



GUIDE

ALCOOL ET TRAVAIL

S O M M M

1. REPÈRES

- Pas d'alcools forts et d'alcools faibles p4
- Deux sortes d'alcoolisation à risque p4
- Usages et consommation à moindre risque p5
- Pratiques des entreprises p6

2. RÉGLEMENTATION

- Dans le cadre de l'entreprise p7
- Dans le cadre de l'activité professionnelle p9

AIRRE

3. RESPONSABILITÉ DU CHEF D'ENTREPRISE

p12

4. ACTION

- Par la prévention
- Par la gestion d'un état d'alcoolisation : conseils et sanctions possibles

p14
p22



Face à la question de l'alcoolisation de certains salariés, qui pose le problème de la sécurité, de la productivité ou encore de l'image de l'entreprise, la Fédération Française des Spiritueux a décidé de promouvoir les actions de prévention des risques auprès de ses membres, notamment par le biais du présent **Guide Alcool et Travail**.

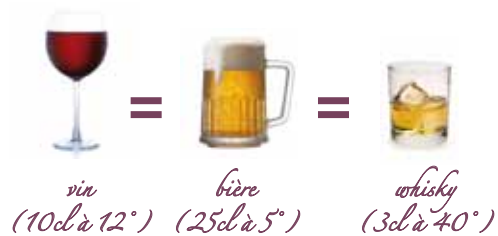
En effet, l'objectif est de vous aider à mettre en place une politique « alcool » dans votre entreprise notamment par des actions de prévention, d'information et de responsabilisation.

1. REPÈRES

• Pas d'alcools forts et d'alcools faibles

Quelle que soit la nature de la boisson (vins, bières ou spiritueux), l'alcool éthylique qu'elle contient est exactement le même et engendre une alcoolémie identique de 0,25 g/l, en moyenne, pour un verre (une unité) contenant 10 g d'alcool pur.

Exemple :



• 2 sortes d'alcoolisation à risque

Alcoolisation aiguë :

Prise d'alcool importante
mais ponctuelle.

Signes extérieurs :

- difficultés d'expression,
- propos incohérents et/ou répétitifs,
- agitation verbale et/ou physique,
- troubles moteurs visibles,
- difficultés de tenir l'équilibre,
- haleine caractéristique.

Alcoolisation chronique :

Consommation excessive et régulière.

Signes extérieurs :

- diminution de l'efficacité professionnelle, de l'esprit d'initiative et de la qualité des prestations,
- diminution de la motivation et de la capacité d'apprentissage,
- diminution des réflexes et de la capacité à réagir,
- diminution de la vigilance, de la mémorisation et de la concentration,
- diminution de la coordination, de la rapidité d'exécution et de la précision qui entraînent une augmentation des erreurs et des malfaçons et une augmentation des dégâts matériels.

• Usages et consommation à moindre risque

- maximum 2 verres par jour pour une femme
- maximum 3 verres par jour pour un homme

En cas de doute, pour évaluer la consommation et adopter la bonne attitude en conséquence, il faut recommander de consulter le site : www.2340.fr.

Ce site a été créé par les principales organisations de producteurs de boissons alcoolisées pour :

- faire connaître les seuils de consommation à moindre risque pour la santé ;
- permettre une évaluation de sa consommation ;
- fournir des informations sur les effets de l'alcool et les situations où l'abstinence est recommandée.



• Pratiques des entreprises

- À l'occasion d'un départ, de fêtes de fin d'année, d'anniversaires ...
- Repas à la cantine de l'entreprise ou sur le lieu de travail
- Repas d'affaires à l'extérieur de l'entreprise (restaurants ...)
- Dégustations professionnelles sur le lieu de travail ou à l'extérieur
- Soirées et événements promotionnels

Extrait des *ECHOS* du 21/10/2008 :

« Un salarié sur dix boit de l'alcool le midi. Seuls 9 % des Français consommeraient de l'alcool au déjeuner les jours de travail, selon une étude de l'Institut de recherches scientifiques sur les boissons. Ce sont surtout des adultes de 25-34 ans (15 %) ou des salariés de 50-64 ans (24,5 %). En revanche, un sondé sur cinq (19 %) déclare en consommer au travail, notamment lors de pots. »

