



Contact:

A.N.P.A.A. France
Association Nationale de Prevention en Alcoologie & Addictologie
clriviere@anpa.asso.fr

About France all information based on A.N.P.A.A.-Homepage

Legislation (Code du travail)

The legislation

- does limit the introduction of alcoholic drinks,
- forbids the presence of drunk people
- oblige to offer to employees non-alcoholic drinks (free water)

Generally, firstly every employer has to avoid, to estimate, and to fight the risk on its source and secondly he has to take care of his own security and health and even that of his colleagues. An employee who is drunk can be dismissed

Alcohol workplace policy background from France:

Accidents

- accidents at work: **15 %**
- accidents on the way to workplace/home: **40%**
- Reasons of consumption: cultural conditions of work
- Consequences on production, organization of the work, relations - exclusion

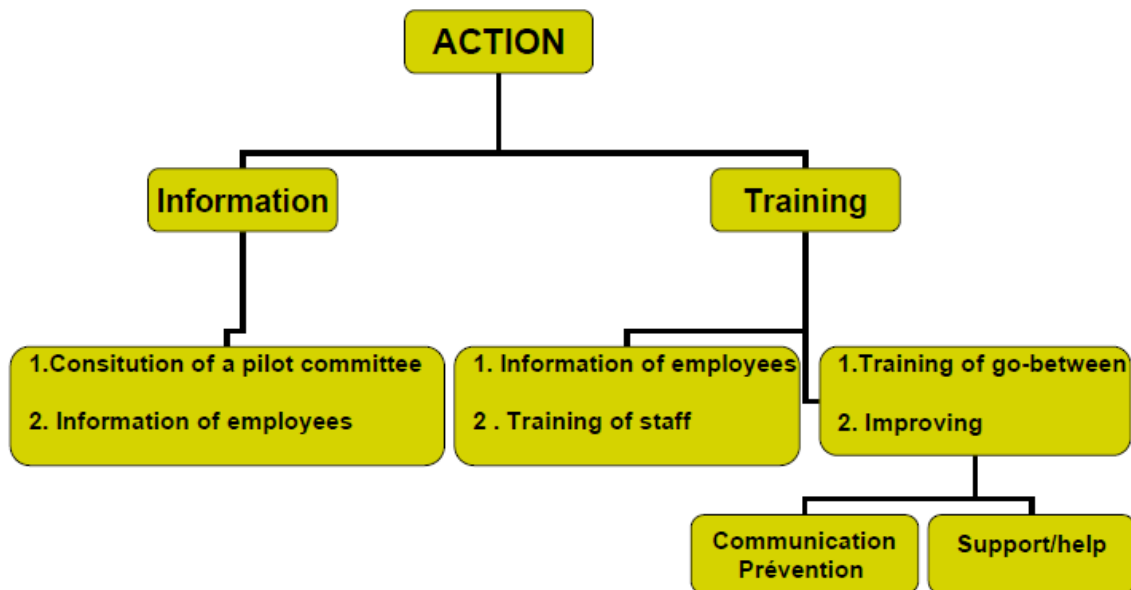
Principles of alcohol prevention at the workplace

- a voluntary group
- to envisage a global action
- mobilization of all the actors
- to be acquainted with the company
- to make public the project
- to communicate the steps to all the employees

Program of staff training

- history of the approach by the company, the role and the aims of the alcohol group
- presentation of the participants and exchange on their expectations
- presentation of the contents of the training
- work on the definitions, the keywords: alcohol, alcoholism ...
- the physiological effects, the Bac and the road safety rule
- the pathologies, the care
- the legislation and regulation
- the place of the alcohol in the company, the role of the professional circle of acquaintances, the co-responsibility
- the attitude in case of alcohol related situations
- evaluation

Methods/Objectives



Best practice found in France (A.N.P.A.A):

1. **RATP** (company of subway and buses in Paris - 43000 employees)

Key note: safety – reliability – durability

Trigger

1991: serious accident connected with alcohol

1997: a mass action: 200 sessions of information: 80% of the employees

a production of a Charter whom philosophy is:

“however your position, you can do something”

Results of the evaluation

- satisfaction of the employees
- less aggressiveness
- solidarity with colleagues in difficulties (survey 1999)
- 50 people with alcohol problems get help
- party’s organized with the choice of drinks (with/without alcohol)
- every new employee is systematically informed of the alcohol policy (decided by the head of the company)

2. **Local public transports** (290 employees)

What was made?

- After a dismissal for over consumption of alcohol, constitution of a pilot committee.
- Information sessions in small groups.
- Training of a group of prevention constituted by volunteers

Result on 4 years:

- Good appreciation of the risks.
- Motivation to help people with alcohol related problems.
- Party’s offering the choice of drinks (alcoholic drinks and non alcoholic drinks)

3. *Technologies of communication (2300 employees)*

What was made?

