

Démarche de prévention des risques liés à l'alcool

L'alcool est responsable de 10 à 20 % des accidents de travail.

La modification des comportements peut impacter les agents comme les usagers et générer des accidents, désorganisations, mais aussi une mauvaise qualité de service.

L'employeur public est à ce titre dans l'obligation de prévenir les agissements dangereux et veiller au bon état de santé physique et mental de tous.

D'autre part, au titre de la responsabilité professionnelle, chaque agent doit respecter les consignes indiquées dans un règlement intérieur au risque de se voir appliquer une sanction disciplinaire.

ALCOOL ET TRAVAIL

La prévention des risques professionnels



Alcool et travail : quels sont les enjeux ?

Pour les personnes en souffrance

- Humains : souffrance psychologique, accidents, maladies, handicaps, décès, ...
- Sociaux : solitude, perte de réseau familial/amical, divorce, perte de la garde des enfants, ...
- Professionnels : sanctions, « mise au placard », isolement, perte d'emploi/de revenus, ...
- Réglementaires : les infractions, les délits, les homicides, ...

Pour l'employeur public

- Organisationnel : absentéisme, conflits, violences sur les lieux de travail, ...
- Economique : congés pour maladie, accidents, dégâts matériels, ...
- Réglementaire : mise en danger, responsabilité administrative, pénale, ...

Quelles sont les obligations de l'employeur public ?

- L'article 2-1 du décret du 10 juin 1985 modifié le 3 février 2012 indique :

« Les autorités territoriales sont chargées de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité ».

L'employeur a une obligation de résultat.

Nous contacter

Pôle Santé & Prévention

Filière Assurances de Personnes Secteur Public

Mail : phs@grassavoie.com

- **L'article L.4122-1 du Code du Travail** mentionne :

« Il incombe à chaque travailleur de prendre soin de sa santé et sécurité ainsi que celles des autres personnes concernées par ses actes ou omissions au travail... »

- **L'article 223-1 du Code Pénal** réprime le fait d'exposer autrui à un risque immédiat de mort ou de blessures graves par la violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de prudence et de sécurité imposée par la loi ou le règlement.

« L'interdiction de l'introduction et de la consommation d'alcool relevant bel et bien d'une disposition particulière de prudence, sa violation peut servir de fondement à des poursuites pour mise en danger délibéré ».

- **Le Code du Travail** définit plusieurs règles relatives à l'alcool et aux boissons dans sa quatrième partie « Santé et Sécurité au Travail » :

- L'article R.4228-20 du Code du Travail : «Aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre ou le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail ».
- L'article R.4228-21 : «Il est interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse ».
- L'article R.4225-2, 3 et 4 : « Mise à disposition d'eau fraîche et potable. » « Mise à disposition d'une boisson non alcoolisée pour les travailleurs ayant à se désaltérer fréquemment, dont la liste est établie après avis du médecin de prévention et du CHSCT ou représentants du personnel». « Les postes de distribution sont placés à proximité des postes de travail, dans de bonnes conditions d'hygiène».

Il est essentiel que ces règles, mettant en valeur les droits et obligations de chaque travailleur au sein de sa structure, soient mentionnées dans un Règlement Intérieur.

Il n'existe pas actuellement d'obligation pour les collectivités territoriales d'établir un règlement intérieur ou un règlement alcool mais les principes évoqués par les jurisprudences notamment pour les entreprises du privé font référence.

Quels sont les objectifs de la démarche ?

De nombreux responsables ou collègues se sentent démunis face aux personnes en souffrance. Toutes les activités, toutes les régions, tous les statuts sont touchés.

Le constat d'une alcoolisation chronique ne doit pas rester sans écho mais déclencher une réaction pour essayer d'amorcer une prise de conscience de l'agent concerné et éviter tout incident.

L'enjeu de la démarche n'est pas de sanctionner ou exiger un arrêt de la consommation mais d'accompagner les agents en souffrance et les maintenir dans l'emploi.

