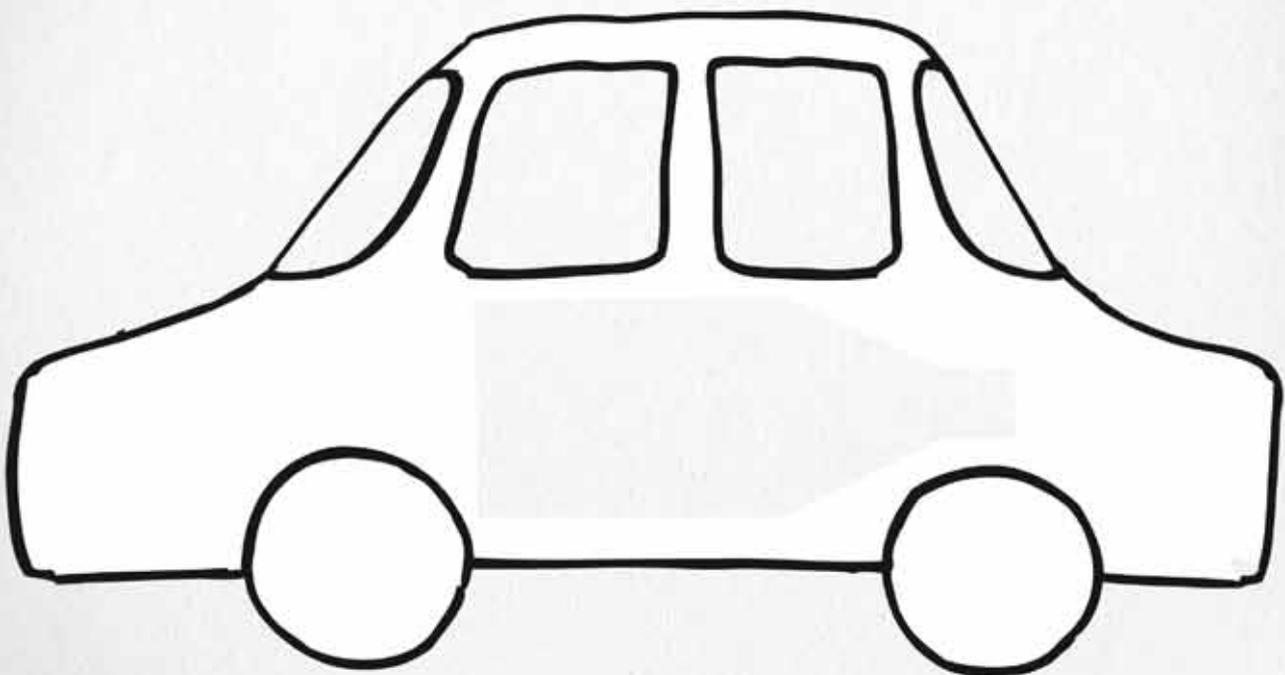




ALCOOL ET CONDUITE



Où en êtes-vous **dans votre entreprise ?**

L'imprégnation alcoolique est à l'origine de 20 à 30% des accidents du travail et de 40% des accidents graves ou mortels de la route. Lors de ses actions de prévention du risque routier, l'entreprise est amenée à se poser des questions sur la gestion du risque *alcool et conduite* pour l'ensemble de ses salariés.

Pas simple !

- Quelle est la situation dans mon entreprise ?
- Que dit la réglementation ?
- L'employeur peut-il contrôler la situation ?
- Qui peut aider l'entreprise dans sa démarche de prévention du risque alcool ?

Carsat Retraite
& Santé
au travail
Bourgogne
& Franche-Comté

**l'Assurance
Maladie**
RISQUES PROFESSIONNELS
Bourgogne et Franche-Comté

Le point sur l'alcool au sein de votre entreprise

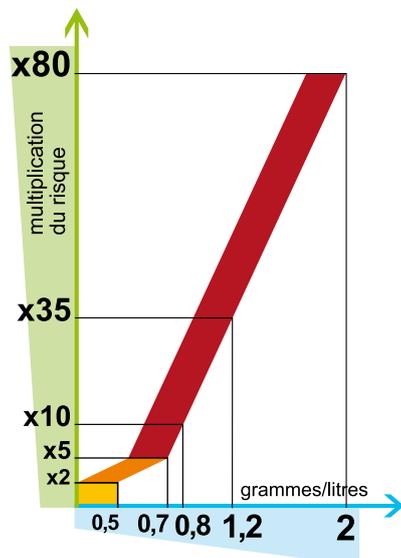


ATTENTION à l'alcool de la veille

Un homme n'élimine en moyenne qu'environ 0,1 g par litre et par heure !

