



# Conduite à tenir face au risque alcool

Véronique DESSART Santé BTP Le Havre

Source : l'alcool sur les lieux de travail guide pratique DRTEFP de basse Normandie

Les médecins du travail sont régulièrement interpellés au sujet du risque alcool. Cet article se propose de donner quelques pistes aux employeurs qui seraient confrontés à ce problème.

Deux sortes d'alcoolisation sont à distinguer : l'alcoolisation aiguë et l'alcoolisation chronique. Les signes évocateurs sont différents mais facilement détectables en cas d'ivresse.

En cas d'alcoolisation aiguë, deux situations sont à distinguer :

**Le salarié arrive au travail en état d'ivresse.** Il ne prend **en aucun cas** son poste. Il est conduit soit à l'infirmerie, soit chez lui en s'assurant qu'il y a quelqu'un pour le prendre en charge, soit dans un centre de soins (médecin traitant ou hôpital).

Le **salarié est trouvé en état d'ivresse** au poste de travail, par exemple après le repas de midi. Il est retiré du poste de travail et raccompagné soit à l'infirmerie, soit chez lui en s'assurant qu'il y a quelqu'un pour sa prise en charge, soit dans un centre de soins (médecin traitant ou hôpital).

Si le **salarié est agité** voire **violent**, il faut appeler la police.

Laisser repartir au volant de son véhicule un salarié ivre peut lui être dommageable et engager la responsabilité de l'employeur en cas d'accident de la circulation. Un salarié qui ne peut occuper son poste de travail ne peut pas conduire son véhicule.

En cas d'**alcoolisation chronique**, la première règle à respecter pour une aide de qualité est de prendre en

compte le déni caractéristique de l'addiction. Il faut adresser le salarié au médecin du travail et de travailler en concertation dans une relation tripartite.

Cette *consultation à la demande de l'employeur* est très importante. Elle permet de vérifier l'adéquation santé/travail. Le médecin du travail peut à cette occasion porter des restrictions, voire déclarer le salarié inapte temporairement à son poste et/ou déclencher des examens complémentaires et enfin orienter ce malade vers la structure de soins la plus appropriée. Elle permettra également d'adapter les exigences professionnelles aux conséquences d'un éventuel sevrage alcoolique.

Un contrat d'accompagnement peut s'établir entre le salarié, l'employeur et le médecin du travail dans un climat de confiance et d'engagement réciproque. Pour réussir, la fermeté quant au suivi est absolument nécessaire. Par exemple il peut être décidé d'un suivi sur le rythme d'une visite médicale du travail tous les mois pendant six mois. Il faudra alors mettre en œuvre les conditions pour que les rendez-vous soient honorés.

L'engagement du salarié pourra porter par exemple sur le respect des horaires de travail, le respect des règles de sécurité, le respect des rendez-vous fixés. Le responsable pourra, quant à lui, s'engager à ne pas donner de suites disciplinaires en l'absence de récurrence, à adapter temporairement l'activité du salarié ou aménager son temps de travail afin de faciliter la prise en charge médicale.

Si l'employeur décide de mettre en place une politique de gestion du risque alcool, il ne peut le faire seul et doit s'entourer de personnes volontaires et motivées.

Toutes ces personnes bénéficieront d'une formation spécifique. Des actions d'information et de prévention seront ensuite mises en place dans le cadre d'un projet. En aucun cas les membres du groupe d'intervention ne s'engagent personnellement dans une démarche d'aide ou de soins. Ils constituent uniquement un relais.

Ce projet permettra en outre d'élaborer le protocole de gestion en cas d'ivresse en entreprise -qui fait quoi- et d'élaborer des propositions pour le règlement intérieur de l'entreprise.

Dans le cadre des formations au risque alcool plusieurs manières de faire sont possibles.

Au **service de santé au travail du btp du Havre**, les médecins du travail et/ou l'intervenante en prévention des risques professionnels ont pris l'habitude d'intervenir en binôme avec Monsieur FAUVEL Jean-louis, responsable de l'association "Addictions Information Eure Ouest".

Cette association d'aide et de soutien nous semblait être notre meilleur partenaire pour intervenir dans les entreprises du fait de son expérience de terrain, très utile sur ce sujet.

Son expérience dans l'accompagnement des malades alcooliques, dans la prévention du risque alcool avec la Justice, l'Education Nationale, le monde professionnel et festif, offre la garantie d'une approche globale de la problématique alcool.

L'équipe pédagogique de l'association est composée d'un animateur titulaire du D.U en alcoologie, et d'un accompagnateur social, ancien malade en rémission.

Ils sont formés à l'exploitation des outils spécifiques en alcoologie : le *simulateur d'alcoolémie SIMALC*, la *mallette KOTTABOS* composée de sept ateliers pour expliquer l'action de l'alcool sur le corps humain, l'exposition "alcool et conduite automobile".

Chaque intervention est adaptée aux spécificités de l'entreprise sous le contrôle du service santé btp.

L'approche du phénomène alcool se fait sur trois niveaux :

- information de base sur la relation de l'homme avec l'alcool. L'exploitation du simulateur d'alcoolémie permet de prendre conscience de la difficulté à évaluer l'alcoolémie, et d'ouvrir le débat sur le comportement d'alcoolisation face à la sécurité routière et à ses responsabilités professionnelles,

- conseil pour la mise en place du plan de prévention du risque alcool en entreprise avec possibilité de groupes de parole,

- accompagnement de personnes en consommation excessive d'alcool et animation de groupe de relation d'aide.

La formation de base est donc la première étape à accomplir pour lever le "*tabou de l'alcool*" au sein de l'entreprise. Elle apporte les connaissances indispensables à l'analyse de sa propre alcoolisation en toute conscience pour se protéger des conséquences médico-psycho-sociales induites par le mésusage de l'alcool.

Elle contribue à la protection des compétences et ressources humaines de l'entreprise.