ALCOOL-INFO

FORUMS POUR L'ENTOURAGE

# L'ALCOOL AU TRAVAIL

Par Profil supprimé Posté le 19/01/2019 à 08h10

Bonjour

Voici ma question(dont je connais la réponse ) : l'alcool est-il autorisé sur le lieu de travail ? ... non ? Ok je suis d'accord.
Alors voici ma 2ème question : que faire si malgré cette interdiction l'alcool est tout de même présent ? Qui alerter ou dénoncer ?

Mon mari travail dans une grosse entreprise d'édition de presse. Il est imprimeur la nuit. Et l'alcool est "toléré" à partir d'une certaine heure. C'est un mini-bar géré par les salariés (avec cacahuètes ) qui comprend des alcools forts. J'ai plusieurs fois dit à mon mari que j'allais en informer la direction ou la médecine du travail ...

Si quelqu'un connait les textes ou a des idées, je suis preneuse, car c'est un réel problème et c'est de là que l'alcoolisme est venu.

Merci

## 4 RÉPONSES

**Moderateur - 21/01/2019 à 16h48**

Bonjour Gergovie,

Au titre de l'article R4228-20 du code du travail il est interdit d'introduire des boissons alcoolisées sur le lieu de travail autres que "le vin, la bière, le cidre et le poiré".

Au titre de l'article R4228-21 du même code il est également interdit de laisser séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse.

L'employeur de votre mari a une obligation de sécurité et de protéger la santé de ses salariés. S'il ne le fait pas, ou pas suffisamment et qu'un accident arrive il engage se responsabilité pénale et risque une sanction. Pour le faire il existe différentes choses à faire comme évaluer les risques au regard du contexte de l'entreprise et les inscrire dans un document qui s'appelle "document unique". A partir de cette évaluation il doit prendre des mesures de protection et de sécurité. Il utilisera notamment règlement intérieur de l'entreprise pour y inscrire les actions interdites et les sanctions prévues si un salarié y contrevient.

"Dénoncer" un mini-bar dans une entreprise c'est donc à la fois dénoncer quelque chose d'interdit par la loi et aider l'employeur a assurer la sécurité et la protection de la santé de ses salariés, ce qui est une obligation pour lui. Mais c'est aussi exposer très clairement les dits salariés à des sanctions disciplinaires. Ce n'est probablement pas régler le problème de votre mari non plus qui, s'il est alcoolique il continuera à consommer.

Mais nous comprenons votre préoccupation. En entreprise il peut y avoir des approches globales de prévention mise en place par la Direction et qui ne stigmatisent personne. Rappeler les règles, rappeler les risques et les sanctions, aider à identifier les personnes-relais à qui "en parler" pour essayer de trouver des solutions dans l'entreprise et de l'aide pour soi sont des éléments importants d'une approche de prévention de la consommation de substances psychoactives en entreprise. C'est loin de votre problème mais cela peut avoir un impact, pourquoi pas, sur la consommation de votre mari et de ses collègues.

En tout cas si effectivement l'existence de ce "mini-bar" n'est pas une bonne chose dans le cadre du travail pour les risques qu'il fait prendre et pour la banalisation de l'alcool qu'il implique, je vous invite à réfléchir aux conséquences éventuelles d'une dénonciation directe et nominative sur les personnes concernées. Peut-être y a-t-il d'autres moyens pour porter à la connaissance de l'employeur l'existence de cette pratique ?

Cordialement,

le modérateur.

**Profil supprimé - 21/01/2019 à 18h08**

Bonjour "modérateur" et merci de votre réponse.
Les textes de loi je les avais effectivement lus, et c'est bien ce qui me met en rage. Comment celà se fait-il qu'une pratique interdite et entraînant des sanctions pour l'employeur est elle pour cette entrepeise impunie ? Existe-t-il des "passe-droit" pour certaines ?
J'avais en tête d'alerter la médecine du travail ou la direction du travail . Qu'en pensez-vous ?