Donc pour 0,8 g, il mettra 8 heures environ pour revenir à zéro. Vendredi soir, Pierre D., et ses amis ont fêté la naissance du premier enfant de Robert et Jeanne. Les apéritifs, les amuses bouches, le repas et les vins, tout était parfait et à volonté.

La soirée s'est terminée vers 4 heures du matin et tout le monde avait bien bu. Après une courte nuit, Pierre, prend sa voiture vers 9 heures pour aller chercher du pain frais pour le petit déjeuner. Il rencontre un contrôle de police et l'éthylotest donne un taux de 0,6 gramme !!! Conséquence : 135 € d'amende et un retrait de 6 points du permis de conduire.



RAPPEL Le taux maximal d'alcoolémie autorisé au volant est de **0,5g par litre de sang**



Qui est concerné dans l'entreprise ?

Toutes les professions et les catégories socio-professionnelles sont touchées, mais plus particulièrement celles où les conditions de travail sont difficiles physiquement (ouvriers du BTP, manutentionnaires, transporteurs, agriculteurs ...) ou psychologiquement (professions en contact avec le public, médecins, cadres, représentants, restaurateurs...). Améliorer les conditions de travail favorise la prévention de ces situations.

Quand et où consomme-t-on de l'alcool ?

Le milieu professionnel offre de nombreuses occasions de consommer de l'alcool : les conditions de travail difficiles, la chaleur, l'ennui, le stress, la répétitivité, la fatigue, les "pots" entre collègues, les repas d'affaires... On considère souvent que ces consommations font partie de la vie de l'entreprise, de la "culture" et sont associées à une certaine convivialité. Elles sont donc parfois difficiles à remettre en cause. Des facteurs extra-professionnels (problèmes familiaux, maladie ...) peuvent également être à l'origine de consommation d'alcool. L'entreprise doit alors en gérer les conséquences dans le cadre du travail.



Prévention du risque routier et alcool en entreprise

Les déplacements des salariés sont de plus en plus fréquents dans le cadre du travail (relations clients, fournisseurs, services aux biens et personnes, ...) et du trajet domicile-travail (éloignement des zones d'habitation et de travail). Lors des actions de prévention du risque routier, l'entreprise est amenée, entre autre, à se poser des questions sur la gestion du risque *alcool et conduite* pour l'ensemble de ses salariés. La prévention du risque routier est souvent une *porte d'entrée* pour aborder plus globalement le problème de la consommation d'alcool en entreprise.

Consommation d'alcool : quels effets sur le conducteur ?

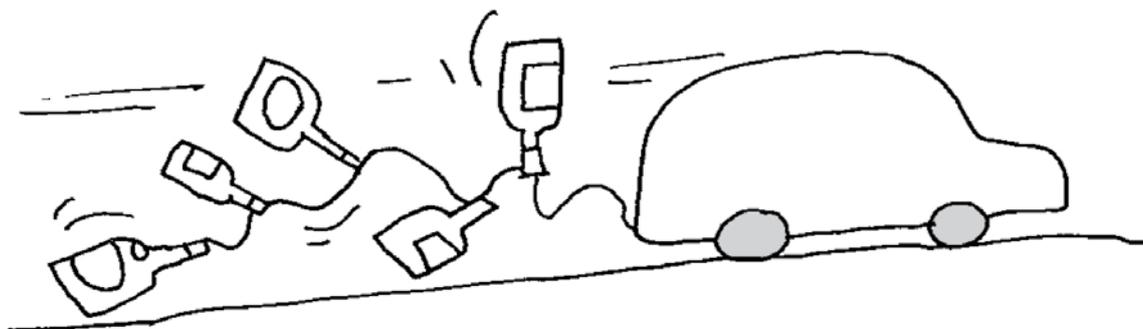
Même à faible dose, l'alcool perturbe le fonctionnement du cerveau. Dès 0,2 g par litre de sang, les réflexes sont diminués et la vision est légèrement altérée. La dégradation de la vigilance, le rétrécissement du champ visuel, la mauvaise perception des distances, la fausse estimation des dangers sont de plus en plus importants au fur et à mesure de l'imprégnation alcoolique.

