisés. Tout autre alcool est formellement interdit. Il devra obligatoirement être proposé des boissons sans alcool autre que de l'eau.

Article 27

Décret n°2006-1386 du 15 novembre 2006 fixant les conditions d'application de l'interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif

Il est interdit de fumer ou de vapoter

- dans tous les lieux fermés et couverts qui constituent des lieux de travail (y compris les bureaux individuels) ou qui accueillent du public,
- dans les véhicules de la collectivité,
- dans les espaces non couverts des écoles et des établissements destinés à l'accueil, à la formation ou à l'hébergement des mineurs.

Afin de limiter les risques d'incendie et d'explosion, il est également interdit de fumer dans les locaux où sont stockées ou manipulées des substances et préparations dangereuses (carburants, peintures, solvants, colles, produits phytosanitaires, produits d'entretien...).

Article 28

Les agents doivent conserver les locaux mis à leur disposition, y compris les vestiaires et les douches, dans un bon état de propreté et d'hygiène ainsi que les locaux entretenus par un agent d'entretien.

Article 29

Les agents affectés à des travaux insalubres et salissants peuvent prendre une douche à la fin de leur journée de travail. Le temps nécessaire à la douche est pris sur le temps de travail sans toutefois dépasser 15 minutes par jour.

La tenue de travail souillée doit être rangée sur le lieu de travail à l'écart des vêtements propres (dans un vestiaire à double compartiment) dont l'entretien sera effectué en interne. Les spécifications du fabricant (température de lavage, nombres de cycles, etc...) devant être respectées scrupuleusement. La durée de vie des vêtements de travail et de protection est liée aux conditions d'emploi et à la qualité de leur entretien.

Article 30

Les agents affectés à la restauration scolaire, ainsi que ceux qui travaillent dans les établissements accueillant de jeunes enfants ou dans les établissements de soins doivent respecter une hygiène stricte propre à leur fonction ainsi qu'à réglementation.

APPROBATION ET DIFFUSION

Article 31

Pour qu'il soit connu de tous, il est remis un exemplaire à tous les agents de la collectivité et notamment à chaque agent nouvellement recruté (y compris en remplacement ou renfort de courte durée) ou changeant de poste.

Un exemplaire du présent règlement est affiché dans chaque service.

Article 32

Ce règlement a été approuvé lors de la séance du Comité Social Territorial, le 2026
Adopté en Conseil Municipal le 2026.

Il entre en vigueur le 1^{er} octobre 2026

Le Maire

Frank DERUEM



ANNEXE 1 : LISTE DES POSTES A RISQUES

Un contrôle de l'alcoolémie ou un test salivaire ne peut pas être pratiqué systématiquement pour l'ensemble du personnel, mais est strictement limité à des circonstances et des situations de travail particulières.
Sauf en cas de campagne de sensibilisation au produit stupéfiant avec des tests salivaires anonymes.

Au sein de la collectivité, la liste des postes à risque pour lesquels le contrôle pourra être pratiqué est la suivante :

Sont considérés comme postes à risque, les postes susceptibles de mettre en cause l'intégrité corporelle de l'agent, de son entourage de travail ou du public :

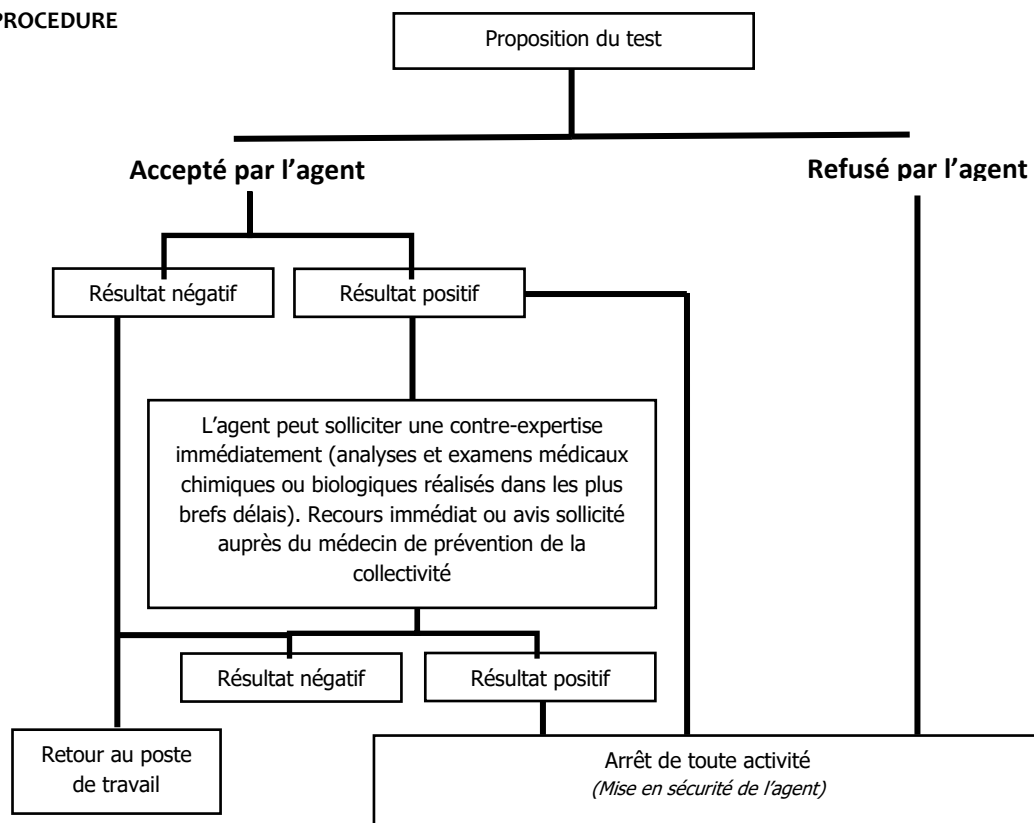
- ☐ Conducteur de véhicule professionnel et personnel (même occasionnel)
- ☐ Conducteur d'engin
- ☐ Utilisateur de machines dangereuses (machines pouvant présenter des risques mécaniques ou thermiques susceptibles d'engendrer des dommages sur tout ou partie du corps humain)
- ☐ Utilisateur de substances classées dangereuses (produits capables de provoquer intoxication, irritation, lésion, brûlure, incendie, explosion.)
- ☐ Agent exposé à des contacts électriques
- ☐ Agent travaillant en hauteur susceptible d'être exposé à un risque de chute de hauteur
- ☐ Agent travaillant en tranchée
- ☐ Agent travaillant sur la voie publique
- ☐ Agent en contact avec des enfants
- ☐ Agent en contact avec des personnes âgées
- ☐ Agent exposé au risque noyade
- ☐ Travailleur isolé

