

LES CONDUITES ADDICTIVES ET L'ALCOOL AU TRAVAIL

DÉFINITIONS

1) LES DIFFÉRENTS TYPES D'ALCOOLISATION

Les boissons alcoolisées contiennent de l'éthanol (ou alcool éthylique), substance qui modifie le comportement. Il a des effets néfastes sur le fonctionnement du système nerveux, du foie et des poumons. Ainsi, une personne qui prend régulièrement et de manière excessive des boissons alcoolisées, « *a perdu la liberté de s'abstenir de l'alcool* ».

La prise excessive d'alcool doit être considérée comme une maladie et non pas comme un comportement. C'est une intoxication par une quantité excessive d'alcool dans l'organisme. Il existe deux types d'intoxications :

- L'alcoolisation aiguë,
- L'alcoolisation chronique.

L'alcoolisation aiguë, ou ivresse, est une intoxication par une quantité excessive de boissons alcoolisées dans un temps limité.



- Elle a des **effets temporaires** sur l'organisme : excitation et somnolence, modification des réflexes et des perceptions, rétrécissement du champ visuel, euphorie et désinhibition, perturbation de la compréhension...

L'alcoolisation chronique est une intoxication par une prise répétée et habituelle de boissons alcoolisées par doses variables. **L'alcool devient alors une addiction (consommateur excessif ou dépendant).**

- Elle a des **effets sur le long terme** : dépression, irritabilité, troubles du sommeil et de la coordination, agitation, tremblements, maladies hépatiques, cirrhoses, cancers (foie, estomac), ulcères, hypertension, myocardiopathie....

L'alcoolisation chronique est souvent discrète et les effets sur l'organisme ne sont visibles qu'après quelques années d'imprégnation.

2) LES A PRIORI SUR L'ALCOOL

- ☞ L'alcool ne réchauffe pas. La sensation de chaleur due à la dilatation des vaisseaux superficiels est trompeuse. La température globale du corps diminue.
- ☞ L'alcool ne désaltère pas. Plus on boit d'alcool, plus on se déshydrate. Et plus on se déshydrate, plus on s'intoxique.
- ☞ L'alcool ne donne pas des forces. Il ne fait que masquer les signes de fatigue.
- ☞ L'alcool ne calme pas les angoisses. L'alcool agit comme un anxiolytique. Toutefois, sur la durée, une alcoolisation répétée peut entraîner anxiété et état dépressif. L'impression d'apaisement initial n'est que le début d'une dépendance psychologique et physique.
- ☞ L'exercice physique ne favorise pas l'élimination. L'alcool est éliminé à 90% par le foie et 10% par les urines, larmes, sueur, air expiré, ...

Il n'est pas nécessaire de boire tous les jours pour être alcoolique : l'alcoolisation chronique alterne périodes d'alcoolisation et périodes d'abstinence.

RÈGLEMENTATIONS

- Article R.4225-2 et suivants du code du travail : obligations pour l'employeur de :
 - Mettre à disposition une source d'eau fraîche et potable ;
 - Déterminer l'emplacement des postes de distribution des boissons, à proximité des postes de travail et dans un endroit remplissant toutes les conditions d'hygiène ;
 - Veiller à l'entretien et au bon fonctionnement des appareils de distribution, à la bonne conservation des boissons et à éviter toute contamination.

- Article R.4228-20 du code du travail : aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail.
Lorsque la consommation de boissons alcoolisées, [...], est susceptible de porter atteinte à la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur, [...], prévoit dans le règlement intérieur ou, à défaut, par note de service les mesures permettant de protéger la santé et la sécurité des travailleurs et de prévenir tout risque d'accident. Ces mesures, qui peuvent notamment prendre la forme d'une limitation voire d'une interdiction de cette consommation, doivent être proportionnées au but recherché.

- Article R.4228-21 du code du travail : il est interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse.

- Articles L.234-1 à L.234-14, articles R.221-13 et R.234-1 du code de la route : concernent la conduite sous l'influence d'alcool. Ces articles fixent les pénalités ainsi que les taux d'alcoolémie à ne pas dépasser, soit 0.5g/l d'alcool dans le sang et abaissé à 0.2g/l d'alcool dans le sang :
 - Pour les chauffeurs de transport en commun,
 - Pour les conducteurs titulaires d'un permis de conduire soumis au délai probatoire,
 - Pour les conducteurs en situation d'apprentissage.