Et dans votre entreprise quelles sont les habitudes ?



Posez-vous la question !

- Des *pots* sont-ils organisés régulièrement avec votre approbation ou votre participation ?
- Savez-vous s'il y a des *bars clandestins* dans certains services, armoires, réfectoires ? Sont-ils «fréquentés» régulièrement ?
- Les repas d'affaires, avec ou sans alcool ?
- Devant ces habitudes, fermez-vous les yeux ?
- Avez-vous déjà eu à gérer dans l'entreprise un salarié en état d'ébriété ?
- Quelles ont été les actions engagées à cette occasion ?
- Avez-vous instauré des règles ?
- Sont-elles dans le règlement intérieur ?
- Vous assurez-vous de leur application ?
- Abordez-vous le thème «alcool et conduite» avec vos salariés itinérants ?



Que faire pour prévenir ?

Ne pas ignorer le problème !

L'absence de décision et d'action ne résoudra évidemment rien ! Il est souvent plus facile de parler de sécurité routière à ses employés, et d'aborder le thème de l'alcool dans ce cadre. Le message est légitime, impersonnel. Personne n'est directement visé mais tout le monde est concerné.

- **Provoquez** la réflexion : cela permettra de modifier sensiblement les attitudes et mentalités,
- **Informez** les salariés sur la philosophie, les objectifs et le bien fondé des actions de prévention,
- **Faites connaître** les données du problème (les effets de l'alcool, les chiffres des accidents, la réglementation en vigueur, les conséquences pour l'entreprise et les conducteurs...)
- **Essayez de comprendre** le contexte de l'alcoolisation, la place de l'alcool dans l'entreprise ? Quelles règles existent dans l'entreprise ? Quels sont les modes d'intervention prévus dans les situations problématiques ?
- **Agissez** en fonction de la situation initiale, des objectifs recherchés et dans le cadre de la loi, en associant si possible les représentants du personnel (Délégués du Personnel, Comité d'Entreprise, CHSCT). Alcool et conduite, où en êtes-vous dans votre entreprise ?

Selon la constitution corporelle, le poids, le sexe, la fatigue, le moment de la consommation (à jeun ou pendant un repas), la même quantité d'alcool ingérée entraînera des taux d'alcoolémie variables. On estime qu'à jeun un homme de 70 kg peut boire 2 verres et demi et une femme de 50 kg, 1 verre et demi pour rester dans les limites prescrites.

vin 10 cl à 12°	bière 25 cl à 5°	whisky-soda 3 cl de whisky à 40° et du soda	pastis 2 cl de pastis à 45° et de l'eau	punch 2 cl de rhum à 50° et du jus d'orange	cognac 3 cl à 40°
					



Alcool au travail l'employeur peut-il contrôler la situation ?

L'alcoolisme sur les lieux de travail a des répercussions aussi bien en terme d'absentéisme, d'accidents du travail que de qualité du travail. Très peu d'articles dans le Code du travail évoquent la présence de l'alcool sur le lieu de travail. Aucun n'en détermine les conséquences. A part sur la route, aucun taux maximum d'alcool dans le sang n'est défini pour une situation de travail.

Pourtant le fait pour un salarié de boire de manière excessive ou d'être en état d'ébriété au travail constitue un comportement fautif susceptible d'être sanctionné par l'employeur. De plus, compte tenu de ses responsabilités, l'employeur est tenu de contrôler la présence d'alcool dans son entreprise ainsi que l'état de ses salariés. Mais attention, tous les moyens ne sont pas autorisés.

Comment contrôler ?

