

L'alcool au travail
PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Dépôt légal : Avril 2019

NetLEGIS
26, rue de Londres 75009 PARIS
SAS au capital de 50.000€
RCS Paris B 532 792 439
TVA FR77 532792439

www.legisocial.fr - contact@legisocial.fr

ISBN : 978-2-490597-15-4



L'alcool au travail

PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS



1. QUELQUES CHIFFRES...



En France, la consommation d'alcool se situe actuellement* à 12,6 litres par habitant.

Le savez-vous ?

- 14 % des français ne boivent pas d'alcool.
- 14 % des français boivent de l'alcool tous les jours.
- 96 % des foyers achètent de l'alcool.
- 56 % de la consommation d'alcool est sous forme de vin.
- 25 % de la consommation de vin a lieu hors domicile.

*Source : Global Status report on alcohol and health 2018 – OMS.

2. EST-IL AUTORISÉ DE CONSOMMER DE L'ALCOOL AU TRAVAIL ?

Certains alcools peuvent être consommés sur le lieu de travail lors d'une occasion particulière tel qu'un pot de départ, un pot de fin d'année, un anniversaire, repas d'affaires, etc.

Seuls les alcools suivants sont autorisés :

- LE CIDRE
- LA BIÈRE
- LE POIRÉ
- LE VIN

ALCOOLS LÉGERS
JUSQU'À 15° ENVIRON

3. L'EMPLOYEUR PEUT-IL LIMITER OU INTERDIRE LA CONSOMMATION D'ALCOOL ?

OUI. L'employeur peut limiter ou interdire la consommation d'alcool :

Dans les entreprises de 20 salarié(e)s et plus : en introduisant une clause dans le règlement intérieur de l'entreprise ;

Dans les entreprises de moins de 20 salarié(e)s qui ne disposent pas de règlement intérieur : par une note de service.

Ces mesures de limitation ou d'interdiction doivent être :

- Justifiées par des raisons de sécurité : « lorsque la consommation de boissons alcoolisées est susceptible de porter atteinte à la sécurité et à la santé physique et mentale des travailleurs » ;
 - Réservées à certains postes à risque d'accident ;
 - Réservées à des postes de sécurité recherchés.
- Les postes à risque peuvent notamment être concernés : travail en hauteur, conduite de camions, utilisation d'un engin de chantier, manipulation de produits dangereux, moniteur d'auto-école, coursier, etc.

legiSocial

VOTRE MEDIA EXPERT EN
SOCIAL, RH & PAIE

APERÇU

4. QUELLES SONT LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR ?

L'employeur a tout intérêt à limiter ou interdire la consommation d'alcool sur le lieu de travail. En effet, en cas d'accident causé par un(e) salarié(e) ivre, sa responsabilité pénale peut être engagée pour faute inexcusable même en l'absence de faute de sa part.

Par ailleurs, il est interdit de laisser entrer ou séjourner sur le lieu de travail une personne en état d'ébriété.

La consommation d'alcool peut avoir des conséquences dangereuses sur la santé et la sécurité des salarié(e)s. L'employeur a l'obligation de préserver la santé et la sécurité du (de la) salarié(e) et de son entourage dans le cadre du travail.

Il est ainsi tenu de :

- Développer une politique de lutte efficace, notamment par la mise en place d'un dispositif de dépistage et de prévention au sein de l'entreprise ;

- Identifier, dans le document unique d'évaluation des risques professionnels, les risques liés à l'emprise de l'alcool au travail, indiquer les mesures de prévention et dresser la liste des postes pour lesquels l'ébriété présente un risque particulier : *opérateurs sur machines, chauffeurs, salariés travaillant en hauteur ou manipulant des produits chimiques, etc.*

5. QUE RISQUE L'EMPLOYEUR EN CAS DE NON-RESPECT DE SON OBLIGATION DE SÉCURITÉ LIÉE À L'ALCOOL ?

- Non-respect de l'interdiction d'introduire au sein de l'entreprise de l'alcool autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré, de laisser entrer ou séjourner dans l'entreprise un salarié en état d'ivresse : amende de 3 750 €.
- Non-respect de l'obligation de sécurité (exemple : préjudice causé par un salarié en état d'ivresse à un tiers lors d'un accident de travail) : dommages et intérêts (à l'entreprise) : dommages et intérêts en fonction du préjudice subi par la victime.
- Homicide involontaire ou non-assistance à personne en danger : peine d'emprisonnement de 3 ans et amende de 45 000 €.

6. QUELLES SONT LES OBLIGATIONS DU (DE LA) SALARIÉ(E) ?

Le (la) salarié(e) a une obligation de sécurité. Il (elle) est tenu(e) de prendre soin de sa propre sécurité et de sa santé ainsi que de celles des personnes concernées par ses actes ou omissions au travail.

En pratique, elle se traduit par :

- Une obligation de prudence et de diligence, par l'obligation de ne pas nuire à la santé et la sécurité des autres salarié(e)s et de ne pas dégrader le matériel et les équipements de travail ;
- Par le respect des consignes et instructions données par l'employeur et par une obligation d'alerte de toute situation dont le (la) salarié(e) peut penser qu'elle présente un danger grave et imminent.

