



# ALCOOL ET TRAVAIL

Savoir prévenir Pouvoir réagir

Petit déjeuner d'information  
27/11/2018



# SOMMAIRE DE LA PRESENTATION

- **L'ALCOOL EN QUELQUES MOTS**
- **ALCOOL ET TRAVAIL : LE CADRE LEGAL**
- **LA GESTION DU RISQUE LIE A L'ALCOOL AU TRAVAIL**
- **LE ROLE DE L'AISMT DANS LE PREVENTION DE L'ALCOOLISME**



## CONTEXTE

- L'alcool au travail constitue un **facteur aggravant du risque professionnel** : il est indéniablement un facteur démultiplicateur des accidents du travail dont on estime que de 10 à 20 % sont liés à l'alcool.
- La prestation de travail peut se trouver altérée du fait de la consommation d'alcool et le salarié devenir une **source de danger** pour lui-même, pour ses collègues, pour les tiers, voire pour les biens de l'établissement.
- Les employeurs du secteur privé comme du secteur public ont les mêmes **obligations juridiques** en la matière (règles communes du code pénal, du code du travail, du code de la santé publique, du code de la route dans leurs dispositions réprimant les infractions en matière d'alcool).

**D'où la nécessité pour l'employeur de s'engager avec les salariés dans des dispositifs de prévention en tenant compte des droits, des obligations et des responsabilités de chacun.**



# L'ALCOOL EN QUELQUES MOTS

- Définition
- Seuils de consommation
- Types de consommations
- Effets en fonction de l'alcoolémie
- L'élimination

Maxime LOISEL – Infirmier de santé au travail – DU d'addictologie



## L'ALCOOL \*

- L'alcool est une substance liquide d'origine naturelle (alcool éthylique) obtenue par fermentation de végétaux riches en sucre ou par distillation.
- L'alcool entre dans la composition des boissons alcoolisées, qui sont consommées pour leurs effets euphorisants et désinhibants.
- L'alcool n'est pas digéré : il passe directement du tube digestif aux vaisseaux sanguins. En quelques minutes, le sang le transporte dans toutes les parties de l'organisme.
- Sa consommation peut entraîner une forte dépendance psychique et physique avec syndrome de manque en cas de sevrage, pouvant aller jusqu'à des délires hallucinatoires (delirium tremens).

\*Observatoire Français des Drogues et des Toxicomanies



## LES SEUILS DE CONSOMMATION \*

- Pas plus de 21 verres par semaine chez l'homme (3 verres/jour en moyenne).  
Pas plus de 14 verres par semaine chez la femme (2 verres/jour en moyenne).  
Jamais plus de 4 verres par occasion.  
Au moins 2 jours sans alcool par semaine.
- Le terme de verre désigne le « verre standard » ou unité internationale d'alcool (UIA) qui est la quantité « normalisée » délivrée pour chaque catégorie de boisson alcoolique dans les lieux de consommation publics.
- 1 verre d'alcool = 1 verre standard d'une boisson alcoolisée = une unité d'alcool servie dans le commerce = 10g d'alcool pur.