- constitution of a group of go-between
- trained about the technique of prevention
- Action coordinated by the medical social service

Results on 2 years:

- elaboration by the pilot committee of a charter
- Clarifying the conditions of consumption of alcohol on the workplace and the attitude to be held in case of difficulties.
- Increase awareness regarding the risks of alcohol and tobacco

4. *Nuclear research company (4000 employees)*

What was made:

- Further to several accidents, launch of a campaign of prevention with follow-up in the time.
- Training of go-between.
- Accent put on the role of the staff and of network.
- Medical advice proposed systematically to the persons in difficulties

Result on 10 years:

- decrease of the secret bars, reduction of the party's, variety of the offered drinks

conclusion

- Acting on the causes
- modifying the perception of the alcoholic disease
- engaging a thinking
- developing networks of help
- Foreseen the organization necessary for welcome of employees after a treatment.....

Extract from ANPAA-Homepage (only in French)

http://internet.anpaa.asso.fr/html-fr/frameset_appliquer.html

Alcool et entreprise (only in French)

Pour le milieu de travail:

Chaque entreprise est un cas particulier dont l'analyse des problèmes dans le domaine des dépendances doit permettre de définir une réponse adaptée en termes de formation.

Selon le contexte, les formations seront abordées sous l'angle de la prévention ou sous l'angle de l'intervention:

- Formation à la "**Démarche alcoologique en entreprise**" pour le groupe de pilotage de l'ensemble du projet.
- Une "**Sensibilisation au risque alcool en entreprise**" pour l'ensemble du personnel.
- Formation d'un "**Groupe relais de prévention**" représentatif du personnel de l'entreprise.
- Formation de volontaires à "**L'accompagnement de personnes en difficulté avec l'alcool**".
- Formation de l'encadrement à la "**Gestion des situations-problèmes**"

Legislation

Article L232-2 du Code du travail

Il est interdit de laisser entrer ou séjourner dans l'entreprise des personnes en état d'ivresse. Aucune boisson alcoolique n'est autorisée sur les lieux de travail **sauf** le vin, la bière et le cidre.

(→ *The internal regulation can forbid any alcohol consumption*).

Article L232-3 du Code du travail

Les contrats de travail ou les conventions collectives ne peuvent pas comporter de dispositions prévoyant l'attribution de boissons alcooliques au titre d'avantages en nature.

Article R232-3 du Code du travail

L'employeur est tenu de mettre de l'eau potable et fraîche à la disposition du personnel.

Article R232-3-1 du Code du travail

Dans certaines conditions de travail, l'employeur est tenu de mettre au moins une boisson sans alcool gratuitement à disposition.

La délivrance de boissons alcoolisées au moyen de distributeurs automatiques est interdite (art. L 3322.8).

Les textes du **Code du travail** relatifs à l'alcoolisation sur les lieux du travail visent trois objectifs.

- Limiter l'introduction de boissons alcooliques dans l'entreprise.
- Interdire la présence de personne en état d'ébriété.
- Proposer des boissons sans alcool.

L'introduction de boissons alcooliques dans l'entreprise

Exception faite du vin, la bière, le cidre, il est interdit à toutes personnes d'introduire ou de distribuer, de laisser introduire ou de laisser distribuer sur les lieux du travail des boissons alcooliques (art. L 132.2). Le règlement intérieur peut limiter ou interdire toute consommation d'alcool (circulaire du 13 janvier 1969).

Les contrats de travail ou les conventions collectives ne peuvent comporter de dispositions prévoyant l'attribution de boissons alcooliques au titre d'avantage en nature (art. L 232.3).

Personnes en état d'ébriété - Contrôles par alcootest

Il est interdit de faire entrer ou séjourner dans l'entreprise des personnes en état d'ivresse (art. L 232.2).

"Le recours à l'alcootest peut être prévu (dans le règlement intérieur) lorsqu'il s'agit de vérifier le taux d'alcoolémie d'un salarié qui manipule des produits dangereux ou est occupé à une machine dangereuse ou conduit des véhicules automobiles et notamment transporte des personnes ", c'est à dire dès qu'il existe un danger pour le salarié lui-même ou pour les tiers (circulaire du 15 mars 1983 - BO TRAV n° 83/16).

Cette position a reçu l'aval du Conseil d'Etat à propos d'une disposition du règlement intérieur ainsi rédigée : " les salariés qui manipulent des produits dangereux ou sont occupés à une machine dangereuse ou conduisent des engins ou véhicules automobiles et notamment transportent des personnes, peuvent être soumis à l'épreuve d'alcootest dans le cas où les intéressés ou leur environnement. Le contrôle sera effectué par un ou des agents habilités désignés par la direction de l'établissement".

Le conseil d'Etat a considéré que l'employeur n'était pas tenu de désigner nommément la ou les personnes habilitées à faire le contrôle et qu'il n'était pas nécessaire de prévoir la possibilité de recourir à une contre-expertise, la soumission à l'épreuve de l'alcootest étant destinée à prévenir ou faire cesser immédiatement une situation dangereuse et non à infliger une sanction (CE. 9.10.87, RNUR Ets Jean de La Ruelle - CE.1.7.88, RBUR Ets d'Hyères).

Proposer des boissons sans alcool

Les employeurs doivent mettre à la disposition des travailleurs de l'eau potable et fraîche pour la boisson (art. R 232.3).

Dans le cas où des conditions particulières de travail entraîneraient les travailleurs à se désaltérer fréquemment, l'employeur est tenu, en outre, de mettre gratuitement à leur disposition au moins une boisson non alcoolisée. La liste des postes concernés est établie par l'employeur après avis du médecin du travail et CHSCT (art. 232.3.1)