

À la rencontre de

Bruno Larcher

Consultant-formateur-alcoologue

Faire du « risque alcool » un projet d'entreprise

Nombre d'employeurs veulent penser que les problèmes d'alcool des salariés relèvent exclusivement de la vie privée. Mais ce raisonnement tient-il face à la responsabilité pénale de ces mêmes employeurs en cas d'imprégnation alcoolique d'un salarié au travail ?

Sphère de la vie privée dépassée. - Face aux problèmes d'alcool rencontrés par des salariés, les entreprises ont des difficultés à penser qu'elles peuvent intervenir. Pour elles, cette addiction relève du domaine privé. Pourtant, l'employeur peut voir sa responsabilité pénale engagée si le salarié en état d'imprégnation alcoolique se blesse, blesse un collègue ou cause des dommages matériels sur le lieu de travail ou sur le trajet de son domicile. « Il paraît donc exclu que les entreprises ignorent cette problématique et s'en remettent à la chance pour ne pas se retrouver impliquées. »

Des « alliés » aux pouvoirs restreints. L'employeur n'est pas le seul concerné : le médecin du travail se trouve en première ligne pour détecter des addictions des salariés. « Mais, les visites médicales sont devenues bisannuelles pour de nombreux métiers et le médecin du travail est lié par le secret médical. Il

peut soutenir l'action de l'entreprise, mais il ne peut pas agir seul. »

Choix du projet d'entreprise. - Les entreprises qui agissent sur le terrain de l'alcool au travail ont, généralement, une approche globale de la notion de santé (tabac, alcool, stress) et de la sécurité au travail. « Il s'agit souvent d'entreprises où les salariés rencontrent un certain danger au travail (ex. : secteur des transports). » Ces employeurs brisent alors le tabou de l'alcool sur le lieu de travail en en faisant un projet d'entreprise d'entreprise. Celui-ci devient le projet de tous (information, prévention, accompagnement des salariés concernés et de leur hiérarchie). Pour fonctionner, il doit associer tous les salariés (ex. : constitution d'un groupe de réflexion), respecter l'anonymat des salariés aidés individuellement et garantir la confidentialité des démarches menées avec ces derniers. ■

de
Carte
Visite

Bruno Larcher
Consultant-formateur-
alcoologue

BL Conseils
Cabinet d'alcoologie en
entreprise
www.bl-conseils.fr

Les opinions et positions émises
dans cette rubrique n'engagent
que leur auteur