Le manque de vigilance d'un salarié lié à une pratique addictive peut présenter des risques en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail pour le salarié lui-même, les autres salariés ou les tiers.

7. QUE RISQUE LE SALARIÉ EN CAS D'ÉBRIÉTÉ ?

La mise en danger de sa propre sécurité ou de celle des personnes concernées par ses actes ou ses omissions engage la responsabilité du (de la) salarié(e) et peut justifier une sanction disciplinaire :

- Avertissement, blâme, mise à pied disciplinaire, rétrogradation ;
- Mise à pied conservatoire : départ immédiat du salarié dans l'attente d'une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute ;
- Licenciement pour insuffisance professionnelle ou pour faute grave.

 **legiSocial**

VOTRE MEDIA EXPERT EN SOCIAL, RH & PAIE

APERÇU



8. L'EMPLOYEUR PEUT-IL RECOURIR À L'ÉTHYLOTEST ?

OUI, mais le recours à l'éthylotest doit être motivé par le fait de prévenir ou faire cesser une situation dangereuse.

Dans les entreprises de 20 salarié(e)s et plus :

Le recours à l'éthylotest peut être prévu par le règlement intérieur si 3 conditions sont réunies :

- L'introduction et la consommation d'alcool doivent être interdites sur les lieux de travail par le règlement intérieur ;
- Le règlement intérieur doit déterminer précisément quels salariés peuvent être soumis à un éthylotest (**exemples : salarié(e)s qui manipulent des produits dangereux, ou qui conduisent une machine ou un véhicule, etc.**) ;

Le règlement intérieur doit préciser les modalités de réalisation de l'éthylotest, les modalités de réalisation de l'éthylotest, les modalités de réalisation de l'éthylotest, la présence d'un tiers, contre...

Dans les entreprises de moins de 20 salariés, ne disposant pas de règlement intérieur, le recours à l'éthylotest peut être prévu par une note de service.

Si ces conditions sont réunies, un dépistage alcoométrique peut être réalisé sur demande de la direction. Le (la) salarié(e) contrôlé(e) peut exiger la présence d'un tiers et demander une contre-expertise.

L'employeur peut également demander à la police ou à la gendarmerie de venir constater le niveau d'alcoolémie du (de la) salarié(e).

Sachez enfin que l'employeur qui soupçonne un(e) salarié(e) de consommer de l'alcool dans l'entreprise peut décider d'effectuer la fouille de son armoire individuelle. Toutefois, cette fouille ne peut s'effectuer que si elle est prévue par le règlement intérieur et qu'en présence du (de la) salarié(e).

9. QUAND PARLE-T-ON DE DÉPENDANCE À L'ALCOOL ?

Lorsqu'une personne consomme de plus en plus régulièrement des quantités croissantes d'alcool, elle peut être dépendante de l'alcool. On parle d'alcoolodépendance lorsque les habitudes de consommation entraînent des troubles physiques et/ou des problèmes psychiques ou sociaux ou empêchent que les problèmes existants soient traités de manière adéquate.

L'OMS (Organisation Mondiale de la Santé), depuis 1978, reconnaît l'alcoolodépendance comme une maladie et la définit comme des «troubles mentaux et troubles du comportement liés à l'ingestion fréquente d'alcool éthylique...».

L'addiction se caractérise par la dépendance, c'est-à-dire l'impossibilité répétée de contrôler un comportement et la poursuite de ce comportement en dépit de la connaissance des conséquences négatives. La personne concernée ne peut pas s'abstenir de consommer de l'alcool, même lorsqu'elle sait que cela entraîne des conséquences négatives (problèmes familiaux, troubles du sommeil, perte de mémoire, lésions hépatiques, problèmes cardiovasculaires, etc.).

Malgré le fait que l'alcoolodépendance soit reconnue comme une maladie, elle constitue toujours un sujet tabou dans notre société.

legiSocial

VOTRE MEDIA EXPERT EN SOCIAL, RH & PAIE

APERÇU

10. QUELS SONT LES SEUILS RECOMMANDÉS ?

La valeur repère est de 10 verres d'alcool standard par semaine, maximum, sans dépasser 2 verres standard par jour (www.ameli.fr). Il est recommandé en outre d'avoir des jours dans la semaine sans consommation d'alcool.



11.

COMMENT IDENTIFIER L'ORIGINE D'UNE CONSOMMATION EXCESSIVE D'ALCOOL ?

Posez vous les bonnes questions...

Est-ce la conséquence de festivités ?

Est-ce la conséquence d'une peur d'une situation ?

Il est urgent dans ce cas de chercher l'origine de ce malaise : mauvaise entente avec le reste de son équipe, dossiers qui conviennent moins, absence de reconnaissance de son travail, stress, exigences liées aux postes de sécurité, rythmes de travail, habitudes de consommation de l'entreprise, dégradation des conditions de travail, etc. ;

Est-ce la conséquence d'une situation personnelle délicate : divorce, décès, accident, maladie, dépression, autres problèmes familiaux, etc. ?