\*Organisation Mondiale de la Santé



## LES SEUILS DE CONSOMMATION \*

1 verre d'alcool  
=  
10 g d'alcool pur  
=



\*Organisation Mondiale de la Santé

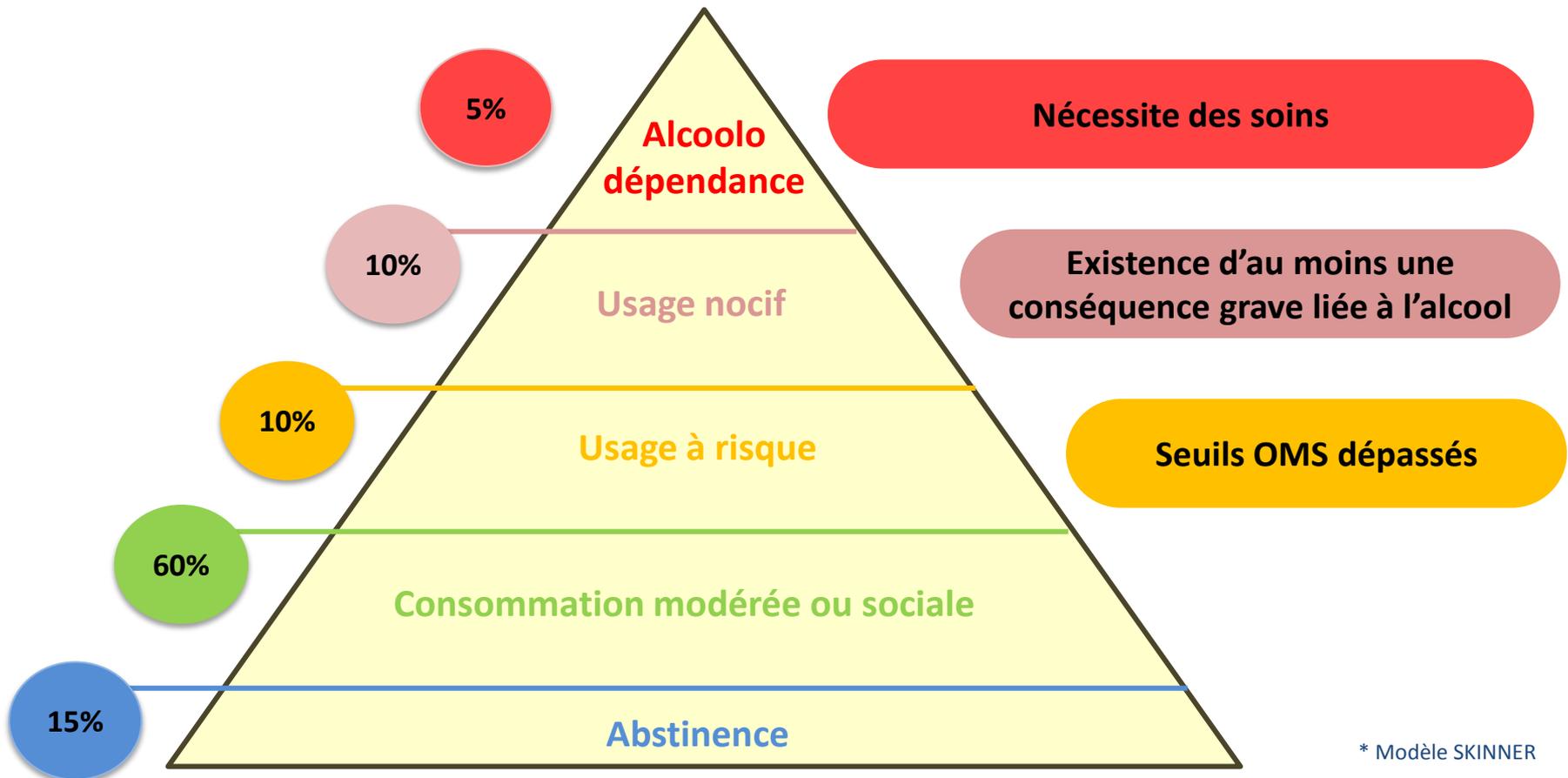
**Association Interprofessionnelle des Services Médicaux du Travail**

1461 avenue du Cateau - Place Santos DUMONT - CS 50182 - 59404 CAMBRAI CEDEX

Tel : 03.27.72.63.63 courriel : [contact@aismtcai.com](mailto:contact@aismtcai.com) web : [www.aismtcai.com](http://www.aismtcai.com)