ANNEXE 2 : DEROULEMENT EN CAS DE COMPORTEMENT ANORMAL (SUSPICION D'ETAT D'EBRIETE OU SOUS L'EMPRISSE DE SUBSTANCE ILLICITES)

L'état apparent d'ébriété ou de substances illicites se manifeste souvent par des troubles du comportement et des signes évocateurs comme par exemple : des propos incohérents, des troubles de l'équilibre, une attitude agressive, une excitation anormale, une somnolence, des nausées, une élocution difficile, une haleine alcoolisée, des pupilles dilatées, une diminution des réflexes ...

Le contrôle doit être réalisé par le N+2 d'un autre service, un témoin sera également présent pour le contrôle choisi par la collectivité.

Le but du contrôle est de faire cesser une situation dangereuse et le poste de travail de l'agent concerné par le contrôle doit figurer dans l'annexe 1.

PROCEDURE

(1) L'alcootest est réalisé par la personne désignée dans le présent règlement dès lors qu'il n'y a pas de contrôle ou biologique. Le test doit être réalisé en toute confidentialité et en présence d'une tierce personne. En aucun cas, l'agent « contrôle » ne sera laissé seul.

Faire intervenir les forces de l'ordre (Gendarmerie, police) lorsque l'agent adopte un comportement violent

(2) Le résultat du test peut s'avérer négatif alors que le comportement de l'agent peut être dangereux du fait par exemple de l'inhalation de vapeurs de produits chimiques ou d'une prise de médicaments. Des témoignages écrits peuvent permettre d'établir que l'agent n'est pas en capacité de travailler. Il appartient à l'autorité territoriale de décider si l'agent a la capacité de travailler en sécurité, que ce soit pour lui-même ou pour autrui.

(3) Si le résultat est positif, l'agent n'est plus en capacité d'assurer ses fonctions. Il convient qu'un proche de l'agent vienne le récupérer sur son lieu de travail. Une décharge sera signée par la personne qui atteste qu'elle est venue récupérer l'agent. Si aucun proche n'est disponible, l'agent sera reconduit à son domicile sous réserve qu'il y soit accueilli. L'agent ne peut rester seul. Le transport se fera de préférence dans un **véhicule de service** et dans la mesure du possible sous couvert d'un ordre de mission. Si aucun tiers n'est disponible pour accueillir l'agent à son domicile, l'autorité territoriale contacte le SAMU (15 OU 112) pour signaler la situation (même si l'agent y est opposé). Dans l'attente de sa prise en charge, une pièce est mise à disposition de l'agent. L'intéressé ne devra pas rester seul (un agent de la collectivité restera à ses côtés).

Après autorisation médicale faisant suite à un avis du médecin du travail ou à un appel au SAMU, l'autorité territoriale peut raccompagner l'agent à son domicile où un adulte devra être présent pour le prendre en charge. A défaut, et selon l'état de l'agent, il peut être accompagné en milieu hospitalier. Par ailleurs, l'autorité territoriale contacte le service médecine préventive du Centre de Gestion pour signaler la situation et prendre rendez-vous avec le Médecin du travail. Ce rendez-vous sera l'occasion pour le Médecin du travail et l'agent d'échanger sur le problème de santé rencontré et de l'orienter pour un suivi adapté.

