

Alcool au travail

Boire moins c'est mieux !

L'alcoolisme en milieu de travail est un problème fréquent. Sa gestion est délicate car le sujet reste encore bien souvent tabou. En France, il concerne 2,5 millions de travailleurs. Ses conséquences sanitaires, sociales et professionnelles sont multiples et toujours négatives pour ceux qui en sont les victimes : absentéisme, accidents du travail (10% des accidents du travail sont dus à la surconsommation d'alcool), vieillissement prématuré, perte d'emploi.

Gestion du risque alcool

L'employeur est tenu de faire respecter le règlement intérieur en vigueur dans son établissement, en tenant compte notamment de l'article L 232-2 du code du travail. Différents moyens sont à sa disposition :

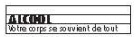
- 1) Le recours à l'éthylotest. Il est licite en raison de l'obligation de sécurité, laquelle incombe à l'employeur. Son usage est cependant soumis à des règles précises. En effet, il ne peut pas être pratiqué de manière systématique à l'ensemble du personnel mais doit être réservé pour des situations de travail particulières. C'est le cas notamment des postes de sécurité (conduite de véhicules, de chariots automoteurs, d'engins,...) et des postes dits de sûreté (par exemple dans les secteurs de la chimie

Il y a la même quantité d'alcool dans un demi de bière, une coupe de champagne, un ballon de vin, un verre de pastis...



Consommés au-delà des seuils recommandés, 3 verres par jour pour l'homme, 2 pour la femme, tous les alcools représentent le même danger.

Pour rester en bonne santé, diminuez votre consommation.



et du nucléaire). La liste des postes concernés est établi en concertation avec les organisations représentatives de l'entreprise et doit figurer au règlement intérieur afin que tous les salariés soient informés. L'épreuve d'éthylotest a pour but de prévenir ou de faire cesser une situation potentiellement dangereuse. Elle ne peut être réalisée que par l'employeur ou une personne désignée par lui et en présence d'un tiers. Le ou les salariés concernés ne peuvent s'y soustraire mais ont la possibilité de contester les résultats et demander une contre-expertise. (l'éthylotest n'a en effet aucune valeur légale).

- 2) Un travailleur présentant des manifestations aiguës évoquant une ivresse doit être écarté du poste de travail sans délai. Il faut, selon les circonstances :
 - le ramener à son domicile mais s'assurer qu'il sera pris en charge ;
 - alerter les secours (18) et les éventuels secouristes présents ;
 - prévenir le médecin du travail.
- 3) L'employeur a également toute latitude pour s'orienter vers le service de santé au travail auquel il adhère et informer le médecin du travail des difficultés qu'il rencontre avec un travailleur buveur excessif .

Article L232-2 du Code du Travail

Il est interdit à toute personne d'introduire ou de distribuer et à tout chef d'établissement, directeur, gérant, préposé, contremaître, chef de chantier et, en général, à toute personne ayant autorité sur les ouvriers et employés, de laisser introduire ou de laisser distribuer dans les établissements et locaux mentionnés à l'article L. 231-1, pour être consommées par le personnel, toutes boissons alcooliques autres que le vin, la bière, le cidre, le poiré, l'hydromel non additionnés d'alcool.

Il est interdit à tout chef d'établissement, directeur, gérant, préposé, contremaître, chef de chantier et, en général, à toute personne ayant autorité sur les ouvriers et employés, de laisser entrer ou séjourner dans les mêmes établissements des personnes en état d'ivresse.

Article L232-3 du Code du Travail

Les employeurs doivent mettre à la disposition du personnel de l'eau potable et fraîche.

PRESTATION de STSA : Gestion du risque alcool

Qu'il s'agisse ou non d'une situation d'urgence, le chef d'entreprise peut demander au médecin du travail de vérifier l'aptitude d'un salarié à son poste de travail. Le salarié ne peut pas refuser l'examen médical mais a le droit d'en demander la raison.

- En cas d'ivresse ou de trouble du comportement manifeste, le médecin délivrera le plus souvent un avis d'inaptitude temporaire mais ne pourra en aucun cas faire part à l'employeur du diagnostic puisqu'il est soumis au secret médical.
- Avec l'accord du salarié en difficulté, le médecin du travail pourra mettre en place la stratégie de soins la plus adaptée à son sevrage et à son soutien social. Le médecin de famille étant le relais essentiel. Enfin, il pourra, si nécessaire, faire une série de propositions à l'employeur : aménagement du poste du salarié, mutation ou éventuellement inaptitude.

Rappelons que le médecin du travail peut également organiser des campagnes d'information et de prévention du risque alcool dans l'entreprise.

Etes-vous sûr de tout connaître sur les risques liés à l'alcool ?