

Enjeux PRÉVENTION

Alcool sur le lieu de travail

« UN PROBLÈME INDIVIDUEL, L'AFFAIRE DE TOUS »

Phénomène de société, symptôme de souffrances individuelles : lorsque l'on parle « alcool » en prévention, il faut nécessairement différencier « l'alcoolisation » de « l'alcoolisme ». L'alcoolisme, ou maladie alcoolique, est une cause importante d'absences au travail et de dysfonctionnements au sein d'une collectivité. C'est surtout une maladie qu'il est nécessaire de bien connaître pour en réduire les effets à l'échelle individuelle et collective. L'alcoolisation concerne 90 % des agents, « Monsieur tout le monde », ceux qui consomment de l'alcool de manière conviviale, lors d'évènements festifs, etc. La prévention, par définition, anticipe la survenue de situations dangereuses : ainsi, on s'attache à observer et à agir sur les modes de consommation d'alcool dans la collectivité afin d'éviter les accidents du travail et les risques de dépendance.

Comment peut-on définir la dépendance à l'alcool ? Est-il possible de la définir sans transgresser un tabou ?

L'OMS (Organisation Mondiale de la Santé) précise la consommation quotidienne d'éthanol maximum que l'organisme peut oxyder en 24 heures : 28 verres par semaine pour un homme et 14 verres pour une femme. Ces quantités sont les limites de consommation au-delà desquelles elle est jugée risquée pour l'organisme.

La dépendance à l'alcool n'est pas forcément liée à la quantité consommée : pour certains experts, il y a alcoolisme dès lors qu'un usage de boisson alcoolique cause quelque dommage que ce soit à l'individu, à la société ou aux deux. Pour d'autres, il y a alcoolisme « si l'individu perd toute liberté de s'abstenir de boire de l'éthanol ». Ainsi on peut devenir dépendant d'un seul verre par jour. Que l'on parle de dépendance ou de pathologies telles que les cirrhoses ou les cancers, l'alcoolisme est avant tout une maladie.

En quoi cette problématique concerne-t-elle la collectivité ?

La collectivité est tout d'abord impactée au plan financier et organisationnel par les absences au travail des agents alcoolodépendants. La consommation d'alcool au sein des services d'une collectivité engendre également des risques potentiels d'accidents, de dégradations de matériel et de responsabilité pénale. Confronté au problème d'alcoolodépendance d'un de ses agents, l'employeur ne peut que tenter de l'aider. Le rappel des faits (erreurs, dysfonctionnements), du règlement intérieur voire une sanction vont être nécessaires afin de le confronter aux conséquences de son état, sur la qualité de son travail et les relations avec ses collègues.

En effet, la prise de conscience se déclenche sur des faits concrets, sans interprétation ni jugement de valeur. Dans le cas d'un agent malade alcoolique, l'employeur et la médecine du travail doivent travailler en concertation : un engagement ou contrat tacite, employeur agent, dans lequel les deux parties s'engagent à respecter certaines dispositions : autant que possible l'employeur pourra aménager le poste de l'agent. En contrepartie, l'agent suit les recommandations médicales : structures compétentes - médecin, assistant(e) social(e), psychologue, association d'anciens buveurs... - à même de lui faire prendre conscience de son état pathologique et de l'intérêt d'une prise en charge thérapeutique.

Quelles influences la consommation d'alcool peut-elle avoir sur le physique et le mental ?

Il est important de rappeler que l'alcoolisme est une maladie et non un comportement. Il convient cependant de différencier l'alcoolisation aiguë (*ivresse simple*) de l'alcoolisation chronique (*ivresse dite « pathologique »*).

La première (ivresse simple) engendre avec l'euphorie une baisse de la vigilance, des réflexes, un rétrécissement du champ visuel, une perturbation de l'humeur, et dans les cas aigus, des comas éthyliques. La seconde (alcoolisation chronique) peut conduire, à terme, à des comportements dépressifs et une désocialisation.