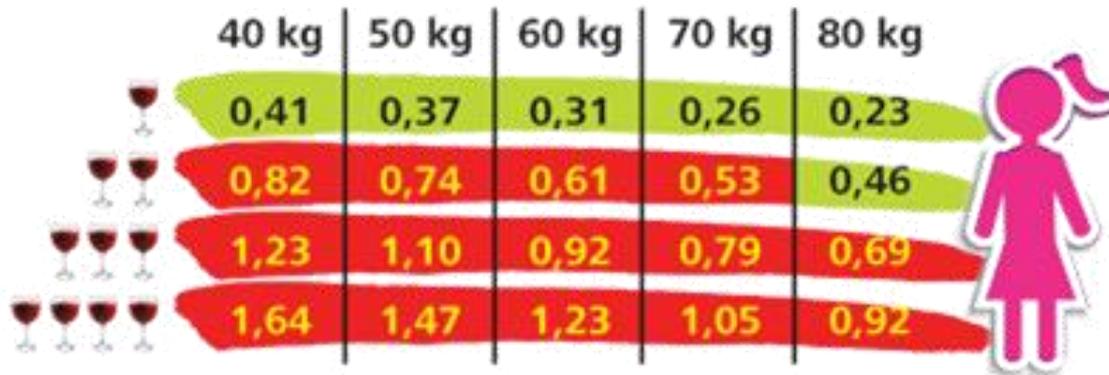
## LES TYPES DE CONSOMMATION \*



\* Modèle SKINNER



## L'EVOLUTION DE L'ALCOOLEMIE





## LES EFFETS EN FONCTION DE L'ALCOOLEMIE



Ivresse caractérisée, confusion mentale, risque de coma éthylique voire de décès.

Début de l'ivresse, allure titubante, diplopie, impulsivité

Baisse de la vigilance, de l'équilibre et trouble de la personnalité

Troubles moteurs, temps de réaction allongé, euphorie

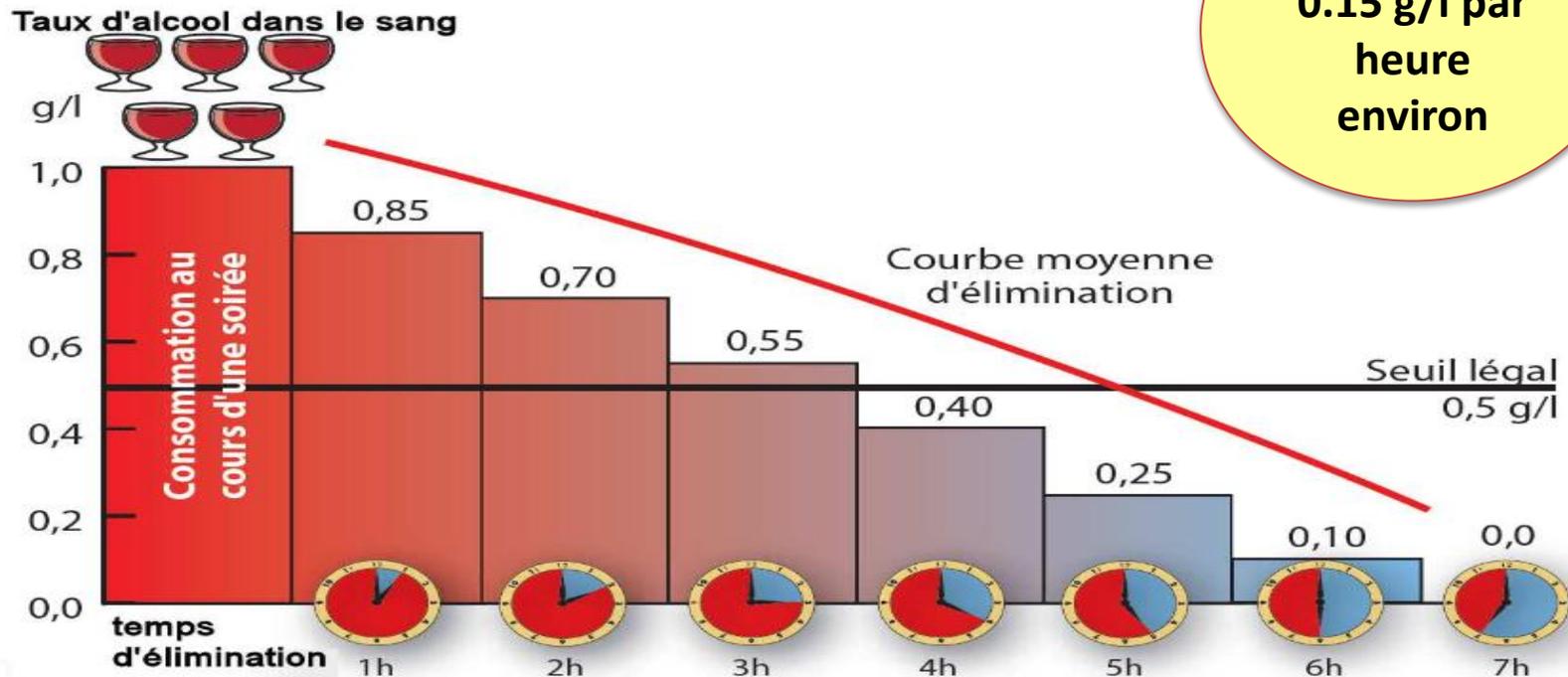
Légère perturbation de la perception et de la concentration