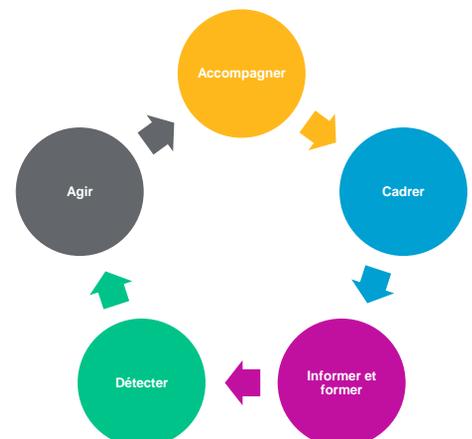
Les objectifs :

- Assurer la santé et la sécurité de tous les agents.
- Proposer un accompagnement personnalisé aux agents en souffrance pour les maintenir dans l'emploi.
- Assurer la qualité de service, la qualité du travail.
- Prévenir l'absentéisme en lien avec les addictions ou consommations à risque : absence en maladie ordinaire, congé longue maladie, congé longue durée, accident de service.
- Respecter la réglementation et les consignes de sécurité.
- Sensibiliser largement au risque alcool.

Quels sont les moyens d'atteindre ces objectifs ?

Chaque situation est différente et demande un plan d'action personnalisé ; mais la démarche est collective, se préparer en amont et doit évoluer au fil du temps.

- Définir les limites de consommation selon les occasions et postes de travail, et ce dans le respect du Code du Travail, de la route et des libertés individuelles.
- Formaliser les droits, obligations et sanctions applicables dans un règlement intérieur validé par les interlocuteurs représentatifs de la collectivité et connu de tous.
- Informer tous les agents de la démarche et de l'engagement de l'autorité.
- Former les encadrants et toutes les personnes amenées à intervenir dans la démarche de détection et d'accompagnement de l'agent en souffrance.
- Mettre tous les moyens nécessaires à disposition des acteurs et agents en souffrance : numéros utiles, contact de professionnels médicaux / sociaux, procédure d'appel des secours, dépistage, entretien hiérarchique, procédure de retrait du poste, ...



Qui sont les acteurs opérationnels : décisionnels et fonctionnels ?

Les acteurs internes

- **L'autorité**, garante de la politique prévention et de la sécurité au travail ; elle respecte et fait respecter la réglementation.
- **Le CHSCT / les instances représentatives du personnel** conseillent l'autorité et les agents.
- **Les chefs de service**, garants de l'application des consignes de sécurité et de la bonne réalisation de l'activité ; ils veillent aux bonnes conditions de travail sur les postes.
- **Les agents**, garants de leur sécurité ainsi que de celle d'autrui du fait de leurs actes ; ils respectent les consignes de sécurité.
- **Le médecin de prévention**, garant de la santé des agents à leur poste ; il définit les aptitudes et oriente les agents vers les professionnels de soin.
- **Les assistants en prévention**, ils conseillent l'autorité pour la mise en œuvre de la prévention des risques professionnels.

Les acteurs externes

- **Le conseiller en prévention** : conseille et assiste les collectivités dans leur démarche de prévention.
- **Le médecin traitant** : assure les soins et décide d'un éventuel arrêt de travail.
- **Le Fonds National de Prévention de la CNRACL** : participe au financement de démarches de prévention

Les acteurs spécialisés en addictologie

- **L'ANPAA** (Association Nationale de Prévention en Alcoologie et Addictologie)
- **Le CSAPA** (Centre de soins spécialisé alcool)
- **Alcool Info Service** pour les personnes en souffrance et l'entourage
- **Les hôpitaux**
- **Les associations d'Alcooliques Anonymes**

☎ 0 980 980 930 de 8h à 2h, appel non surtaxé
ALCOOL INFO SERVICE.FR