Extrait de l'interview d'Etienne Apaire, Président de la Mission interministérielle de lutte contre la drogue et la toxicomanie (MILDT) parue dans *AGIR MAGAZINE* n°20 nov./dec. 2008 :

« La prévention doit aussi concerner le monde professionnel où selon certaines études, près de 20 % des accidents professionnels, de l'absentéisme et des conflits interprofessionnels au travail seraient liés à l'usage d'alcool, de psychotropes ou de stupéfiants. »

2. RÉGLEMENTATION DE LA CONSOMMATION D'ALCOOL

• Dans le cadre de l'entreprise

- Concernant les salariés : les obligations imposées par le Code du travail

- ▶ Aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail (article R4228-20).
- ▶ Il est interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse (article R4228-21).
- ▶ 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 (article R3231-16).

NB : L'employeur doit mettre à la disposition de chaque travailleur au moins 3 litres d'eau potable par jour (art. R4534-143/ art. R4225-2) et au moins une boisson non alcoolisée quand les conditions de travail obligent les salariés à se désaltérer souvent (art. R4225-3).

En outre, il est rappelé qu'aucun distributeur automatique de boissons alcoolisées n'est autorisé sur le lieu de travail.



Interprétation de l'article R4228-20 du Code du travail :

Une recodification du Code du travail de mars 2008 a entraîné la modification de l'article L232-2 en article R4228-20 qui dispose désormais qu'« aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail ».

Le Directeur général du travail a confirmé à la FFS, par une lettre du 25 mai 2009 :

« La recodification a été effectuée à droit constant, sous réserve d'assurer le respect de la hiérarchie des normes, de garantir la cohérence rédactionnelle des textes, d'harmoniser l'état du droit, de remédier aux éventuelles erreurs et d'abroger les dispositions, codifiées ou non, devenues sans objet. C'est donc à ce titre que l'article L. 232-2 a été modifié en article R.4228-20. Cette nouvelle rédaction n'est donc pas de nature à modifier la situation des entreprises de spiritueux au regard du droit.

De plus, cet article figure dans une section II intitulée « repos et restauration » qui est donc bien spécifique à un temps donné. Cette mesure vise expressément les situations du temps de pause, qu'il convient de distinguer des situations de travail. »

Les salariés des entreprises de la filière doivent respecter la partie « repos et restauration » des salariés. L'outil de travail des salariés n'est pas concerné par l'interdiction de présence de boissons spiritueuses.



- Concernant les tiers à l'entreprise

► Aucune disposition législative particulière ne concerne les tiers qui participent aux dégustations ou aux soirées événementielles organisées au sein de l'entreprise. Cependant, une obligation générale d'information sur la nécessité d'une consommation modérée, ainsi qu'une obligation de mise en place de moyens préventifs liés notamment à la conduite sous l'emprise de l'alcool, pèsent sur le dirigeant sur le fondement de la responsabilité civile et pénale (cf. infra partie responsabilité/prévention).

• Dans le cadre de l'activité professionnelle

► Au cours des dégustations professionnelles extérieures, des repas d'affaires ou des soirées événementielles organisées à l'extérieur, il n'y a pas de règles concernant les salariés, sinon les obligations générales précitées d'information et de prévention des risques notamment d'accidents de la route (cf. infra partie responsabilité/prévention).

► Le chef d'entreprise doit mettre tout en œuvre pour que ses salariés soient en mesure de respecter les règles de la sécurité routière notamment en matière de consommation d'alcool (cf. infra responsabilité du chef d'entreprise en matière de sécurité routière).



N.B. : Dans tous les cas, aucune boisson alcoolisée ne peut être offerte aux mineurs.

Aparté sur les obligations générales des professionnels dans les cas suivants :

Dégustations gratuites à l'intérieur des lieux de vente :

- ▶ Le magasin où se déroule la dégustation doit être pourvu d'une licence autorisant la détention des boissons offertes (licence de vente à emporter ou licence de vente à consommer sur place).
- ▶ La dégustation doit présenter un réel caractère de gratuité et ne comporter aucun engagement d'achat, immédiat ou différé, ni du produit dégusté ni d'aucun autre produit quelle qu'en soit la nature.
- ▶ La dégustation doit être surveillée pendant toute sa durée, sans aucune interruption, par un préposé de l'organisateur (fabricant, négociant) ou par le responsable de magasin.
- ▶ Les produits doivent être proposés en nombre limité.