Tolérance physiologique. Aucun trouble constaté



# L'ALCOOLEMIE DANS LE TEMPS

**Elimination :  
0.15 g/l par  
heure  
environ**





Liberté • Égalité • Fraternité  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE  
DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,  
DE LA FORMATION  
PROFESSIONNELLE  
ET DU DIALOGUE SOCIAL



# ALCOOL ET ENTREPRISE

- Max MARAT (Inspecteur du travail)
- Olivier MENU (Inspecteur du travail)



**Direccte** Nord - Pas-de-Calais

# ALCOOL EN ENTREPRISE : LE CADRE LEGAL

Points abordés :

- Le Code du Travail
- Le règlement intérieur
- L'alcooltest



# Le Code du Travail

L'employeur peut autoriser l'alcool sur le lieu de travail, mais seulement certains alcools et sous certaines conditions. Il peut aussi interdire tout alcool dans l'entreprise, pour raisons de sécurité.

La consommation des alcools suivants peut être autorisée par l'employeur au restaurant d'entreprise ou lors d'une occasion particulière (pot de départ, fête de fin d'année, etc.) :

- vin,
- bière,
- cidre,
- poiré.

**Aucun autre alcool ne peut être autorisé.**

L'employeur peut aussi décider de **limiter ou d'interdire**, pour la sécurité de ses salariés), toute consommation d'alcool sur le lieu de travail, dans le règlement intérieur de l'entreprise ou par note de service.

Ces mesures, destinées à limiter les risques d'accident, en application des principes généraux de prévention, **doivent être proportionnées** au but de sécurité recherché.

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

*(Articles R 4228-20 et R 4228-21 du code du Travail)*



# Les enjeux

Pots dans l'entreprise ne sont pas interdits mais doivent respecter ces règles. Pour sécuriser : désigner une personne dédiée à la distribution, limiter la quantité, mettre en place un dispositif pour éviter la conduite en état d'ivresse

Les restrictions voire l'interdiction pour des raisons de sécurité peuvent être liées à l'utilisation de certaines machines dangereuses, de l'utilisation de certains produits chimiques ou de la conduite de véhicules voire de la protection de personnes



# Les enjeux

Accidents du travail :

- Ébriété n'est pas un motif pour contester la reconnaissance en accident du travail
- Au civil : faute inexcusable peut être reconnue
- Au pénal : mise en danger de la vie d'autrui ou non assistance à personne en danger. Voire complicité de délit de conduite en état d'ivresse



# Articles moins connus...

## Article R3231-16 :

Créé par Décret n° 2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

*« Une convention ou un accord collectif de travail ou le contrat de travail ne peut comporter de clauses prévoyant l'attribution, **au titre d'avantage en nature**, de boissons alcoolisées aux travailleurs. Ces dispositions ne s'appliquent pas aux boissons servies à l'occasion des repas constituant un avantage en nature. »*

Pour le bâtiment :

## Article R4534-143

Créé par Décret n° 2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

*L'employeur met à la disposition des travailleurs de l'eau potable et fraîche pour la boisson, à raison de trois litres au moins par jour et par travailleur. Les conventions collectives nationales prévoient les situations de travail, notamment climatiques, pour lesquelles **des boissons chaudes non alcoolisées** sont mises gratuitement à la disposition des travailleurs.*



# Articles moins connus...

Aménagement des postes de travail :

## Article R4225-3

Modifié par Décret n° 2017-1819 du 29 décembre 2017 - art. 3

« Lorsque des **conditions particulières de travail** conduisent les travailleurs à se désaltérer fréquemment, l'employeur met gratuitement à leur disposition **au moins une boisson non alcoolisée**.

La liste des postes de travail concernés **est établie par l'employeur, après avis du médecin du travail et du comité social et économique**.

Les boissons et les aromatisants mis à disposition sont choisis en tenant compte des souhaits exprimés par les travailleurs et après avis du médecin du travail ».