La surconsommation d'alcool génère également de nombreuses conséquences sur l'organisme humain : modification du faciès, problèmes cardio-vasculaires, lésions du foie pouvant entraîner cirrhose, ulcères et cancers de l'estomac, troubles mentaux, syndrome alcoolofœtal chez les femmes enceintes...



LA CONSOMMATION D'ALCOOL EN FRANCE

- L'alcool est responsable de 28,6 % des accidents mortels de la route.
- Coût social de l'alcool : 3,7 milliards d'euros, soit 2,37 % du PIB de la France en 2000.
- Coût des dépenses de santé engendrées par l'alcool : 6 milliards d'euros par an, dont 4,3 milliards d'euros en soins hospitaliers.
- Coût des dépenses des assurances en charge des indemnisations



Du point de vue de la réglementation en vigueur, que peut faire un employeur confronté à la consommation d'alcool dans ses services ?

En ce qui concerne la réglementation, le code du Travail interdit à toute personne d'introduire ou de distribuer des boissons alcoolisées autres que cidre, poiré, vin, hydromel et bière sur le lieu de travail. Il précise qu'il revient aux personnes ayant autorité de veiller à ce que cet interdit soit respecté. D'autre part, l'employeur se doit de limiter cette consommation à l'heure des repas, et dans des quantités limitées. Néanmoins, il lui est possible d'interdire complètement la consommation d'alcool sur le lieu de travail.

Dans le cas d'un agent en état apparent d'ébriété sur son lieu de travail, comment un employeur peut-il ou doit-il réagir ?

L'employeur peut proposer à l'agent concerné un alcootest, s'il s'agit de mettre fin à une situation dangereuse⁽¹⁾, et non de sanctionner. La proposition de l'alcootest ne sera possible que si l'ensemble des dispositions inhérentes à son utilisation sont inscrites dans un règlement intérieur, avec avis de l'instance en charge des règles d'hygiène et de sécurité au sein de la collectivité, et portées à la connaissance de l'ensemble des agents.

Lorsqu'un agent est contrôlé positif, l'employeur est tenu d'exiger son retrait du poste de travail. Le recours à un médecin peut être envisagé afin d'avoir un avis sur les précautions à prendre pour cet agent : attente sur le lieu de travail ? accompagnement au domicile ? prise en charge par les urgences ?...

L'alcootest n'est qu'un outil d'aide à la décision pour l'encadrant. Avec ou sans alcootest, l'encadrant doit prendre une décision : l'agent est-il capable de travailler sans danger pour lui-même et les autres ?

Une erreur de jugement peut parfois survenir. Personne ne pourra le reprocher à l'employeur car l'important est de garantir la santé et sécurité des agents.

Peut-on guérir une personne alcoolo-dépendante, et comment ?

Pour nombre de spécialistes, un malade alcoolo-dépendant ne guérit jamais. Selon eux, la seule solution passe par l'abstinence totale. Cet état d'abstinence totale peut être atteint à l'aide de cures, soit ambulatoires, soit institutionnelles. La cure ambulatoire permet à l'agent de conserver une activité professionnelle et de préserver sa vie privée tout en bénéficiant de soins. La cure institutionnelle se traduit quant à elle par une prise en charge totale dans un institut spécialisé. La réponse médicale peut ne pas être immédiatement la réponse la plus adaptée : en effet, certaines personnes commencent une démarche de soins ambulatoires suite à des réunions avec d'anciens buveurs, dans le cadre associatif.

Quels rôles les acteurs de la prévention internes et externes à la collectivité peuvent-ils jouer face à ce problème ?

Tout d'abord, ils assurent la promotion de la santé et de la sécurité au travail, l'objectif étant de veiller à la présence active des agents au travail et de limiter les accidents.

