

DEUX MOTS DE SECURITE DU TRAVAIL

La lettre d'information d' **ACOSET**
Septembre 2025

ALCOOL ET TRAVAIL : UN SUJET A NE PAS BANALISER

Alcool en entreprise : un tabou persistant, un risque bien réel

Repas d'équipe, pot de départ, déjeuner d'affaires... l'alcool trouve encore sa place souvent dans la sphère professionnelle. Mais il ne faut pas sous-estimer les conséquences possibles.

Même une consommation modérée peut altérer la vigilance, le jugement, la concentration ou les réflexes. À l'échelle d'une entreprise, cela peut se traduire par des accidents du travail, des erreurs de production, des conflits internes, une atteinte à l'image de marque et même, un engagement de responsabilité pénale de l'employeur.

Alcool et Code du travail : que dit la réglementation ?

Le Code du travail encadre strictement la question.

L'article R.4228-20 interdit l'introduction et la consommation de boissons alcoolisées sur le lieu de travail, à l'exception du vin, de la bière, du cidre et du poiré, tolérés dans certaines limites. Toutefois, dès lors qu'il y a un impact sur la sécurité ou l'exécution du travail, la tolérance tombe. **L'article L.4121-1** rappelle l'obligation pour l'employeur de protéger la santé physique et mentale des salariés. **Il est donc attendu de mettre en œuvre toutes les mesures nécessaires pour prévenir les risques liés à l'alcoolisation.**

En cas d'accident impliquant un salarié sous l'emprise de l'alcool, la responsabilité de l'employeur peut être engagée s'il n'a pas pris les mesures de prévention adéquates.

La marge de manœuvre de l'employeur

Voici ce que l'entreprise peut mettre en œuvre :

Formaliser les règles

Il est vivement conseillé de formaliser une politique interne claire, que ce soit à travers un règlement intérieur ou une note de service. Cette politique peut interdire toute consommation d'alcool, sans distinction, et préciser les postes à risques qui nécessitent une vigilance renforcée.

Contrôles d'alcoolémie

Dans les cas où l'alcool pourrait représenter un danger immédiat, l'employeur peut, sous réserve du respect du cadre légal, procéder à un contrôle d'alcoolémie.

Cela implique que le poste concerné soit sensible, que la mesure soit proportionnée et que le contrôle soit prévu dans le règlement intérieur.

Un salarié peut refuser le contrôle s'il n'existe pas de disposition formelle.

Gestion d'un salarié en état d'ébriété

Face à un salarié en état d'ébriété, il est possible de l'éloigner temporairement de son poste pour éviter toute mise en danger. Mais il est recommandé d'adopter une posture d'écoute et d'accompagnement, en sollicitant au besoin la médecine du travail. Une approche bienveillante, axée sur la prévention et le dialogue, permet souvent de désamorcer les situations complexes et d'orienter vers une prise en charge adaptée.

La médecine du travail a vocation à aider l'entreprise si un cas de dépendance est décelé.

Prévention

Mettre en œuvre une politique de prévention efficace passe par des actions concrètes : clarification des règles, accompagnement individuel, implication du service de santé au travail, et mise à jour régulière du document unique. Une démarche globale, cohérente et incarnée par la direction renforce l'adhésion et la responsabilisation de tous.

Zoom sur les situations à risque

Certaines situations méritent une vigilance accrue, par exemple :

- Travail isolé ou en horaires décalés
- Métiers de la conduite ou du transport
- Chantiers, ateliers, zones de production
- Contexte festif mal encadré

Un verre « toléré » peut rapidement virer à l'oubli des consignes, au comportement déplacé ou à l'incident évitable.

Bonnes pratiques à adopter dès maintenant

Les situations de consommation d'alcool peuvent apparaître dans de nombreux contextes : lors de festivités internes, dans des métiers isolés ou en horaires décalés, ou encore dans des environnements à forte pénibilité.

C'est pourquoi il est essentiel d'encadrer les événements conviviaux, de former les encadrants à détecter les signaux, et de sensibiliser l'ensemble des équipes à une culture commune de la sécurité.



En résumé : prévenir pour ne pas subir

L'alcool au travail n'est pas qu'une affaire de bon sens. Il s'agit d'un enjeu de sécurité, de responsabilité juridique et de santé publique.

Une politique claire permet de limiter les risques juridiques, une prévention continue installe une culture durable de la sécurité, et un accompagnement adapté renforce la cohésion des équipes.