

# Quand votre salarié boit... Comment éviter de trinquer ?

Comment déceler des signes d'alcoolisme ou d'addiction aux drogues chez un salarié ? Comment gérer la situation ? Ces questions étaient au cœur d'une conférence organisée par Groupama, en partenariat avec la CAPEB, le 25 novembre au domaine Cap de Fousté à Villeneuve de la Raho.

**"P**eut-on reconnaître physiquement un salarié sous l'emprise de l'alcool ou de stupéfiants ?". L'animateur de la conférence Groupama - CAPEB (Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment) entre d'emblée dans le vif du sujet, ce mardi 25 novembre au domaine Cap de Fousté. Dans la salle, plusieurs dizaines de personnes, surtout des chefs d'entreprises, sont venues s'inscrire sur la gestion de ces situations délicates. Et c'est Claude Fabre, de la Médecine du travail, qui plante le décor. "Nous connaissons tous les effets de l'alcool, mais pour résumer : la personne a du mal à marcher, à par-



immédiate" précise Claude Fabre. Les cachets d'ecstasy induisent une dilatation des pupilles, une contracture de la mâchoire, des crampes musculaires, des étourdissements, et à long terme de l'hyperthermie, des convulsions, voire une insuffisance rénale aiguë. Les effets de l'héroïne sont l'euphorie, l'extase, l'anorexie, l'insomnie et la marginalisation sociale.

## Se prémunir dans une note de service

Quelle attitude le chef d'entreprise doit-il adopter ? "Il existe un article de loi qui prévoit que le vin, le cidre, la bière, sont autorisés dans le cadre de l'entreprise, mais tous les alcools forts sont interdits", explique Mathieu Denoyer, responsable du pôle social de la CAPEB. "Par ailleurs, le chef d'entreprise a une responsabilité pénale

et une obligation de résultat. Quand la santé ou la sécurité physique ou mentale peuvent être engagées, il doit prévoir toutes les dispositions dans son règlement intérieur ou dans une note de service pour les entreprises de moins de 20 salariés, expliquant quels sont les postes à risque, et dans quelles conditions les contrôles peuvent être réalisés".

Une vigilance particulière est nécessaire : "si on constate que l'employé est sous l'effet de l'alcool, on ne doit pas le laisser partir, ce serait de la non-assistance à personne en danger", pré-

cise Claude Fabre. "On peut l'isoler et appeler les secours, et prévenir le médecin du travail pour une visite ultérieure". Quid, en cas d'accident ? "D'un point de vue civil, l'assureur doit indemniser la personne accidentée, y compris sous l'emprise de l'alcool, une loi nous y oblige", explique Claire Deprade, responsable du pôle juridique de Groupama. "En revanche, concernant le droit pénal, c'est différent. Ce ne sera plus de notre ressort". Par ailleurs, l'assureur a la possibilité de majorer la cotisation ou de résilier le contrat par la suite.

## Droit de retrait

Quelle réaction les autres salariés doivent-ils adopter ? "S'il s'agit de postes à risques, la première chose est d'exercer son droit de retrait, de quitter son poste", explique Mathieu Denoyer. "Il existe également un droit d'alerte auprès de la hiérarchie... Mais sur des

postes de travail plus classiques et sans danger particulier, ce sera alors une question de morale et non de droit".

Comment régler le problème à plus long terme ? Encore faut-il des preuves. Si les tests ne sont pas prévus dans le règlement intérieur, l'employeur peut demander une visite médicale. Mais les résultats des examens ne pourront pas être communiqués, secret médical oblige. Le médecin du travail pourra toutefois envoyer le salarié à son médecin traitant qui lui prescrira éventuellement une cure de désintoxication.

## L'alcool responsable de 10 à 20 % des accidents du travail

Problème, le code du travail ne prévoit des dispositions que pour les postes à risque... "Mais j'estime que quand un secrétaire répond au téléphone sous l'effet de l'alcool, elle peut faire perdre des marchés à l'entreprise, c'est aussi un risque !" explique le président de la CAPEB des P.-O. Robert Massuet. Dans ce cas c'est souvent aux prud'hommes que la situation se règle. "J'ai eu ce problème avec un apprenti qui fumait du cannabis, et les contrats d'apprentissage sont particulièrement difficiles à dénoncer" déplore un artisan. Les experts estiment que l'alcoolisation sur les lieux de travail aurait occasionné environ 16 milliards d'euros de perte de productivité pour les entreprises en France en 2000, un chiffre toutefois difficile à confirmer. L'alcool serait responsable de 10 à 20 % des accidents du travail et la cause de 49 000 décès par an.

Fanny Linaires

En savoir plus : [http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/L\\_alcool\\_sur\\_les\\_lieux\\_de\\_travail.pdf](http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/L_alcool_sur_les_lieux_de_travail.pdf)



Christian Pomes, président de la fédération Groupama des P.-O., et Robert Massuet, président de la CAPEB des P.-O., ont présidé cette conférence, qui fait suite à une première réunion organisée l'an dernier sur la prévoyance.

ler, ses gestes sont ralentis, on constate un trouble de l'humeur... Concernant le cannabis, les yeux sont rougis, les pupilles dilatées, la personne présente un état de somnolence, elle est apathique, parfois euphorique".

Chez un consommateur habituel, on constate également des changements d'humeur, et, dans des cas extrêmes, des hallucinations et le déclenchement d'une schizophrénie. La cocaïne induit, elle, un état de toute puissance et de surexcitation, parfois des saignements de nez, des troubles du rythme cardiaque, etc. "La dépendance est quasi



De gauche à droite : Claude Fabre, de la médecine du travail, Mathieu Denoyer, responsable du pôle social de la CAPEB, Robert Massuet, président de la CAPEB des P.-O., Claire Deprade, responsable du pôle juridique de Groupama.