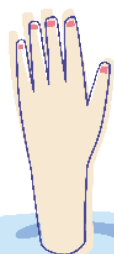


ALCOOL

« Alcoolisme : comment Aborder le Sujet avec un Collègue ? »

Vous pensez que la santé de l'un ou l'une de vos collègues se dégradent à cause de l'alcool ? Vous pensez que sa sécurité et la vôtre pourraient être en danger ?

Cette fiche vous explique comment réagir face à cette situation. Elle détaille les bons réflexes pour en discuter sereinement avec la personne concernée.



REAGIR

Employeur 

Salariés 

Nos sources

- [Focus RH](#)
- [Groupe SPA/STP](#)
- [INSERM \(chiffres\)](#)
- [Lexpress \(témoignage\)](#)

Addict AIDE_{pro}

LES ADDICTIONS EN MILIEU PROFESSIONNEL

L'alcool peut être perçu comme un problème personnel, relevant de la vie privée. Cela peut également relever du travail. Dans le cadre de l'entreprise, des règles particulières s'appliquent, et celles-ci justifient votre intervention.

POURQUOI INTERVENIR ?

Les bonnes raisons d'agir.

Raison de sécurité

La consommation d'alcool peut avoir des répercussions et des **conséquences** plus ou moins néfastes sur la vie professionnelle de votre collègue pouvant aller jusqu'à la perte d'emploi.

Vous confier à votre médecin du travail ou à votre supérieur hiérarchique au sujet du problème de votre collègue **n'est en aucun cas un acte de dénonciation ou de délation.**

Raison légale

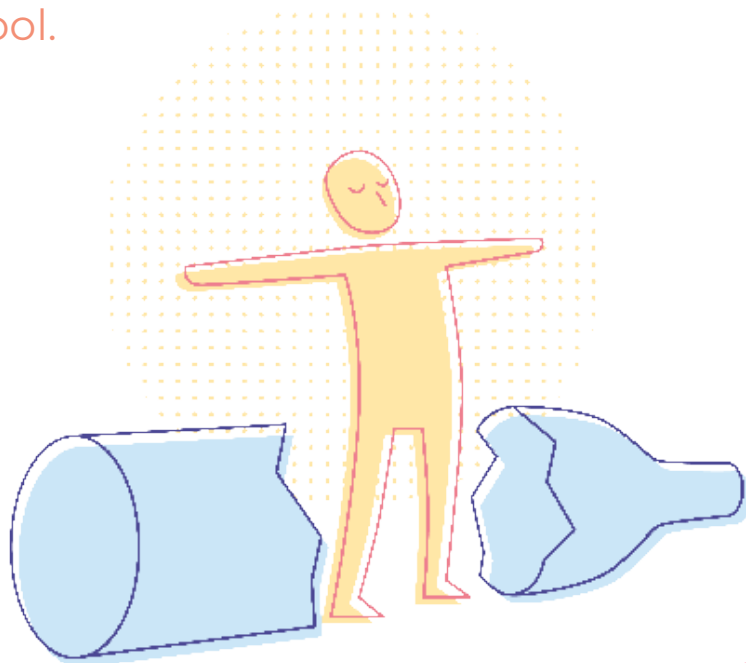
La Loi oblige tout salarié à intervenir en cas de danger grave et immédiat pouvant porter atteinte à l'intégrité, voire à la vie d'un collègue, ou de toute autre personne. A partir du moment où vous observez le changement de comportement de votre collègue vous êtes dans l'obligation d'agir. ([Code du travail Art L4131-1](#))

Les deux notions clés sont la «**mise en danger d'autrui**» et de la «**non-assistance à personne en danger**».

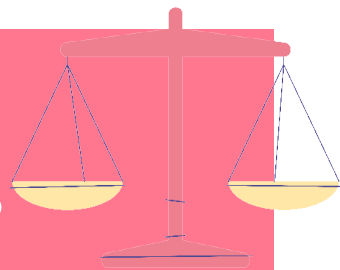
10 à 20 %

des accidents au travail seraient dus à l'alcool.

Source :
[INSERM](#)



Etat d'ivresse : que nous dit la loi ?



Selon le Code du travail, il est interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse ([art R.4228-21](#)).

Néanmoins, il est obligatoire de porter assistance à une personne en péril ([art 223-6 du Code pénal](#)).

Enfin, l'employeur est responsable de l'organisation des premiers secours aux accidentés et aux malades.

QUAND ABORDER LA SITUATION ?

Attendez le bon moment.

Votre rôle n'est pas de diagnostiquer votre collègue (vous n'êtes pas formé pour), mais d'échanger avec lui à propos de son comportement inhabituel, observé tant dans son travail que dans ses rapports interpersonnels, avec vous et vos autres collègues.

Dans un contexte évoquant un comportement inhabituel (ivresse?) d'un collègue ou de toute personne sur le lieu de travail, interpeller l'encadrement de proximité est vivement recommandé. **Ce n'est pas votre rôle de préjuger de la cause de cet état qui relève d'un avis médical.** Dans cette situation, l'avis d'un sauveteur-secouriste du travail est utile.



Signes de dysfonctionnement

Ces signes ne sont pas spécifiques d'un problème lié à l'alcool, ils sont donnés à titre d'information.