Dans les foires et expositions :

- ▶ L'«open bar» n'est pas autorisé : les dégustations doivent être limitées en nombre, par exemple en remettant des contremarques.





Rappel des sanctions encourues en cas d'alcoolisation au volant (articles L234- 1 et s. ; articles R234-1 et s. du Code de la route) :

Pour un taux d'alcool compris entre 0,5 et 0,8 grammes par litre de sang = amende forfaitaire de 135 euros et perte de six points du permis de conduire.

En cas de comparution devant le tribunal (par décision du procureur de la République ou de contestation de l'amende forfaitaire), risque de suspension du permis de conduire.

Pour un taux d'alcool supérieur à 0,8 grammes par litre de sang = jusqu'à 2 ans d'emprisonnement et de 4 500 euros d'amende. Ce délit donne lieu à la perte de six points du permis de conduire. Enfin, en cas d'accident suite à une conduite sous l'emprise de l'alcool, l'amende pourra être portée à 30 000 euros si des blessures graves ont été occasionnées ; et la peine d'emprisonnement pourra être portée à 10 ans avec une amende pouvant atteindre 150 000 euros en cas de mort d'un autre usager de la route.

Remarque : Tout conducteur en état d'alcoolisation et responsable d'un accident n'est indemnisé ni pour ses blessures ni pour les dégâts que subit sa voiture. Sa prime d'assurance peut être lourdement majorée, voire son contrat résilié.

3. LA RESPONSABILITÉ DU CHEF D'ENTREPRISE

Principe général : le chef d'entreprise est responsable pénalement des actes ou omissions qu'il a personnellement accomplis, en violation des dispositions législatives ou réglementaires en vigueur.

Selon l'article 121-3 du Code pénal, il y a délit « en cas de faute d'imprudence, de négligence ou de manquement à une obligation de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement (...)

Les personnes physiques qui n'ont pas causé directement le dommage, mais qui ont créé ou contribué à créer la situation qui a permis la réalisation du dommage ou qui n'ont pas pris les mesures permettant de l'éviter, sont responsables pénalement s'il est établi qu'elles ont, soit violé de façon manifestement délibérée une obligation particulière de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement, soit commis une faute caractérisée et qui exposait autrui à un risque d'une particulière gravité qu'elles ne pouvaient ignorer. »

La responsabilité pénale du chef d'entreprise peut être engagée pour toute infraction commise par des salariés dans l'entreprise ou dans le cadre de l'activité professionnelle.

La jurisprudence a en effet dégagé le principe de la responsabilité du chef d'entreprise pour les infractions à la réglementation commises par les salariés.

Cette règle s'applique en particulier pour les infractions en matière d'hygiène et de sécurité du travail qui peuvent être retenues cumulativement avec les délits d'imprudence.

Ainsi, en cas d'infraction aux règles d'hygiène, de sécurité et de salubrité applicables à une entreprise commise par un salarié, la responsabilité pénale du chef d'entreprise sera retenue sur le fondement de l'article L.4121-1 du Code du travail qui fait obligation à tout chef d'entreprise de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs par des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation.

Par ailleurs, cette infraction pourra constituer un délit d'imprudence imputable au chef d'entreprise.

La responsabilité pénale de l'entreprise, en tant que personne morale, peut également être engagée.

En l'absence de faute pénale, il est possible d'obtenir une indemnisation sur le plan civil.

Par conséquent, il est du devoir du chef d'entreprise de respecter et de faire respecter par ses salariés la réglementation générale en vigueur (droit du travail, droit de la sécurité routière, droit de l'environnement ...) et plus particulièrement celle concernant la consommation de boissons alcoolisées sur le lieu de travail. De plus, il se doit de mettre en place une politique de prévention des risques dans ce domaine sous peine de voir sa responsabilité pénale et/ou civile engagée notamment en cas d'accident (ex : accident de la route).