# Le règlement intérieur

- le règlement intérieur, dont le contenu est légalement limité, est obligatoire dans les entreprises employant au moins vingt salariés. Son élaboration implique les représentants du personnel (CE, DP et CHSCT, CSE consultés pour avis avant son introduction)
- Il peut prévoir les modalités de restriction ou interdire la consommation des boissons alcoolisées dans l'entreprise
- Pas d'interdiction absolue par principe afin de respecter la tolérance induite par le code du travail
- Interdiction peut être introduite en fonction des activités exercées par l'entreprise ou par le poste occupé
- Uniquement dans ce cadre que peut sanctionner salarié qui n'aurait pas respecté les clauses –licites- du règlement intérieur car violation du contrat de travail.
- **Attention : proportionnalité de la sanction**



# Le règlement intérieur

Attention : consommation en dehors du temps et du lieu de travail : absence de sanction pour des faits relevant de la vie personnelle...

...Mais sanctionnable si état perdure dans l'entreprise



# Le règlement intérieur

- Il doit préciser les modalités de vérification de l'état d'ébriété d'un salarié sur le lieu de travail, notamment pour les postes « de sûreté et de sécurité ».
- Le règlement intérieur pourra rappeler l'interdiction de posséder, d'introduire et de consommer de l'alcool. Cette interdiction s'adresse à l'ensemble des salariés et pas seulement à ceux titulaires de postes considérés comme « à risques » et peut s'appuyer sur l'interdiction générale de consommation rappelée par l'article L. 3421-1 du Code de la santé publique ou l'article L. 234-1 du Code de la route.
- Dans la partie relative à la discipline, l'employeur peut fixer les sanctions disciplinaires encourues en cas de violation des dispositions du règlement intérieur



# Le règlement intérieur

Exemples de jurisprudences :

*1/ « Il appartient à l'employeur qui met en cause l'état d'un salarié de prouver ce qu'il avance » (note 1983, circ 1991)*

*2/ « Même sans éthylotest un constat d'état d'ébriété peut constituer une faute grave » (Cass Soc 18/05/2005 Unalit, Cass Soc 09/07/1992 Debrito)*

*... Ou non, (Cass Soc 25/11/1997 Nicollin Antilles), (Cass Soc 16/12/2009 Mas Palmerose, CAA Douai 24/06/2010 Agfa Gevaert*



# Le règlement intérieur

Validité :

- Avis des représentants du personnel
- Date entrée en vigueur : 1 mois après les formalités de publicité
- Communication auprès du greffe des prud'hommes et de l'inspecteur du travail : compétence d'opportunité : peut prendre décision de retrait d'une clause manifestement illégale ou invitation à modifier clause
- affichage sur les lieux de travail



# L'alcootest

L'employeur peut avoir recours à l'alcootest...mais de manière encadrée :

Pour le conseil d'Etat : le but est sécuritaire et non disciplinaire.

Pour la cour de cassation : l'alcootest est un mode de preuve licite permettant à l'employeur de constater une faute, si les dispositions du règlement intérieur autorisant un contrôle prévoient :

- que les modalités de ce contrôle en permettent la contestation,
- qu'il ne peut se faire qu'au regard de la nature du travail confié au salarié et aux répercussions que l'état d'ébriété du salarié peut avoir sur les autres personnes ou sur les biens



# L'alcootest

Importance de bien préciser les postes concernés dans le règlement intérieur...et les droits des salariés :

- Le règlement intérieur :

→ doit prévoir les modalités permettant la contestation du test (présence d'un tiers ou possibilité de contre-expertise)

→ doit désigner nommément le ou les agents habilités à procéder au contrôle



# L'alcootest

En cas de refus :

- Le refus de se soumettre à un contrôle peut conduire à des mesures disciplinaires (circ 2008)
- Clause prévoyant le recours à un OPJ est licite





# LA GESTION DU RISQUE LIE A L'ALCOOL AU TRAVAIL

- La démarche de prévention
- La gestion d'un état d'alcoolisation en entreprise

Daphnée PATTE – Infirmière de santé au travail



# L'ALCOOL AU TRAVAIL, UN RISQUE POUR L'ENTREPRISE ?

## ALCOOLISME AU TRAVAIL

- Concerne jusqu'à 15% des effectifs
- Coût moyen de 25% de la masse salariale annuelle
- 10000 à 13000 journées d'absentéisme quotidienne



