

Fiche D2 : Alcool et travail

La présence d'agents en état d'ébriété sur le lieu de travail représente un danger à la fois pour eux-mêmes et pour les autres. L'alcoolisation peut en effet être à l'origine d'accidents en raison d'incidences sur l'activité, le comportement et la vigilance des agents.

Face à ces situations, il n'est pas toujours facile de savoir quelles attitudes adopter, autant pour l'autorité territoriale et les responsables de service, que pour les collègues.

Les solutions reposent non seulement sur la réglementation, mais également sur les actions de prévention permettant de lutter contre l'alcoolisme au travail.

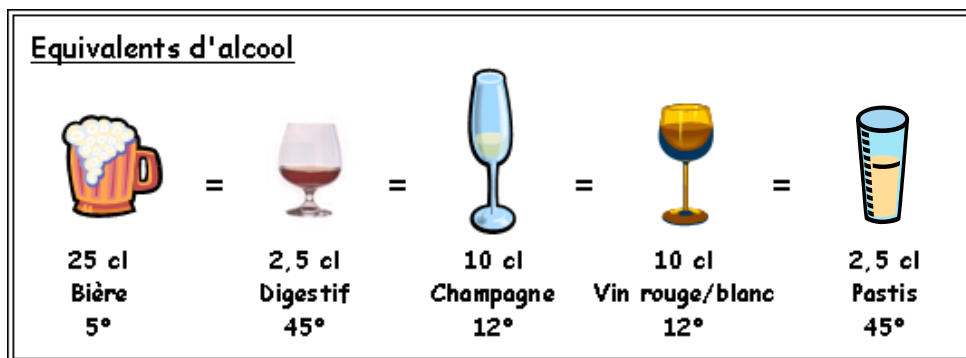
1. L'essentiel

L'**alcoolémie** correspond au taux d'alcool contenu dans le sang.

$$\text{Alcoolémie} = \frac{\text{« Alcool pur ingéré » en gr}}{\text{Poids corporel}} \times K$$

K = 0,7 pour les hommes
0,6 pour les femmes

L'alcool absorbé passe rapidement dans le sang, le pic d'alcoolémie étant atteint au bout de 30 minutes à jeun et 1 heure pendant un repas.



De nombreux paramètres peuvent également influencer de manière significative sur l'alcoolémie : ils sont liés à l'**âge**, au **sexe**, à l'**état de santé** ou encore à la **vulnérabilité individuelle** de la personne.

La limite légale autorisée pour conduire un véhicule est de 0,5 g/litre de sang, soit 0,25 mg/litre d'air expiré.

L'alcool est détruit à 90/95% par les cellules hépatiques. L'alcoolémie baisse alors chaque heure d'environ 0,15 g/litre.

Dans le milieu du travail, **les professions les plus touchées** sont :

- les professions pénibles et / ou avec exposition à la chaleur (bâtiment, agriculture, manutention...),
- les professions en rapport avec le public (artisans, représentants, agents de police, journalistes, artistes, corps médical, ...),
- les travaux répétitifs, monotones, sans responsabilités, exposés au bruit ou aux poussières, éloignés de l'habitat, ...,
- les milieux professionnels où les relations sont conflictuelles, où le contexte culturel est dévalorisant, où les facteurs de stress sont nombreux (désaccords avec l'employeur, conflits inter-personnels, fatigue, ...).

2. La réglementation

► **L'employeur :**

L'article **L4121-1** du Code du Travail précise que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

- des actions de prévention des risques professionnels,
- des actions d'informations et de formations,
- la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.



• L'article **R4228-20** du Code du Travail, créé par [Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. \(V\)](#) dispose :
« Aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail »

De plus, il est interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse (Article **R4228-21** du Code du Travail).

L'employeur peut prendre la décision de mettre temporairement le salarié au repos, voire le faire raccompagner à son domicile. En effet, il est important de rappeler que le fait de délaisser une personne hors d'état de se protéger ou de ne pas lui porter secours constitue un délit selon le Code Pénal.

Il peut également faire appel au médecin de travail, qui pourra conseiller l'employeur et apprécier l'aptitude du salarié à assurer le poste.

Dans tous les cas, il est essentiel de pouvoir compter sur la mobilisation de tous les acteurs. Il est important d'insister sur le rôle de chacun à savoir les dirigeants, mais aussi les services de santé au travail, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et des structures de soutien collectif (services sociaux, groupes de paroles).

► **Le salarié :**

Il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité, ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail. (Article **L4122-1** du Code du Travail).

Dans certaines situations de consommation occasionnelle ou de conduites addictives où il existe un danger grave et imminent pour la vie et la santé des salariés, les droits de retrait et d'alerte doivent être mis en œuvre sous respect des articles **L4131-1** et **L4131-2** du Code du Travail.

* Le règlement intérieur

► Le règlement intérieur est un document écrit par lequel l'employeur fixe exclusivement (article **L1321-1** du Code du Travail) :

- les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement, notamment les instructions prévues à l'article **L. 4122-1** du Code du Travail.
- les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement des conditions de travail protectrices de la santé et de la sécurité des salariés, dès lors qu'elles apparaîtraient compromises,
- les règles générales et permanentes relatives à la discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur.

► Le règlement intérieur permet à l'employeur de délimiter le cadre de la consommation d'alcool au sein de la collectivité et les conditions de contrôle de l'état d'ébriété d'un agent.

► Le recours à un alcootest en particulier ne peut avoir pour objet que de prévenir ou de faire cesser immédiatement une situation dangereuse et non de permettre à l'employeur de faire constater par ce moyen une éventuelle faute disciplinaire. Par conséquent, seuls les postes de travail comportant de grandes exigences en matière de sécurité et de maîtrise du comportement peuvent justifier un dépistage.

► L'alcootest ne peut pas être imposé. Cependant, son refus peut être un motif d'éviction temporaire du poste au titre du principe de précaution.

Ce dépistage doit être réalisé par l'autorité territoriale ou son représentant, en présence d'un témoin, le résultat étant couvert par le secret médical.

Le règlement intérieur doit définir la procédure à adopter en cas de suspicion d'un état d'ébriété au sein de la collectivité.

3. Les effets sur l'homme

► L'alcoolisme est une maladie souvent ignorée et cachée. Cela peut entraîner, selon les individus et les habitudes de consommation :

- des problèmes de santé : détérioration mentale (mémoire, facultés d'abstraction et de coordination), coma éthylique, hépatite aiguë, troubles du rythme cardiaque,...
- des troubles du comportement : violences verbales et / ou physiques, instabilité professionnelle,...
- des accidents de service, de la route ou domestiques.

Ainsi, l'alcool est impliqué dans 10 à 20% des accidents du travail. En effet, même de faibles prises d'alcool entraînent des modifications sensibles des capacités de travail : baisse de la vigilance, temps de réaction plus long, augmentation de la fréquence d'erreurs, champ visuel périphérique rétréci, ...

On parle d'alcoolisme à partir du moment où il y a une dépendance, un besoin impérieux et incontrôlable de consommer de l'alcool.



Principaux symptômes

d'un état d'ivresse :

- troubles de l'élocution (débit de paroles, mauvaise prononciation)
- volume de la voix inapproprié
 - perte de motricité fine (coordination main/œil)
- perte de motricité globale
 - vigilance réduite
 - transpiration abondante
- yeux rouges
- souffle court
- fatigue