



Pelimex S.A.

**SPECIALISTE DE L'INSTRUMENTATION MEDICALE
DE MESURE**

12 route de Bouxwiller
BP 3
67340 INGWILLER

Tél.: 03 88 02 10 15

Fax : 03 88 02 10 19

info@pelimex.com
www.pelimex.com

L'alcool est un grand séducteur qui accompagne de nombreux moments de la vie et participe à la convivialité, **avec des pouvoirs de séduction variés**: désinhibiteur, anxiolytique, antidépresseur et euphorisant.

Mais les réalités de la consommation d'alcool sont souvent méconnues ou tolérées ... et pourtant les conséquences sont nombreuses.

- 1) Etat des lieux
- 2) Les conséquences humaines, financières et vis-à-vis de la loi
- 3) L'alcool vu sous l'angle du travail
- 4) Une prise de conscience
- 5) Conclusion

Annexe: la législation sur l'alcool dans l'entreprise

1) L'ETAT DES LIEUX

C'est plus de **5 millions de français** qui connaissent des problèmes médicaux et des difficultés psychologiques ou sociales liées à la consommation d'alcool.

Et **l'entreprise n'est pas épargnée, avec des pratiques sur les lieux de travail qui n'incitent pas à l'abstinence**:

- **74% des salariés consomment de l'alcool lors des repas d'affaires**, alors que 81% des actifs ne déclarent jamais consommer d'alcool au travail !
- 7 salariés sur 10, déclarent avoir participé au moins à un pot dans leur entreprise au cours des 6 derniers mois
- 8 personnes sur 10 déclarent qu'il leur arrive de **consommer des boissons alcoolisées lors des pots**
- **40%** des interrogés estiment **qu'il est difficile de refuser de boire quand on est invité**
- Contrairement aux idées reçues, plus on est diplômé, et plus on boit au travail : 81.4% pour ceux ayant un niveau bac et supérieur, contre 69.6% pour les autres niveaux d'étude

Plusieurs sources alimentent cet état :

- **circonstances favorisantes**
 - les métiers avec des pertes hydriques importantes
 - le stress, alimenté par un désaccord avec l'employeur ou des conflits entre employés ou clients
 - les conditions de travail comme l'éloignement de l'habitat, le bruit, conditions pénibles,...
 - la fatigue, la soif, l'ennui, la répétition
- **des pratiques sur le lieu de travail**
 - repas d'affaires, cocktails d'inauguration ou lancements
 - pots pour l'arrivée d'un nouveau venu, le départ à la retraite, accompagner la réalisation de bons résultats, ou souligner l'arrivée du week-end
 - certains corps de métier revendiquent même en terme d'intégration, le passage par l'alcool pour reconnaître l'appartenance au groupe
- **phénomène de co-dépendance**

Il est courant dans le monde de l'entreprise qu'un collègue, un chef hiérarchique ou un délégué du personnel essaye de protéger un salarié qui visiblement boit trop : on cache ses erreurs, on fait son travail à sa place. Cette attitude du silence qui consiste à refuser de constater la dépendance à l'alcool alors qu'elle est manifeste, a pour conséquence de laisser le champ libre au développement de la dépendance chez le salarié

2) LES CONSEQUENCES

- l'alcool est présent dans **10% à 20% des accidents du travail**
- diminution des performances, absentéisme, maladies, agressivité
- **les coûts cachés** des addictions que supportent les entreprises sont estimés à **1,25% de leurs masses salariales**
- baisse de productivité individuelle accompagnée d'une interférence avec les activités des autres salariés
- mauvaise image véhiculée pour l'entreprise
- augmentation des cotisations inhérentes à l'augmentation du taux d'accident du travail
- **L'employeur s'expose à un risque pénal et civil**

Attention : le plus souvent les accidents touchent des personnes qui ne sont pas habituées à boire ; et la seule absorption de 1 ou 2 verres de vin entraînent des modifications sensibles des capacités de travail: temps de réaction, réduction du champs de vision, ...