(4) La reprise des fonctions de l'agents :

Préalablement à la reprise des fonctions de l'agent, un entretien avec son responsable hiérarchique (et/ou DRH) doit être convenu, afin de revenir sur les faits. Lors de cet entretien, l'agent devra être informé des risques qu'il encourt, de sa responsabilité, mais également lui expliquer la suite de la procédure (sanctions, retenue sur traitement...).

L'agent quant à lui pourra s'exprimer et donner plus d'explications/informations sur l'évènement et son état d'ivresse ou sous l'emprise de substances illicites. Il convient également de lui proposer une aide par le service médicale, une association d'aide, ou un organisme extérieur (par exemple : Association Nationale de Prévention en Alcoologie et Addictologie ; Centre de Soins d'Accompagnement et de Prévention en Addictologie).

L'entretien devra faire l'objet d'un compte-rendu écrit et de le faire signer par l'agent.

Enfin, il est préconisé également de saisir le médecin du travail pour demander une visite médicale, avant la reprise de ses fonctions.

(5) Les conséquences pour l'agent :

- Du fait de son retrait causé par son état d'ébriété ou sous l'emprise de produits illicites, une retenue sur la rémunération sera appliquée, sur la période où l'agent sera absent.

- L'autorité territoriale peut recourir à une sanction disciplinaire, si les conséquences de la consommation d'alcool ou autres sont constitutives d'une faute professionnelle. En effet, seules ses conséquences sur le comportement de l'agent peuvent faire l'objet d'une procédure disciplinaire (manquement au travail, retards répétés, violence, consommation de boissons alcoolisées interdites sur le lieu de travail, possession et consommation de stupéfiants...). Cependant, le fait de présenter des signes d'ébriété et de refuser de se soumettre à un éthylotest peut justifier une sanction disciplinaire (CAA de Nantes du 30 décembre 1996 – N° 95NT00311). Il appartient à l'autorité territoriale d'apprécier la sanction adéquate aux faits reprochés à l'agent.

- (Le cas échéant) L'agent ne pourra pas bénéficier de la protection fonctionnelle, puisqu'il aura commis une faute personnelle détachable du service (consommation d'alcool, de produits illégaux, travail sous un état d'ébriété).

- (Le cas échéant) De même, l'agent ne pourra bénéficier du régime de l'accident de service, puisque que l'état d'ivresse ou sous l'emprise de substances prohibées constitue une faute personnelle détachable de l'exercice des fonctions (CAA de Nantes du 27 mai 1999 - N°96NT01581).

- Le placement de l'agent en congé de maladie d'office conformément à l'article 24 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987.

- Dans le cas où l'agent souffrirait d'alcoolisme, l'autorité territoriale peut mettre l'agent en congé longue maladie sans demande préalable de celui-ci, après avis du conseil médical. Cette mesure ne peut être prise que si elle repose sur des éléments médicaux solides, et si le comportement du fonctionnaire compromet le fonctionnement normal du service.

- Le placement d'office en congé de maladie ordinaire n'est pas mentionné dans l'article 24



DEMANDE D'AUTORISATION POUR L'ORGANISATION D'UN POT

(À retourner 8 jours avant la date d'effet de la réunion au Chef de Service)

Nom du demandeur : _____

Motif du pot : _____

Lieu du pot : _____

Date, heure et durée du pot : _____

Nombre de participants estimés : _____

A _____

Le _____

Signature :

AUTORISATION D'ORGANISER UN POT**(Réservé au maire)**

Mme,Mr. _____

Est autorisé(e) à organiser un pot le _____, de ____ h à ____ h

dans le lieu suivant : _____

La mise à disposition du lieu de réunion se fait sous la responsabilité du demandeur.**Merci de veiller à ce que le lieu de réunion soit rendu dans l'état initial où il se trouvait.**

Il est demandé de :

- Donner la priorité aux rassemblements en dehors des heures de travail,
- En vertu de l'article R. 4228-20 du Code du Travail, seul le vin, la bière, le cidre et le poiré sont autorisés. Tout autre alcool est formellement interdit. Il devra obligatoirement être proposé des boissons sans alcool autre que de l'eau.
- Réduire la quantité d'alcool proposée, dans la limite d'un verre par personne (une bouteille de vin contient environ 6 verres),
- Interdire aux participants d'apporter leurs propres boissons,
- Accompagner ces boissons d'une collation,
- Equilibrer les boissons non alcoolisées et boissons alcoolisées et proposer une meilleure qualité des apéritifs sans alcool et des jus de fruit,
- Limiter la durée du pot,
- A la fin du pot, retirer toutes les bouteilles, vides comme pleines.

Enfin, il est conseillé d'inviter les participants à modérer leur consommation d'alcool et de proposer aux participants des alcootests afin de leur permettre de procéder à une autoévaluation de leur taux d'alcoolémie.

A _____

Le _____

Signature :