La jurisprudence encadre très fermement les moyens auxquels l'employeur peut recourir pour contrôler l'introduction d'alcool dans l'entreprise ou l'état d'ébriété d'un salarié. Ainsi vidéo-surveillance, fouilles et usage des alcootests ne sont autorisés que s'ils sont justifiés par des circonstances particulières ou par la nature des travaux exécutés par les salariés. Dans tous les cas, ils doivent être respectueux des droits des personnes et des libertés.



Plus de permis blanc quand on est « noir »



Rappelons que le permis blanc - cette possibilité pour le juge d'aménager la peine de suspension du permis de conduire - n'est plus délivré si le conducteur a commis certaines fautes graves et ce, même pour des raisons professionnelles. Parmi celles-ci, la conduite avec une alcoolémie supérieure à 0,5 gramme d'alcool par litre de sang (environ 2 verres de vin, 2 demis de bière, 2 whisky ou 2 verres de tout autre apéritif) ou la conduite après avoir fait usage de produits stupéfiants, quelle que soit la quantité absorbée.

● La surveillance

Il est interdit à tout chef d'établissement et, en général, à toute personne ayant autorité sur les salariés, de laisser entrer ou séjourner dans les établissements des personnes en état d'ivresse sous peine de sanctions pénales. La surveillance est donc recommandée.

● Le règlement intérieur

Il fixe les mesures d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise (art L 1321- 1). C'est à l'employeur, en usant de son pouvoir disciplinaire, de préciser les règles et les sanctions adaptées à son entreprise. Il peut donc, par la voie du règlement intérieur, interdire l'introduction de tout alcool dans l'entreprise. Cependant le règlement intérieur ne peut apporter aux droits et libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché (art L 1321-3).

● La fouille

Elle ne peut être prévue par le règlement intérieur que si celui-ci précise :

- qu'une telle vérification ne peut être qu'en cas de nécessité,
- que le salarié doit être informé de son droit de s'opposer à un tel contrôle et d'exiger la présence d'un témoin,
- que ce contrôle doit préserver la dignité et l'intimité de la personne, (CE, 11 juillet 1990 Syndical CGT de la société Grijfine-Maréchial)

Enfin, il ne peut être procédé à ce contrôle qu'à l'égard des salariés occupés à l'exécution de certains travaux ou à la conduite de certaines machines ou véhicules.

● La vidéosurveillance.

Son installation est soumise à un régime d'autorisation préalable donnée par le préfet, après avis d'une commission départementale, consultation des représentants du personnel et information des salariés.

EN SAVOIR PLUS

www2.securiteroutiere.equipement.gouv.fr/infos-ref/regles/loi-violence-route/permis-blanc.html

L'usage d'alcootest

L'article R.4228-21 du Code du travail ne permet pas à l'employeur d'avoir systématiquement recours à l'alcootest pour contrôler si ses salariés sont en état de travailler. (CE. 1er février 1980 Peintures Corona)

En effet même si l'employeur peut être amené, dans certaines situations particulières, précisées de manière limitative par la Jurisprudence à vérifier le taux d'alcoolémie d'un salarié pour faire cesser une situation manifestement dangereuse.

Le règlement intérieur peut contenir une clause relative à l'emploi de tests de dépistage alcoolémique dans l'entreprise, sous réserve que cette clause n'apporte pas aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché. Ces tests ne sont pas effectués par le médecin du travail mais par toute personne ou organisme désignés par l'employeur. Rép. Min Ass. nat. du 10 novembre 1997.

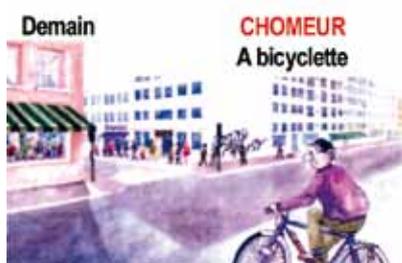
La jurisprudence limite donc ce recours aux cas des salariés occupés à l'exécution de certains travaux dangereux ou la conduite de certaines machines. (CE 8 juillet 1988, Comptoirs Lyon Alemand Louyot)

Dès lors, on doit considérer qu'une éventuelle utilisation de l'alcootest dans l'entreprise doit respecter les règles suivantes :

- l'avoir prévu dans un règlement intérieur validé par l'administration ;
- avoir énuméré les postes pour lesquels cette procédure peut être appliquée selon le risque inhérent au travail ;
- prévoir une procédure contradictoire et susceptible d'être vérifiée. Si ces conditions ne sont pas remplies, il est plus opportun de retirer le salarié de son travail jusqu'à ce qu'il retrouve son autonomie.