3) L'ALCOOL VU SOUS L'ANGLE DU CODE DU TRAVAIL

- **L'employeur a un véritable devoir de contrôle** (article L.232-2 du Code du Travail)
La consommation d'alcool « léger » est licite à condition d'être modéré. Le chef d'entreprise ayant un devoir de contrôle sur la présence d'alcool dans l'entreprise et sur une éventuelle ivresse de ses salariés. Seuls l'entrée et la consommation de vin, bière, cidre, poiré, hydromel non additionnés d'alcool sont autorisés.
- **L'employeur doit prendre des mesures pour assurer la sécurité et protéger la santé de ses salariés:**
engager des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation, ainsi que mettre en place une organisation et des moyens adaptés.
- C'est le **règlement intérieur** qui doit délimiter le cadre de consommation des boissons alcoolisées dans l'entreprise : interdiction, limitation aux repas en dehors des horaires du travail, le dépistage de l'alcoolisation avec des éthylotest
- Pour tout manquement aux obligations de l'article L.232-2, **l'employeur est pénalement sanctionné** par une amende de 3750€, applicable autant de fois qu'il y a de salariés concernés dans l'entreprise, et il peut également encourir **un risque civil en cas d'accident** avec état d'ivresse d'un salarié dans l'entreprise ou lors de son trajet retour, ou la victime de l'accident pourrait prétendre à une réparation intégrale du préjudice subi à la charge de l'employeur pour faute inexcusable sur le fondement de l'obligation de sécurité



Le recours à un alcootest, ne peut être **justifié et imposé** que dans les cas douteux et pour des personnes occupées à des travaux précis : **salarié qui manipule des produits dangereux, qui conduit des automobiles, camion, transport de personnes, occupé sur des machines dangereuses** (loi du 4 août 1982 concernant la liberté des travailleurs, et la circulaire du 15 mars 1983 du ministère du travail) A ce titre la présence d'un tiers est toujours souhaitable, et la contre-expertise doit toujours être possible, et doit être spécifiée dans le règlement intérieur. Toutefois dans un cadre de prévention, **il est un outil indispensable dans la sensibilisation au quotidien des salariés avant de prendre la route, lorsqu'il est mis à leur disposition.**



4) UNE PRISE DE CONSCIENCE

Aujourd'hui ce sont **85% des DRH qui estiment que les addictions présentent des risques.**

Certes on peut à la lecture de ces chiffres et des conséquences, être amené à **interdire totalement** via le règlement intérieur toute consommation d'alcool sur les lieux du travail. **La consommation sur le lieu de travail disparaîtrait, mais celle en-dehors de l'entreprise persisterait et n'éviterait pas la présence de sujets en état d'ébriété au sein de l'entreprise.**

Mais cette décision pourrait se révéler **socialement mal accueillie**, et une autre voie est envisageable: il est possible de soumettre l'organisation de « pots » à l'autorisation de la hiérarchie, avec l'existence d'un « code de bonne conduite » et d'un encadrement nécessaire pour éviter toute dérive:

- présence de bouteilles d'alcool très largement inférieures au nombre de participants,
- prévenir les participants qu'en raison de l'obligation faite au chef d'entreprise d'assurer la sécurité dans l'établissement, qu'un alcootest est à la disposition du personnel qui souhaiterait l'utiliser.
- fournir un accompagnement retour en cas de doute sur l'état d'ébriété d'un salarié ou invité

5) CONCLUSIONS

Aborder la question de l'alcool en entreprise par le biais du pouvoir disciplinaire de l'employeur vis-à-vis du comportement fautif du salarié n'est sans doute pas la meilleure façon de traiter le problème.

Les arrêts du 28 février 2002 de la Chambre sociale de la Cour de Cassation ont mis au premier plan la responsabilisation des employeurs et des salariés en matière de sécurité, et elle ne pourra être obtenue qu'en cas d'une mise en place combinée:

- d'une **politique de prévention** des risques et d'information en matière de sécurité en partenariat avec le Médecin du Travail et L'ANPA
- de l'existence d'un « **code de bonne conduite** »
- d'un cadre de la consommation délimité dans le Règlement Intérieur
- de la **mise à disposition d'outils tels que les alcootests favorisant la prise de conscience**, la responsabilité et le dialogue sur le sujet
- **de favoriser l'accès aux soins**

Le dépistage volontaire, individuel et préventif: une précaution pour éviter une surexposition à l'accident

Cultivons ensemble le geste citoyen !