RISQUES

Généralement symptôme de souffrances individuelles, la prise excessive d'alcool est une cause importante d'absences au travail et de dysfonctionnements au sein d'une collectivité.

L'alcoolisation est un sujet tabou qui met en danger, non seulement la personne, mais également son entourage personnel et professionnel.

L'alcoolisation augmente le nombre des accidents de travail ainsi que l'apparition / la survenance de maladies professionnelles.

Dans tous les cas, l'alcoolisation est très dangereuse car elle est la cause d'accident de la circulation, d'accidents du travail et de la vie courante, de violences et d'agressions.

MOYENS DE PREVENTION

1) MISE EN PLACE D'UNE POLITIQUE DE DIALOGUE : LA PRÉVENTION

1-1 Définition d'une politique de prévention

Il est difficile de parler des problèmes liés à l'alcool dans le contexte du travail.

Souvent le problème est abordé de manière individuelle, sans anticipation, et les décisions sont généralement disciplinaires.

Pourtant, pour faire face à ce type de problème, il est nécessaire de **définir une démarche de prévention collective et générale, non individuelle et non nominative** :

- Mise en place d'une **démarche globale**, portée par les élus et l'encadrement, avec un appui pluridisciplinaire :
 - Médecin du travail,
 - Psychologue du travail,
 - Service de santé et sécurité au travail du CDG
 - Conseiller / assistant de prévention,
 - Associations d'aide (ANPAA, AAA, INPES, ...),
 - Assistantes sociale,
 - ...
- Réalisation d'un inventaire des occasions et habitudes de consommation de boissons alcoolisées à travers les pratiques au sein de la collectivité ;
- Etablissement de la liste des postes de travail nécessitant de se désaltérer fréquemment et ne pouvant bénéficier des dispositifs de distribution d'eau fraîche et chaude (travail en extérieur, personnel d'intervention...) de façon à mettre à disposition gratuitement des boissons non alcoolisées ;
- Etablissement de la liste des postes de travail dangereux incompatibles avec une consommation d'alcool ;
- Mise en place d'une sensibilisation sur les risques et dangers de l'alcool au travail par une communication collective et individuelle (entretiens, réunions, campagnes d'affichage, visite avec le médecin de prévention, autoévaluation des agents...) ;
- Mise en place de dispositifs de distribution d'eau fraîche et chaude (point d'eau, fontaine à eau, distributeur...) au plus proche des postes de travail.

Il est nécessaire :

- **D'encadrer les moments de convivialité** par la définition de règles d'organisation des réceptions et des festivités (demande d'autorisation, définitions des horaires, quantité et qualité des alcools prévus, moyens de locomotions si nécessaire, interdiction ou restriction des réceptions alcoolisées sur les lieux de travail,...) ;
- De mettre **en place des possibilités d'autocontrôle** par la mise à disposition d'éthylotest (véhicules, trousse de secours, locaux de détente...) ;
- De donner l'accès à de l'aide, par la diffusion des numéros de téléphone des centres d'aide : Addiction France, AAA, Ecoute Alcool 0811913030,

1.2. Mise en place d'un Règlement Intérieur avec recours à l'éthylotest

- Etablissement d'un **règlement intérieur** précisant les règles relatives à la consommation de l'alcool et l'état d'ébriété sur le lieu de travail.
Ce règlement doit prévoir :
 - Les interdictions légales et réglementaires
 - Les modalités de retrait de son poste de travail, d'un agent en état apparent d'ébriété
 - La liste exhaustive détaillée, établie après avis du médecin du travail **et du CST / F3SCT**, des postes dangereux pour lesquels le recours à l'alcootest est possible. Par exemple :
 - Conduite de véhicule,
 - Utilisation de machines ou d'outils coupants, tranchants ou de perforation,
 - Utilisation de produits toxiques, nocifs, inflammables
 - Travail auprès de personnes vulnérables (enfants et personnes âgées)
 - Travail en hauteur
 - Travail sur berge
 - Travail sur la voirie
 - Port d'arme....

Remarque : Chaque collectivité établit, dans son règlement intérieur sa propre liste (avec l'appui du médecin du travail) des postes dangereux pouvant être soumis à l'éthylotest.