## SUR 650.000 ACCIDENTS DU TRAVAIL PAR AN

- 20% à 30% sont dus à la prise de produits psychoactifs
- 40% à 45% des accidents mortels sont dus à l'alcool

## ACCIDENTS DE LA ROUTE

- 8/10 salariés adoptent une conduite dangereuse
- ↳ Conduite après + de 2 verres d'alcool



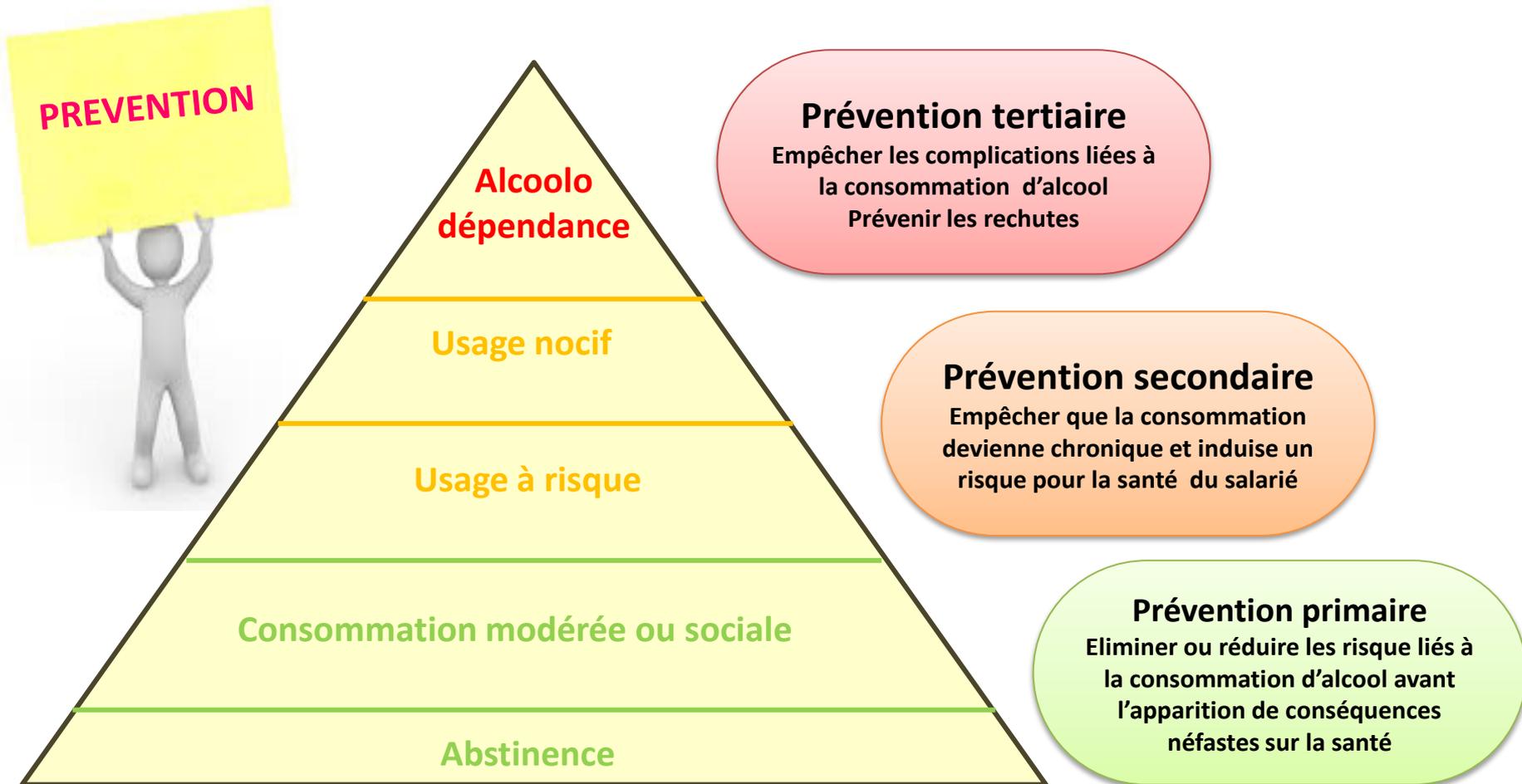
## PREOCCUPATIONS DES ENTREPRISES

- 91% des dirigeants déclarent que leurs salariés consomment au moins 1 produit psychoactif
- 85% d'entre eux sont préoccupés par les retombées