>> Une campagne d'information interne d'une entreprise de transport

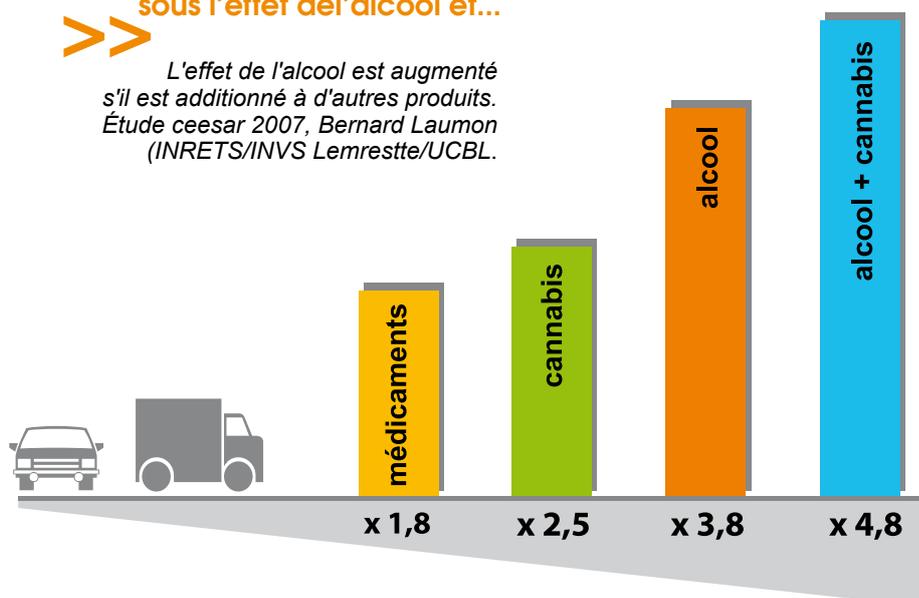
Suite au retrait de permis de l'un de ses chauffeurs (conduite avec une alcoolémie supérieure à 0,8g/l lors d'une soirée entre amis le samedi), une entreprise de transports est obligée de suspendre l'activité de son salarié. Sensibilisés au problème de conduite et alcool, employeur et représentants du personnel saisissent cette opportunité pour agir et sensibiliser les chauffeurs par ces affiches.



Les risques d'accidents mortels sous l'effet de l'alcool et...



L'effet de l'alcool est augmenté s'il est additionné à d'autres produits.
Étude ceesar 2007, Bernard Laumon
(INRETS/INVS Lemrestre/UCBL.)



Réglementation l'alcool et la conduite au travail



Les dispositions du Code du travail concernant l'alcool au travail sont justifiées par des motifs de sécurité et de santé des salariés.

4 principes à connaître en entreprise



Pas d'alcool sur le lieu de travail !

(Article R.4228-20)

- Il est interdit à toute personne d'introduire ou de distribuer toutes boissons alcooliques autres que le vin, la bière, le cidre, le poiré, l'hydromel non additionnés d'alcool.

(Article R.4228-21)

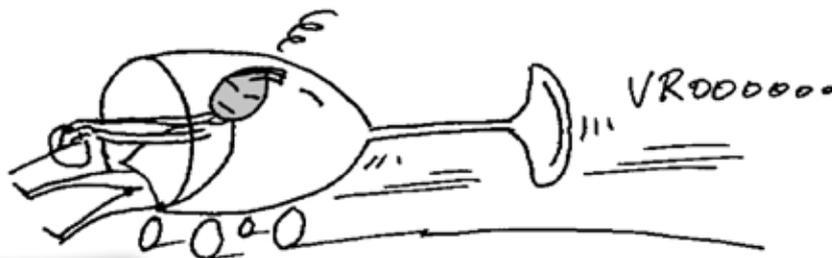
- Il est interdit à tout chef d'établissement, directeur, gérant, préposé, contremaître, chef de chantier et, en général, à toute personne ayant autorité sur les ouvriers et employés, de laisser entrer ou séjourner dans les mêmes établissements des personnes en état d'ivresse.