**Moderateur - 22/01/2019 à 10h49**

Bonjour Gergovie,

La loi ne prévoit pas de sanctions directes pour non-respect de ces textes. Ce n'est pas une infraction pénale mais une infraction au code du travail. Cela veut dire que le non-respect de ces règles doit normalement entraîner des sanctions dans le cadre du travail : sanctions pour les employés qui ne respectent pas le règlement intérieur de l'entreprise et, à travers lui, la loi.

À mon avis l'employeur n'est pas au courant. S'il l'est et qu'il laisse faire il engage d'autant plus sa responsabilité pénale en cas d'accident uniquement (par exemple si un employé a un accident de voiture en quittant l'entreprise alors qu'il a bu). S'il l'est et qu'il laisse faire c'est peut-être qu'il "achète" une paix sociale ou qu'il n'est pas au courant de l'étendue de ses responsabilités en cas d'accident. Il se peut aussi que le groupe qui entretient ce bar n'occupe pas de poste de sécurité ou "à risque" et que cela limite l'impact potentiel de leur alcoolisation. On peut envisager également que l'employeur lui-même, consommateur d'alcool comme 90% des Français, soit dans le déni et banalise cela.

Mais l'employeur est responsable en cas d'accident sur le trajet travail-domicile et s'il laisse partir quelqu'un dont il a connaissance qu'il a un taux d'alcoolémie illicite pour la conduite. Il est responsable et peut être sanctionné si un accident du travail a lieu avec quelqu'un d'alcoolisé. Les collègues aussi sont responsables d'ailleurs. Ils ont eux aussi une responsabilité pénale qui est engagée si un accident arrive alors qu'ils savaient que la personne s'alcoolisait ou était alcoolisée. C'est d'ailleurs après les accidents que les employeurs découvrent parfois certaines pratiques et les "complicités" qui les entourent.

Je ne jetterais donc pas forcément la pierre à l'employeur. Il faut d'abord savoir s'il sait et s'il comprend les enjeux.

En tout cas il n'existe aucun "passe-droit" pour aucune entreprise. Il peut y avoir des pratiques tolérées mais elles restent illégales et c'est aux risques et périls de l'employeur... et des employés.

Le médecin du travail peut éventuellement, s'il est au courant, décider d'en parler avec l'employeur et de le sensibiliser. Du moins si le médecin est lui-même sensibilisé à cela et s'il a l'espace pour le faire. En général c'est tout de même le cas.

Je ne connais pas très bien les prérogatives de la "Direction du travail". Je crois qu'ils peuvent effectivement alerter des employeurs et le sensibiliser aussi, peut-être les "sanctionner" ?

Mais d'une manière générale je ne vous recommanderais pas de faire cela sur une tonalité de "dénonciation" mais bien d'information. Et je crois que votre premier interlocuteur doit être l'employer et/ou le médecin du travail. Mettre fin à ces pratiques dans le cadre du travail demande du doigté et une réflexion globale, sans stigmatisation, sinon le problème ne sera que déplacé mais pas résolu.

Cordialement,

le modérateur.

---

**Profil supprimé - 22/01/2019 à 15h31**

Bonjour
Merci beaucoup pour toutes ces informations et ces conseils.
Je sais que l'employeur est au courant pour la présence d'alcool, mais en connaît il réellement l'importance ?? Connaît il les sanctions encourues ??
C'est un milieu "très fermé ", une équipe de nuit, des habitudes bien installées, et des chefs d'équipe qui consomment eux aussi !! Il y a aussi c'est vrai ce côté "paix sociale" : comme dit mon mari :"les gars si ils n'ont pas leur dose, ils sont fous !"
Pour exemple, cette nuit, un collègue est passé fêter sa retraite à coup de bouteilles de whisky, ricard, rhum et bières...(mon homme n'a pas consommé).

Je pense en parler à mon médecin d'abord, puis à la médecine du travail pour faire part de ma grande inquiétude.

Bien à vous.

---