Sources :

- L'entreprise et l'alcool : Réglementation, règlement intérieur, jurisprudence
La Fédération Française de Santé au Travail,
www.federationsantetravail.org/publications/m28Alcool.html
- « « Pots » organisés au travail : les risques encourus par l'employeur »
de Rémi DUPIRE, Avocat, du 14/6/2006
- Alcool et travail / prévention des risques liés à l'alcool en milieu professionnel
Dossier presse de décembre 2001 du CNAMTS / CFES Fichier adobe disponible
- Site de l'association ANPA
http://www.anpa.asso.fr/html-fr/milieu/f_milieu_la_publicite.html

La législation sur l'alcool dans l'entreprise

■ La législation

Art. L.232-2 du Code du Travail :

« Il est interdit à toute personne d'introduire ou distribuer dans les établissements...pour être consommées par le personnel, toutes boissons alcooliques... autre que le vin, la bière, le cidre, le poiré, l'hydromel non additionnés d'alcool ».

« Les conventions collectives ou les contrats individuels de travail ne peuvent comporter de dispositions prévoyant l'attribution au titre d'avantages en nature de boissons alcooliques aux salarié ».

Art. R.232-2 et R.232-3-1 du Code du Travail prévoient:

« ...la mise à disposition des travailleurs de l'eau potable et fraîche » ; « ...quand les conditions de travail entraînent les travailleurs à se désaltérer fréquemment, l'employeur est tenu de mettre gratuitement à leur disposition au moins une boisson non alcoolisée ».

La circulaire du 13 janvier 1969 apporte des recommandations pour l'application de ces textes et précise le **Règlement Intérieur**. C'est à ce dernier de délimiter le cadre de consommation des boissons alcooliques dans l'entreprise: interdiction, limitation aux repas en dehors des horaires de travail.

La loi du 4 août 1982 concernant les libertés des travailleurs dans l'entreprise **conserve au Règlement Intérieur son caractère d'acte unilatéral de l'employeur** dont il traduit le pouvoir d'organisation et de directive de l'entreprise (circulaire DRT n=°5-83 du 15 mars 1983)

■ Les bases règlementaires du dépistage de l'alcoolisme en entreprise

Art. L.232-2 du Code du Travail :

« Il est interdit à tout chef d'établissement...à toute personne ayant autorité sur les ouvriers et employés de laisser entré ou séjourner ...des personnes en état d'ivresse ».

Loi du 8 décembre 1983 : « le contrôle de l'état alcoolique dans les établissements... est à fixer par le Règlement Intérieur ».

Art. L.122-35 du Code du Travail fixe les règles du Règlement Intérieur, qui doit être un document **non discriminatoire**

Arrêt Corona du 1 février 1980 : « L'éthylotest ne peut être pratiqué de façon systématique sur l'ensemble du personnel, il est à réserver à des conditions de travail particulières (postes de sécurité) ».

Arrêt RNUR du 9 octobre 1987 : «l'alcootest doit avoir pour but de prévenir et de faire cesser une situation dangereuse, et non de permettre à l'employeur de constater une faute disciplinaire ».

Le contrôle est pratiqué par toute personne ou organisme désigné par l'employeur (rép. Ministérielle n° 1177 – JO AN 10 novembre 1997), pas par le médecin du travail (rép. Ministérielle n° 33269 – JO AN 20 mars 2000).

Arrêt du 22 mai 2002 (n° 1788), la Cour de Cassation admet que le contrôle positif d'une alcoolémie puisse déboucher sur une sanction.

Le jugement s'appuie sur l'article L 122.35 et l'article L 230.3 du code du travail.

C'est donc sur le manquement à l'obligation de sécurité que le salarié peut être sanctionné.

Au passage, l'arrêt reprend les trois conditions nécessaires, mais aussi suffisantes pour qu'un contrôle de l'alcoolémie permettant d'établir sur le lieu de travail l'état d'ébriété d'un salarié soit licite :

- ° Les dispositions doivent être inscrites au règlement intérieur,
- ° les modalités de ce contrôle doivent en permettre la contestation,
- ° il faut "qu'en égard à la nature du travail confié à ce salarié, un tel état d'ébriété [soit] de nature à exposer les personnes ou les biens à un danger"...