Source: Enquête BVA 2014 réalisée par téléphone pour la Mildeca auprès de 605 dirigeants, encadrants et personnels RH



# L'ALCOOL AU TRAVAIL = UN RISQUE POUR L'ENTREPRISE





## LA PREVENTION DU RISQUE ALCOOL, QUELLE DEMARCHE ?





# LA MISE EN PLACE D'UNE POLITIQUE ALCOOL EN ENTREPRISE

- Initiative du chef d'entreprise
- Démarche collective
- 6 Etapes



## ETAPE N°1 : PRESENTATION DU PROJET POUR AVIS

**Chef d'entreprise**

**CHSCT**



**Délégués du personnel**

**Objet** : Mise en place d'une démarche de prévention collective du risque alcool en entreprise

**Motivations** : accidents du travail, constat de problèmes d'alcoolisation, sécurité au travail, etc.

**Objectif** : Impliquer l'ensemble des salariés de l'entreprise dans une démarche collective visant à réduire, voire supprimer, les risques liés à la consommation d'alcool.  
Agir avant le stade d'une éventuelle dépendance, dans un esprit d'accompagnement et de soutien.



## ETAPE N°2 : CREATION DU COMITE DE PILOTAGE

### ACTEURS

- Membres de la Direction
- Salariés volontaires
- Représentants du personnels
- Membres de l'AISMT

### ROLE

- Fixer les objectifs de la démarche
- Définir la méthode d'intervention
- Proposer et valider les actions à mener
- Créer les outils nécessaires
- Définir le plan d'actions
- Suivre l'évolution des actions

### PRE-REQUIS

Il est recommandé que l'ensemble des participants au comité de pilotage soit formé sur les pratiques addictives.

**Aide possible de l'AISMT**

### PETITES ENTREPRISES

Concernant les structures de petite taille, possibilité de se regrouper afin d'effectuer un travail collaboratif leur permettant de mettre en commun les ressources pour initier cette démarche.

**Aide possible de l'AISMT**



## ETAPE N°3 : FORMATION DU COMITE DE PILOTAGE

### CONTENU

- La consommation d'alcool et ses répercussions sur l'organisme
- La réglementation alcool en entreprise
- La méthodologie d'intervention pour réaliser un état des lieux
- La prise en charge d'un état anormal sur le lieu de travail

### FORMATEURS

- Organismes privés
- Ou
- AISMT



## ETAPE N°4 : REALISER L'ETAT DES LIEUX \*

Réalisé par le COPIL

Constat depuis 1an

Situations de problème

Prévention existante

Réglementation intérieure

Documents existants



Cibler actions à mener

\* Document disponible auprès de l'AISMT



## ETAPE N°5 : ELABORER LES DOCUMENTS INTERNES



Protocole de gestion d'un état anormal\*

Fiche de constat d'un état anormal\*

Note de service relative aux pots dans l'entreprise

Liste des postes à risque

Elaboration ou mise à jour du règlement intérieur



\* Document disponible auprès de l'AISMT



## ETAPE N°6: INFORMATION DES SALARIES

Sensibilisation  
risque alcool

Protocole de prise  
en charge



Les motivations de  
la démarche

Fiche constat



Agir collectivement afin de réduire, voire supprimer, les risques liés à la consommation d'alcool.  
Accompagner et soutenir individuellement en cas de dépendance.