Pas de cadeaux alcoolos

(Article R.3231-16)

- Dans les entreprises industrielles et commerciales, les conventions ou accords collectifs de travail ou les contrats individuels de travail ne peuvent comporter de dispositions prévoyant l'attribution, au titre d'avantage en nature, de boissons alcooliques aux salariés. Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux boissons servies à l'occasion des repas constituant un avantage en nature.



En cas d'ébriété du salarié, ou de présomption d'ébriété, quelle attitude l'employeur peut-il adopter ?

L'employeur devrait lui interdire l'accès des locaux. Cependant, en renvoyant son salarié chez lui, il l'expose à un danger. Il doit donc plutôt : soit faire raccompagner le salarié à son domicile, soit le retirer de son poste de travail en le maintenant dans l'entreprise pour qu'il se repose en attendant que les effets de l'alcool s'estompent. En dernier recours, il pourra prévenir les forces de l'ordre pour un contrôle sur la voie publique à la sortie de l'établissement.

Peut-on licencier un salarié en état d'ébriété ?

Le comportement du salarié alcoolique, en raison de son état d'ébriété ou de son intempérance, peut constituer une faute pouvant, selon les circonstances, entraîner son licenciement. En cas de contentieux, les tribunaux tiennent compte des circonstances propres à chaque cas. Les magistrats sont plus sévères à l'égard des salariés qui exercent des fonctions pour lesquelles l'état d'ébriété constitue un danger, comme par exemple :

- le conducteur d'un camion transportant des produits inflammables (Cass. soc. 9 juillet 1991, SA Bejot clPologne) ;
- un déménageur (Cass. soc. 10 Juin 1997, Gire cl Sté Chadrac Distribution) ;
- un salarié affecté à une machine dangereuse ; (Cass. soc. 21 juillet).

Pour apprécier si le comportement du salarié est constitutif d'une faute sérieuse ou grave pouvant justifier un licenciement, les juges recherchent notamment si l'intéressé a déjà fait l'objet d'un avertissement ou d'une mise à pied pour des faits.



C'est le responsable de l'entreprise qui trinque !

(Article L.4741.1 / L.4741.2)

Les chefs d'établissement, directeurs, gérants ou préposés, ont, de par leur fonction, une obligation générale de surveillance des conditions d'hygiène et sécurité dans l'entreprise. Ils sont passibles d'une amende de 3750 Euros. L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés de l'entreprise concernés par la ou les infractions relevées.

Toutefois, chaque salarié doit 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. (Article L.4122-1 du code du travail). Chacun est donc responsable de ses actes de consommation d'alcool ou d'autres substances sur le lieu de travail.



Conduite en état d'ivresse en mission une double responsabilité ?

Dans le cadre d'une mission et, dans une moindre mesure, du trajet domicile/ travail, si un salarié a un accident de la circulation et que l'alcootest se révèle positif, c'est le conducteur qui est responsable pénalement des fautes commises lors de la conduite.

Néanmoins, on recherchera le moment, le lieu de la prise d'alcool et l'organisateur de la mission éventuellement pour déterminer les responsabilités respectives.

ATTENTION

vosre entreprise peut trinquer !



Que faire en cas d'accident du travail d'un salarié en état d'ébriété ?

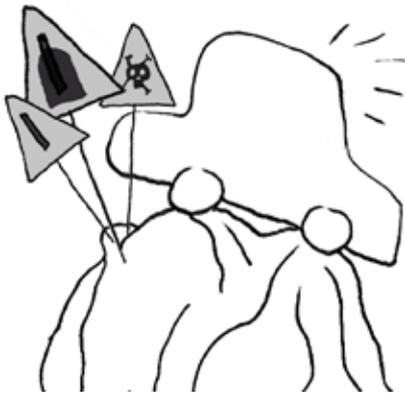
Le fait que le salarié concerné ait été en état d'ébriété n'a pas pour conséquence de modifier la nature de l'accident. Celui-ci demeure un accident du travail. Ainsi l'accident survenu à un chauffeur routier dans un état d'imprégnation alcoolique avancé a été qualifié d'accident du travail dans la mesure où il ne s'était pas soustrait à l'autorité de son employeur. (Cass. soc. 23 mars 1995). L'état d'ébriété d'un salarié accidenté, n'exonère toutefois pas l'employeur de sa responsabilité. L'employeur peut être pénalement condamné pour avoir admis un salarié au travail alors qu'il était ivre. (Cass. Crim. 30 novembre 1993).