Comportement



- Diminution de l'intérêt pour le travail et de la motivation
- Baisse fréquente de concentration
- Sauts d'humeur : nervosité, euphorie, repli sur soi
- Signes physiques : tremblements des mains, titubation
- Isolement, dénigrement de la direction
- Consommation d'alcool sur le lieu de travail

Performance



- Détérioration de la qualité du travail,
- Diminution de la performance
- Erreurs récurrentes
- Incidents voire accidents
- Non-respect des délais
- Plaintes de collègues, plaintes de clients
- Réticence ou difficulté à appliquer les instructions

Apparence

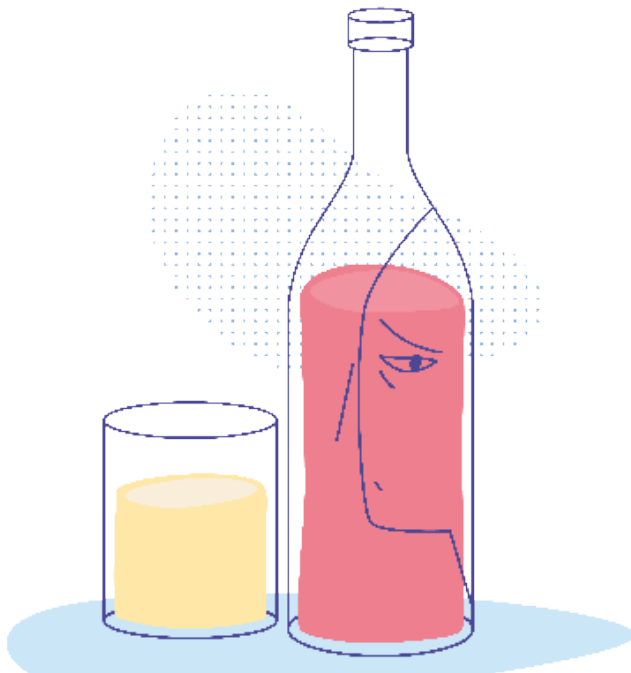


- Haleine alcoolisée au début du travail
- Négligence de l'hygiène personnelle
- Laisser-aller vestimentaire

Présence



- Absences non légitimées
- Absences de courte durée et sans motifs
- Retards, départs prématurés, manque de ponctualité
- Pauses prolongées



Vous avez un doute sur la cause des problèmes ?

En cas de doute, ne cherchez pas des preuves, c'est le travail du médecin de travail. Concentrez-vous plutôt sur les comportements problématiques de votre collègue, sans vous poser en donneur de leçon ni en moralisateur.

Ne donnez pas l'impression que vous interrogez votre collègue, montrez-lui simplement que vous êtes là et que vous êtes prêts à l'aider s'il en ressent le besoin.



COMMENT EN PARLER ?

N'abordez pas le sujet directement.

De salarié à salarié

N'abordez pas le sujet directement : commencez par évoquer les symptômes, plutôt que la cause du problème. Il est probable que la personne évoquera d'elle-même le sujet si elle se sent en confiance.

En tant que collègue, **le plus efficace est d'en informer votre supérieur** et de prévenir le médecin du travail. Et si possible, de convaincre votre collègue de leur en parler lui-même et de l'accompagner, s'il en ressent le besoin.

« Dans le BTP, on boit. **L'alcool faisait partie de la culture interne** de l'entreprise. C'était aussi **un outil de fidélisation** du client. On l'invitait au restaurant ou on lui offrait de bonnes bouteilles. »



Découvrir le témoignage de Laurence

Organisez un entretien.

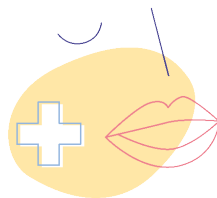
Cet entretien peut s'apparenter à n'importe quel autre entretien qui pourrait avoir lieu durant l'année, sur des conséquences professionnelles.

Durant l'entretien, appuyez-vous sur les faits observés, et non sur des impressions ou des a priori :

- Relevez les faits observés et formulez votre inquiétude
- Rappelez les exigences du poste sans incriminer votre salarié,
- Demandez un éclaircissement et écoutez les arguments de votre salarié
- Précisez la politique de votre entreprise en matière de consommation,
- Fixez des objectifs d'amélioration proportionnés au problème,
- Fixez la date du prochain entretien,
- Notifiez l'ensemble par écrit, signez-le ensemble
- Orientez votre salarié vers le médecin du travail avec un brief de la situation.

ILS PEUVENT VOUS AIDER

L'annuaire des acteurs compétents.



[Associations](#)



[Cabinets de conseil](#)



[Complémentaires santé](#)



[Organismes Publics](#)



[Partenaires institutionnels](#)



[Service de santé au travail](#)



[Start-up](#)



Une question, un doute ?

Prenez rendez-vous avec votre Médecin du travail et son équipe. Ils sont là pour vous aider.

APPROFONDISSEZ LE SUJET

Avec ces fiches complémentaires

- Quelles sont les

- principales addictions

- en entreprise ?



- Comment réagir face

- à un salarié en détresse

- (alcool/drogues) ?



Toutes les fiches sont sur www.addictaide.fr/pro

UNE IDÉE DE FICHE, UN AVIS ?

On vous écoute !



Le Fonds Actions Addictions réunit tous les acteurs concernés par la lutte contre les addictions dans le but de développer des projets préventifs innovants. Le portail Addict'Aide Pro est dédié à la prévention des conduites addictives en milieu professionnel.

Tour Montparnasse • 33 avenue du Maine BP 119 • 75755 Paris Cedex 15
contact@actions-addictions.fr