# LA GESTION D'UN ETAT D'ALCOOLISATION EN ENTREPRISE

- Ivresse manifeste
- Alcoolisation chronique



## Tout comportement anormal lié à la consommation d'alcool doit faire réagir



Je n'ai rien vu



Je peux continuer



Je te couvre



Je peux recommencer



Je ne dis rien



Je te permets



## IVRESSE : LE JOUR DE L'INCIDENT

1 : Retrait du poste

2 : Alcootest 

3 : Fiche constat



4 : Avis médical

5 : Mise en œuvre  
mesures prescrites

6 : Information médecin  
du travail



## IVRESSE : LE JOUR DE LA REPRISE

### ENTRETIEN

Responsable hiérarchique

Pendant heures de travail

Bureau fermé

Rappel des faits

Rappel missions/risques

Rappel réglementation

Ecoute salarié

Information visite avec  
médecin du travail



### VISITE MEDICALE

Prendre rendez-vous sur le  
portail AISMT

Visite demande employeur

Apporter des précisions sur  
l'objet de la demande dans  
la case « commentaire »

Remettre la convocation au  
salarié ainsi que la fiche  
constat établie le jour de  
l'incident



## ALCOOLISATION CHRONIQUE : CONDUITE A TENIR

**La dégradation de l'état de santé d'un salarié doit faire alerter la hiérarchie.  
Le déni du «risque alcool » doit être levé.**

### ENTRETIEN

Responsable hiérarchique

Changement comportement

Fait précis/travail

Constat souffrance

Ecoute salarié

Information visite avec  
médecin du travail



### VISITE MEDICALE

Prendre rendez-vous sur le  
portail AISMT

Visite demande employeur

Apporter des précisions sur  
l'objet de la demande dans  
la case « commentaire »

Remettre la convocation au  
salarié



# LE ROLE DE L'AISMT DANS LA PREVENTION DE L'ALCOOL AU TRAVAIL

- Missions de l'AISMT
- Démarche de l'AISMT
- Cas particulier de la consultation « ALCOOL »

Dr CROGUENOC - Médecin du travail



## LA PREVENTION DE L'ALCOOL AU TRAVAIL : **MISSIONS DE L'AISMT\***

Les services de santé au travail ont pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. A cette fin, ils :

- (...) **Conseillent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin (...) de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail (...)**
- Assurent la surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur santé au travail et leur sécurité et celle des tiers, des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels et de leur âge.

\*Article L4622-2 Modifié par [Ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017 - art. 1](#)



## LA PREVENTION DE L'ALCOOLISME : **DEMARCHE DE L'AISMT**

- **Les visites médicales et ou entretiens intermédiaires de santé au travail** sont l'occasion de repérer précocement l'usage à risque d'alcool chez les salariés.
- Le repérage minimum consiste à **poser systématiquement la question** de la consommation d'alcool durant la consultation.
- Il peut également être réalisé au moyen d'un **questionnaire standardisé** permettant de quantifier l'usage d'alcool mais également d'aborder les conséquences de la consommation excessive d'alcool.
- En cas de dépistage de consommation à risque, le médecin ou l'infirmier de santé au travail peut réaliser une **intervention brève** permettant de déclencher le plus souvent la prise de conscience et inciter au changement de comportement vis-à-vis de la consommation d'alcool.



## LA CONSULTATION MEDICALE ALCOOL : **QUELS OBJECTIFS ?**

Evaluation de la  
consommation

Identification de l'origine de  
la consommation

Information sur risques  
(pro, perso) liés à alcool

Intérêt de réduire voir  
d'arrêter totalement la  
consommation



Orientation si nécessaire  
vers milieu de soin

Proposition d'objectifs  
réalisables

Accompagnement AISMT  
sur plusieurs mois

Point sur l'aptitude du  
salarié en fonction des  
exigences professionnelles





# CONCLUSION



- Les risques liés à la consommation d'alcool doivent faire l'objet d'une **démarche de prévention** associant la mise en place de mesures collectives et la gestion des situations individuelles.
- Cette démarche doit être issue d'un **travail pluridisciplinaire** (employeur, représentants du personnel, service de santé au travail...)
- Ses objectifs doivent être de permettre à chaque salarié de réagir face à un collègue en danger, de connaître ses droits et devoirs et de réduire le risque de consommation pouvant être lié à certains facteurs en lien avec le travail.
- Car bien que les pratiques addictives puissent être liées à des **facteurs relevant de la vie privée** elles peuvent également être la résultante de **facteurs en lien avec le travail** : le stress, conditions de travail physiques difficiles, repas d'affaire, pots dans l'entreprise...

**L'AISMT se tient à votre disposition pour tous conseils, actions de sensibilisation des salariés, etc.**