La prévention du risque alcool a de multiples enjeux sur une collectivité (humain, économique, pénal, organisationnel...), c'est pourquoi les acteurs de la prévention doivent travailler ensemble sur la mise en place d'une véritable gestion basée sur trois piliers :

- **management/réglementation,**
- **prévention/communication,**
- **accompagnement/relais vers des partenaires médico-sociaux.**

Pour des raisons évidentes de compétences et de responsabilités, l'employeur ne doit en aucun cas pratiquer des soins en alcoologie. Il est cependant de son ressort de faciliter une demande de soin de ce type, par exemple en orientant les agents vers des professionnels (médecins, associations...).

La prise en compte du risque alcool sur le lieu de travail ne peut se gérer uniquement de manière individuelle. Pour y remédier, l'employeur doit initier une démarche globale.

L'expérience a montré que le succès de certaines actions de prévention sur le lieu de travail était fortement lié à la mobilisation de l'ensemble du personnel et à la réflexion mise en place. La prévention du risque, l'action de l'encadrement et la mise en relation avec les professionnels sont les trois facteurs indispensables à la réussite de ce type de projet.

CONSOMMATION D'ALCOOL ET ABSENCES AU TRAVAIL

Différentes études ont tenté de mesurer les coûts liés aux absences au travail de personnes alcooliques. Ainsi, on estime que la durée d'absence d'un alcoolique est en moyenne 3,3 fois plus longue, et la fréquence de ses arrêts 1,4 fois plus élevée, que celle de l'ensemble du personnel. Sur une durée d'un an, la moyenne d'absentéisme est de :

- **20 jours pour des salariés non buveurs,**
- **32 jours pour les alcooliques confirmés,**
- **39 jours pour ceux présentant des troubles somatiques,**
- **89 jours pour les alcooliques présentant des troubles mentaux**

Source : www.alcoveb.com

D'autre part :

- **10 à 20 % des accidents de service sont liés à une consommation d'alcool sans notion de dépendance,**
- **Coût moyen* d'un accident de service : 2 543 euros.**

*Source Sofaxis

ALCOOL ET CONDUITE

Le décret n° 2004-1138 du 25 octobre 2004 relatif à la conduite sous l'emprise d'un état alcoolique abaisse le taux d'alcoolémie des chauffeurs de transport en commun à 0,2 g.l-1 d'alcool dans le sang. Le taux d'alcoolémie légal pour les autres conducteurs en France reste à 0,5 g.l-1 d'alcool dans le sang.

L'article R.234-7 précise que tout conducteur d'un véhicule terrestre, à l'exclusion d'un cyclomoteur, doit disposer d'un éthylotest, non usagé, disponible immédiatement. Les véhicules équipés d'un dispositif d'anti-démarrage par éthylotest électronique, tel que les autocars par exemple, répondent à cette obligation.

En cas de contrôle routier, le défaut de possession d'un éthylotest est sanctionné par une amende de 11 euros depuis le 1^{er} mars 2013.

**Écoute alcool : 0 811 91 30 30
7j/7 - 14h00 - 2h00**

(Coût d'un appel local depuis un poste fixe)

(1) La réglementation définit trois types de postes de travail dangereux : la conduite de véhicules, la manipulation de produits à risques et l'utilisation de machines dangereuses. Cependant, la collectivité peut, en fonction de son évaluation des risques, identifier d'autres postes dangereux.

Pour toute question ou suggestion :

contactez le **service Prévention** du lundi au vendredi de 9h à 17h.
02 48 48 11 63 - Fax : **02 48 48 12 47** - E-mail : prevention@sofaxis.com
Retrouvez l'ensemble de nos services : www.sofaxis.com

Adresse postale : **CS 80006 - 18020 Bourges Cedex** - Siège social : Route de Creton - 18110 Vasselay
SNC au capital de 46 065 euros - 335 171 096 RCS Bourges - N° ORIAS 07 000814 - www.orias.fr