Est-ce la conséquence d'une alcoolémie chronique jusqu'ici cachée ?

Pourquoi et comment la consommation d'alcool a-t-elle changé ?

Différents types de consommation peuvent se retrouver en milieu professionnel :

- Une consommation occasionnelle, le plus souvent conviviale : pots, apéritifs, rites d'admission dans un groupe, séminaires, etc. ;
- Une consommation répétitive et collective : instituée dans certains collectifs de travail où il est difficile de ne pas « faire comme les autres » ;
- Une consommation occasionnelle ou répétitive pour tenir au travail ;
- Une consommation individuelle : en lien avec une relation difficile, voire pathologique, à un ou plusieurs produits.



12.

QUELS SONT LES SIGNES D'UNE CONSOMMATION EXCESSIVE D'ALCOOL RESSENTIS AU TRAVAIL ?

L'alcool modifie la conscience, les perceptions et les comportements. Ses effets dépendent de l'alcoolémie :

- Absentéisme, retards, manque de ponctualité ;
- Diminution des intérêts et de la motivation ;
- Perte d'efficacité, baisse de performance et de qualité du travail liée à l'affaiblissement physique et psychique ;
- Difficultés de concentration ;
- Erreurs, oublis ;
- Propos peu cohérents, raptage ;
- Symptômes du mal du soir : euphorie, agitation, fièvre, nervosité, insomnie, repli sur soi, irascibilité, agressivité, perte de conscience en soi ;
- Symptômes physiques et physiques ;
- Symptômes de travail, de trajet ;
- Signes physiques : tremblements, vomissements, mauvaise haleine ;
- Isolement social ;
- Négligence personnelle ;
- Etc.



legiSocial

VOTRE MEDIA EXPERT EN
SOCIAL, RH & PAIE

APERÇU



Le déni... c'est le refus de voir une certaine réalité, évidente pour l'entourage, mais considérée comme inacceptable ou insupportable par le malade alcoolique :

« Je bois comme tout le monde ».

« Jamais le matin ».

« Seulement le week-end ».

« Je m'arrête quand je veux ».

« Je ne bois pas d'alcool fort, seulement de la bière ou du vin ».

« C'est pas de ma faute ;

C'est à cause de mon conjoint, de mon boulot, etc. »

(Etc.)

13. QUE FAIRE FACE À UNE PERSONNE ALCOOLISÉE ?

- Évaluer si la personne en état d'ébriété est dangereuse ou en danger ;
- La soustraire de la situation dangereuse et la mettre en sécurité ;
- Appeler un secouriste du travail ;
- Contacter le 18 ou le 112 ;
- Rester auprès de la personne en attendant les secours ;
- Ne jamais laisser la personne prendre un véhicule ;
- La laisser se reposer au sein de l'entreprise et/ou la faire raccompagner à son domicile en toute sécurité ;
- Prévoir, lors de la reprise du travail, un entretien avec l'encadrement et une consultation chez le médecin du travail.

14. VERS QUI SE TOURNER ?

- Le **médecin du travail** (ou le professionnel de santé du service de santé au travail) a un rôle de conseil, d'information des salariés sur les dangers de la consommation d'alcool. Il peut aider à l'accès aux soins et à l'accompagnement professionnel pour ceux qui rencontrent des difficultés liées à l'alcool. Les professionnels de santé sont soumis au secret médical.
- Le **SAMU** en cas d'urgence.
- Le **médecin traitant, les psychiatres, psychologues, assistants sociaux, CMP** (centres médicaux psychologiques).
- Un **CSAPA** (centre de soins, d'accompagnement et de prévention en addictologie).
- Les **assistants sociaux et psychologues internes** à l'entreprise.
- Les **groupes de paroles, associations, etc.**



VOTRE MEDIA EXPERT EN SOCIAL, RH & PAIE

APERÇU

Attention au sevrage sauvage ! Risque de crise d'épilepsie, de delirium tremens...
Un sevrage nécessite un suivi médical !!!

Le **Service de Santé au Travail** : Le CSE a pour mission de contribuer à la protection de la santé, à la sécurité et au bien-être des salariés qu'à l'amélioration des conditions de travail. Il a un rôle de prévention des risques professionnels, de repérage des situations de danger et d'alerte. La prévention des risques professionnels est une compétence partagée entre les acteurs individuels et collectifs liés aux addictions en entreprise. Le CSE dispose de compétences du CSE. Il a enfin un rôle d'alerte en cas de danger grave et imminent. Dans ce cadre référent, le DRH. Certaines entreprises aménagent des lieux adaptés : centres de soins, espaces d'échanges, groupes de paroles, etc. Renseignez-vous !

Si un de vos collègues, un de vos proches ou vous-même, êtes en souffrance avec l'alcool, **parlez-en !**

Alcool Info Service

<https://www.alcool-info-service.fr>

09 69 39 00 00