► Cas particulier de la responsabilité pénale du chef d'entreprise en matière de sécurité routière

La mise en jeu de la responsabilité pénale personnelle du chef d'entreprise peut intervenir sur le fondement du délit d'imprudence, même sans accident d'un salarié, en cas de violation des règles du Code de la route relatives au véhicule et en cas de non prise en compte du « risque routier » (sensibilisation des salariés aux dangers de la consommation d'alcool au volant obligatoire) dans l'élaboration du document unique⁽¹⁾ portant évaluation des risques (art. L4121-1 et s. du Code du travail).

(art. 222-19 du Code pénal), voire d'homicide involontaire (art. 221-6 du Code pénal), en cas de violation manifestement délibérée d'une règle particulière de prudence ou de sécurité imposée par le règlement, ou par la preuve d'une faute d'imprudence caractérisée (art. 222-20 et 223-1 du Code pénal).

En cas d'accident d'un salarié, sous réserve qu'un lien de causalité même indirect soit retenu, cette responsabilité sera recherchée sur le terrain du délit de blessures

⁽¹⁾ La rédaction du document unique est obligatoire depuis le 5 novembre 2001. Article R. 4121-1 du Code du travail : «L'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs à laquelle il procède en application de l'article L. 4121-3. Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement.»

4. ACTION DANS L'ENTREPRISE

• Par la prévention

Entretien d'embauche

Prévoir un entretien d'embauche de sensibilisation spécifique liée à l'intégration dans le secteur des boissons alcoolisées.

Cadre général

Le but d'une action de communication

1. lutter contre les idées fausses par rapport à l'alcool ;
2. lutter contre le silence, le tabou qui entoure les personnes en difficulté avec l'alcool ;
3. permettre à ces dernières de connaître les structures d'aide.

▶ Que ce soit à travers des affiches de prévention, des ateliers-débats, des tracts, des interventions de spécialistes, des formations, plus le sujet aura été communiqué, plus il sera facile de l'aborder et d'initier un dialogue avec les salariés.

▶ L'ensemble du personnel doit être sensibilisé afin d'acquérir des notions concernant l'aspect médical du risque alcool, la réglementation en matière d'alcool au sein de la collectivité, les conséquences diverses, etc.

▶ L'encadrement doit également bien maîtriser les enjeux de ce type de communication (notions essentielles, vocabulaire à privilégier ou à ne pas utiliser, attitudes à adopter ou à éviter en présence d'un salarié alcoolisé), avec une connaissance suffisante de ce risque (risques professionnels ou médicaux, réglementation).

Recommandations pratiques

► Lors des repas, des pots en entreprise

- imposer une demande interne d'autorisation d'organiser un « pot » via un formulaire qui précise la durée de la manifestation ;
- mettre à disposition des boissons non alcoolisées et des aliments d'accompagnement ;
- informer sur les seuils de consommation à moindre risque ;
- adapter la quantité de boissons alcoolisées au nombre de participants pour veiller au respect des seuils de consommation ;
- mettre à disposition des éthylotests ;
- proposer des solutions alternatives à la prise de volant des personnes dépassant le taux légal autorisé.

Exemple : certaines entreprises prévoient des abonnements de taxi sur leurs sites.

► Lors des dégustations professionnelles sur le lieu de travail

- mettre à disposition des boissons non alcoolisées et des aliments d'accompagnement ;
- privilégier les dégustations le matin ;
- éviter la chaleur ;
- limiter le nombre d'échantillons ;
- recommander de recracher les boissons alcoolisées dans les récipients prévus à cet effet ;
- prévoir un temps de repos pour les salariés avant la prise de volant ;
- mettre à disposition des éthylotests ;
- proposer des solutions alternatives à la prise de volant.

► Lors des dégustations professionnelles à l'extérieur, des salons professionnels, des soirées événementielles, des animations ponctuelles

- mettre à disposition des boissons non alcoolisées et des aliments d'accompagnement ;
- privilégier les dégustations le matin ;
- éviter la chaleur ;
- limiter le nombre d'échantillons ;
- recommander de recracher les boissons alcoolisées dans les récipients prévus à cet effet ;
- prévoir un temps de repos pour les salariés avant la prise de volant ;
- mettre à disposition des éthylotests ;
- proposer des solutions alternatives à la prise de volant.

Exemple : certaines entreprises prévoient un budget taxi ou hôtel pour leurs salariés et valorisent le concept du « conducteur désigné » sobre pour les collaborateurs (commerciaux) exerçant en équipe.