La faute de la victime n'exonère l'employeur de toute faute inexcusable que dans la mesure où elle a été déterminante dans la survenance de l'accident. Or, selon les cas, la faute de la victime peut n'avoir aucune influence sur celle de l'employeur. La faute de ce dernier est considérée comme déterminante lorsque, même si le salarié a commis une imprudence, l'accident ne se serait pas produit sans la faute de l'employeur (Cass. soc. 13 mars 1993) .

C'est ce qui a été jugé par exemple à propos d'un accident où l'état d'imprégnation alcoolique de la victime n'avait joué aucun rôle dans la survenance du fait accidentel (Cass. soc. 17 mai 1990).

En revanche, la majoration de la rente sera limitée si la faute de la victime a concouru à la réalisation de l'accident (Cass. soc. 20 février 1997).



Le médecin du travail face aux risques routiers



Son rôle dans l'entreprise et auprès des salariés.

Il informe sur :

- la démarche globale de prévention du risque routier et sur l'évaluation des risques professionnels,
- l'aptitude au travail dans le cas de certaines pathologies,
- l'aptitude au travail lors de la prise de médicaments, de drogues...,
- le sommeil et l'aptitude au travail,
- etc...

Il déclare l'aptitude médicale au poste de travail

- Selon le type de véhicule conduit : véhicule léger, poids lourd, car, engins automoteurs à conducteur porté...
- Selon l'environnement du poste (horaires, distances parcourues, etc...)
- Selon les tâches annexes (bâchage/ débâchage, conduite de grue...)

Exemple

L'aptitude sera établie pour Robert pour la conduite d'un poids lourd en journée (restrictions pour la conduite de nuit).

Références : Arrêté du 7/05/1977 fixant la liste des contre-indications médicales à la conduite VL/PL, avec ou sans avis spécialisé. Ce référentiel ne s'impose pas au médecin du travail.

CAS PARTICULIERS

- L'aptitude médicale au poste de travail peut nécessiter un avis spécialisé (neurologue, diabétologue...)
- L'aptitude médicale peut être contre indiquée temporairement par la prise de médicaments induisant des troubles de la vigilance (antidépresseurs, sédatifs, anti-allergiques, codéine, myorelaxants) ou par la prise d'alcool (alcoolisme chronique ou ivresse),
- Le reclassement dans l'entreprise dans le cas d'une contre-indication temporaire ou définitive doit être recherché systématiquement,
- L'impossibilité de ce reclassement conduit à un licenciement.

L'inaptitude temporaire peut être envisagée en accord avec le médecin traitant et le médecin de la sécurité sociale pour résoudre certains problèmes médicaux.

02-13 août 2013

**Carsat Bourgogne
et Franche-Comté**

21044 Dijon CEDEX
Tél 0 821 10 21 21
Fax 03 80 70 51 73
www.carsat-bfc.fr



Où TROUVER de l'aide !

L'ANPAA (Association Nationale de Prévention de l'Alcoolisme et Addictologie).
Toutes les adresses sur www.anpaa.asso.fr.

- Pour en savoir plus sur les structures locales de prise en charge de l'alcoolisme contactez votre Caisse primaire d'assurance maladie.
- Pour vous conseiller sur l'application du code du travail, les lois, règlements, conventions et accords collectifs contactez les services de l'Inspection du travail.
- Pour vous fournir des documents d'information sur l'alcool et la conduite contactez la Préfecture de votre département.
- Pour vous conseiller sur la démarche de prévention du risque routier encouru par vos salariés contactez votre Contrôleur de sécurité à la Carsat Bourgogne & Franche-Comté.