► Lors des repas d'affaires à l'extérieur

Exiger des salariés le respect de la législation sur la sécurité routière et l'obligation de prendre un autre moyen de transport si nécessaire.

Rédaction d'un règlement intérieur ciblé et/ou d'une charte sociale

(ou encore code de bonne conduite) qui ont pour objectif de sensibiliser les différents acteurs au respect de la législation du travail, et parfois de certaines valeurs propres à l'entreprise.

Obligatoire dans les entreprises ou établissements où sont employés habituellement au moins vingt salariés, **le règlement intérieur** (cf. modèle) est le document dans lequel l'employeur fixe les mesures d'application de la réglementation hygiène et sécurité. Il contient également les règles relatives à la discipline au sein de son entreprise. Les dispositions concernant l'hygiène et la sécurité s'appliquent à toutes les personnes travaillant dans l'entreprise, qu'elles soient ou non liées par un contrat de travail (ex. : intérimaires).

- Le contenu du règlement intérieur est encadré par la loi du 4 août 1982 concernant les libertés des travailleurs dans l'entreprise ;
- Il est soumis à l'avis du comité d'entreprise (CE) et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ou des délégués du personnel, et transmis au conseil des prud'hommes et à l'inspecteur du travail.

La plupart des règlements intérieurs se bornent à reprendre les articles du Code du travail sans les adapter à l'entreprise. C'est pourtant un outil précieux qui, s'appuyant sur les articles du Code du travail et la jurisprudence, permet de mettre en place un véritable « règlement alcool et produits illicites » de l'entreprise.

La charte sociale n'est qu'un accord de principe sans force obligatoire mais qui peut être véritablement négociée avec les partenaires sociaux ou soumis au vote du personnel.

Ces deux documents, qui ont une force juridique différente, peuvent conjointement prévoir les règles de bonne conduite que les salariés doivent respecter.



Remarques sur les conditions de contrôle de l'alcoolémie des salariés

- Le contrôle ne peut pas porter sur tout salarié, sans distinction : seuls sont visés ceux qui manipulent des machines ou produits dangereux et qui conduisent des engins ou véhicules automobiles, ou encore, les salariés dont l'état d'ébriété constituerait une menace pour eux-mêmes ou leur entourage ;
- Les salariés doivent pouvoir contester le test d'alcoolémie (en demandant une contre-expertise ou en exigeant de passer un second test).

S'appuyer sur le médecin du travail. Le médecin du travail a un rôle actif à jouer : il peut apprécier l'aptitude d'un salarié à son poste et faire pratiquer des examens complémentaires à l'examen clinique, quand la situation le justifie.

Organisation de sessions de formation des salariés sur le thème « Alcool et travail »

Exemple de programme :

- Les effets de l'alcool sur l'organisme humain ;
- Les conséquences de la consommation d'alcool ;
- La réglementation « alcool » dans l'entreprise ;
- La méthodologie d'intervention pour réaliser un état des lieux ...

Création d'un groupe de travail volontaire au sein de l'entreprise en liaison avec le CHSCT⁽²⁾

Exemple : Groupe constitué de plusieurs salariés représentant toutes les catégories socio-professionnelles des différents secteurs de l'entreprise ainsi que les responsables des ressources humaines, et des services sociaux et médicaux.

Formation du groupe en alcoologie d'entreprise et notamment sur les mécanismes déclencheurs de la maladie alcoolique et ses impacts au niveau professionnel et personnel.

Objectif du groupe : mettre en place un plan de prévention et d'action pour une consommation responsable au sein de l'entreprise.

⁽²⁾ Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail - Constitué dans tous les établissements occupant au moins 50 salariés, le CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail.

Edition d'un bulletin d'information

- Exemple :*
- *Info sur la création d'un groupe de réflexion sur l'alcool au sein de l'entreprise ;*
 - *Info sur la terminologie employée en la matière ;*
 - *Info sur la réglementation.*

Recours au médecin du travail

Le médecin du travail est soumis au secret professionnel. Il est le conseiller de l'employeur, des salariés et de leurs représentants en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Son action s'exerce autour de deux axes complémentaires :

- par son intervention sur le milieu du travail, le médecin, secondé par une équipe pluridisciplinaire, participe à l'évaluation des risques professionnels et conseille les entreprises sur les problèmes de santé au travail,
- grâce au suivi médical individuel des salariés, le médecin du travail contribue à la protection individuelle de la santé des salariés.

En matière d'alcoolisation, le médecin du travail :

- avec l'accord du salarié en difficulté, met en place et suit la stratégie de soins la plus adaptée à son sevrage et à son soutien social,
- en relation avec la hiérarchie, propose si nécessaire un aménagement du poste de travail de l'intéressé, voire sa mutation.

L'efficacité du médecin du travail sera fonction de l'implication du plus grand nombre des salariés de l'entreprise, toutes catégories confondues. Plus particulièrement, de l'ensemble des collaborateurs et collègues de travail de l'intéressé.

Tout salarié peut bénéficier d'un examen médical à la demande de l'employeur ou à sa demande (Art. R4624-18).

Le médecin du travail a un rôle préventif important à jouer, l'objectif n'étant pas l'abstinence mais la gestion des risques professionnels ou autres, liés à la consommation de boissons alcoolisées, que celle-ci soit occasionnelle ou régulière, en évitant le glissement de l'abus vers la dépendance.

Recommandation : Diffuser un document invitant les salariés à consulter, à leur initiative, s'ils estiment avoir des difficultés à gérer leur consommation d'alcool, le médecin du travail (indiquer clairement le nom et le n° de téléphone), pour qu'ils n'aient pas à le demander à leur supérieur hiérarchique.

Information des salariés sur un numéro de téléphone à appeler pour parler d'un problème d'alcoolisation

ECOUTE ALCOOL : 0 811 91 30 30

Coût d'une communication locale depuis un poste fixe. De 14h à 2h.



Modèle de la partie « alcool » du règlement intérieur de l'entreprise

1 - Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur ou le chef d'établissement, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail.

2 - Dans le cadre de la restauration et des repas, 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, employés, de laisser introduire ou de laisser distribuer dans les établissements et locaux, pour être consommées par le personnel, toutes boissons alcooliques autres que le vin, la bière, le cidre, le poiré.

De même, il est interdit d'introduire ou de consommer toute substance psycho-active illicite.

3 - Tout pot doit avoir reçu une autorisation préalable du chef d'établissement mentionnant l'horaire et le lieu de la manifestation et rappelant la nécessité de respecter les règles suivantes :

- La mise à disposition de boissons non alcoolisées et d'aliments d'accompagnement ;
- L'information des participants sur les seuils de consommation à moindre risque ;
- L'adaptation de la quantité de boissons alcoolisées au nombre de participants pour veiller au respect des seuils de consommation ;
- La mise à disposition d'éthylotests ;
- La proposition de solutions alternatives à la prise de volant des personnes dépassant le taux légal autorisé.

4 – Lors des dégustations professionnelles sur le lieu de travail, il est recommandé aux salariés de recracher les boissons alcoolisées dans les récipients prévus à cet effet.

5 - 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, employés, de laisser entrer ou séjourner dans les établissements des personnes en état d'ivresse.

Un état d'ivresse est suspecté lorsque plusieurs signes sont constatés tels que troubles de l'élocution, de l'équilibre, du comportement (excitation ou prostration), refus des règles de sécurité, odeur spécifique de l'haleine alcoolisée, détention ou consommation d'alcool ou de substances psycho-actives (licites tels que médicaments ou illicites).

En cas de suspicion d'une ivresse d'origine alcoolique, un alcootest peut être pratiqué :

- à toute personne affectée à l'exécution de certains travaux dangereux, à la manipulation de matières et produits dangereux, à la conduite de véhicules (voir la liste des tâches, machines et travaux concernés en annexe).
- par le supérieur hiérarchique ou un responsable dûment mandaté par l'employeur ou le chef d'établissement.

NB - Le salarié sera informé de la possibilité qu'une tierce personne soit présente lors de l'alcootest et de la possibilité de procéder à une contre-expertise.

6 - Tout salarié effectuant une activité à risque pour sa sécurité ou celle de tiers pourra être soumis à un contrôle d'alcoolémie par alcootest dans les conditions précitées. Ces contrôles sont réalisés dans le but d'assurer la sécurité des salariés présents sur le site.

• Par la gestion d'un état d'alcoolisation : conseils et sanctions possibles

Gestion d'un état d'ivresse :

Qui doit gérer ?

1. Identifier les signes de troubles du comportement du salarié - Utiliser éventuellement l'alcootest dans les conditions prévues dans le règlement intérieur.
2. Informer le responsable si cela n'a pas été fait avant.
3. Demander un avis médical auprès du médecin du travail.
4. En cas d'absence, contacter : le SAMU - Tél. 15 ; SOS médecin ; un médecin généraliste.
5. Procéder aux mesures qui ont été prescrites par le médecin.
6. Si le salarié est violent : appeler la Police - Tél. 17.

Sanctions proportionnées :

Prouver l'ébriété :

En l'absence d'un test positif, qui est une base valable à une sanction disciplinaire, il faut recueillir suffisamment de preuves pour prouver l'état d'ébriété de l'intéressé :

Témoignages : Dans le cas où l'ébriété du salarié est manifeste (ex. : démarche titubante), il faut demander aux personnes ayant été à son contact des témoignages attestant de cet état. Mais ce mode de preuve a parfois une efficacité réduite : ainsi, le seul témoignage d'un client de l'entreprise a été jugé insuffisant à établir l'état d'ivresse d'un salarié.

Forces de l'ordre : Le cas échéant, vous pouvez demander aux services de police ou de gendarmerie de venir constater le niveau d'alcoolémie d'un salarié.

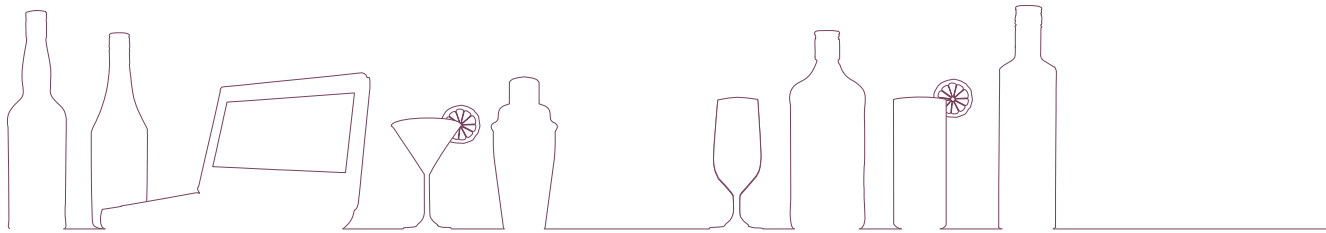
Adapter la sanction à la situation :

L'alcoolisme en lui-même n'est pas un motif de sanction car il relève de l'état de santé du salarié. En revanche, l'ivresse du salarié ou la consommation d'alcool pendant le temps de travail peuvent constituer des motifs légitimes de licenciement, dans la mesure où un salarié en état d'ébriété ne peut pas exercer correctement son travail.

La sanction doit être proportionnée à la faute. Elle doit ainsi tenir compte des circonstances, des fonctions (nature de la tâche) et de l'ancienneté du salarié.

La jurisprudence :

- Constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement : l'état d'ébriété manifesté par des hurlements et des injures sur le lieu de travail et grossièreté à l'égard d'un fournisseur.
- Constitue une faute grave le fait pour un contremaître de consommer de l'alcool sur le lieu et pendant le travail, en violation du règlement intérieur et alors qu'il se devait de donner l'exemple.



La Fédération Française des Spiritueux

Créée en 1996, la Fédération Française des Spiritueux (FFS) est un syndicat professionnel composé de producteurs et distributeurs français de spiritueux. Elle regroupe près de 150 entreprises présentes dans toutes les régions (y compris les départements d'outre mer), de diverses tailles (95% de PME associées à des groupes à vocation internationale). La filière des spiritueux génère plus de 100 000 emplois en France (de l'agriculture à l'industrie en passant par le négoce ou le CHR).

Fédération Française des Spiritueux

7 rue de Madrid 75008 Paris

Tél. +33(0)1 53 04 30 30

www.spiritueux.fr



Conception : www.cawet.fr - crédit photo : FFS, Fotolia : © frasp, © Okea,
© Claudio Baldini, © Mathieu Pierrat, © pressmaster.