- Définition des **modalités de recours à l'éthylotest** : personnes habilitées et conditions d'utilisation



Ethylotest : technique d'évaluation de l'alcoolémie par mesure du taux d'alcool dans l'air expiré (de manière chimique ou électronique).

Cette pratique ne peut se faire que dans un cadre très restreint :

- L'ensemble du personnel doit être informé, par le biais d'un règlement intérieur approuvé par le **CST / F3SCT** de la procédure pouvant être mise en œuvre en cas de problèmes liés à l'alcool sur les lieux de travail ;
 - **Le recours à l'éthylotest ne peut être pratiqué ni de manière systématique, ni pour l'ensemble du personnel. Ce recours est strictement limité à des conditions de travail particulières (liste des postes dangereux et incompatibles avec la prise d'alcool limitative et exhaustive) ;**
 - La soumission à l'éthylotest ne doit avoir pour objectif que de prévenir ou de faire cesser une situation dangereuse et non de permettre à l'autorité territoriale de constater une faute disciplinaire en vue de prendre une sanction. Les sanctions ne pourraient être induites que par les conséquences de l'état apparent d'ébriété (manquements au travail, retards répétés, violence, dangers sur autrui...) ;
 - Le contrôle par l'éthylotest doit être fait par une personne habilitée par l'autorité territoriale ;
 - Cette personne chargée du dépistage est désignée dans le règlement intérieur.
 - Le règlement intérieur peut préciser que si un agent refuse de se soumettre à l'éthylotest, il y a présomption d'état d'ébriété.
 - Dans tous les cas, l'éthylotest ne permet que d'attester d'une présomption d'état d'ébriété. Seul un test par prise de sang pourra confirmer ou infirmer l'état d'alcoolisation. Le test étant réalisé sous couvert du secret médical, les résultats ne peuvent pas être communiqués à l'employeur.
 - L'éthylotest est prévu pour les seuils réglementés par le code de la route, c'est-à-dire 0,25mg d'alcool par litre d'air expiré (soit 0,5 g/l de sang), ainsi il ne détermine pas la présence d'alcool en dessous de ce seuil. Lorsque le règlement intérieur prévoit une tolérance zéro sur certains postes dangereux, l'éthylotest ne représente pas un indicateur fiable, expliquant pourquoi l'on peut retirer un agent d'une situation de travail malgré un résultat de l'éthylotest négatif.
- **Mise en place d'une procédure de gestion du danger** visant à soustraire de son poste de travail, l'agent en état apparent d'ébriété.

2) GESTION D'UNE SITUATION D'URGENCE : PENDANT

2-1- Protéger

- ➔ Etablir un dialogue avec l'agent et le retirer de toute situation dangereuse immédiate (*manipulation d'outils dangereux : tronçonneuse, débroussailleuse, véhicule, travail en hauteur...*) : il s'agit d'accompagner l'agent vers un lieu calme, à l'abri du regard de ses collègues et/ou du public.
- ➔ Le principe est d'assurer la protection de la victime, de soi-même et des tiers pour éviter l'accident, l'incident ou le sur accident.
- ➔ Lorsque cela est possible (*présence d'un règlement intérieur l'autorisant*), procéder à un contrôle par éthylotest permettant de s'assurer de la réalité de l'alcoolisation de l'agent.
- ➔ Avant d'organiser le retour de l'agent à son domicile (*après un avis médical – 15*) s'assurer qu'il n'y soit pas seul. Dans le cas contraire, prévenir un membre de sa famille qui viendra le chercher et en cas d'impossibilité, l'isoler dans une pièce de la collectivité où il pourra se reposer. Il sera nécessaire d'établir une surveillance afin de s'assurer que l'agent ne soit pas victime d'un malaise et/ou accident.

2-2 Alerter

- ➔ Informer l'autorité territoriale et/ou le supérieur hiérarchique, et secouriste(s) de la collectivité de la situation.
- ➔ Alerter ou faire alerter un service d'urgence en cas de comportement inadapté (*personne agitée, personne inconsciente...*) :
 - Le 18: les SAPEURS-POMPIERS pour tout problème de secours ;
 - Le 15: le SAMU pour tout problème urgent de santé
 - Le 17: la POLICE ou la GENDARMERIE pour tout problème de sécurité ou d'ordre public.
 - Le 112: le numéro d'appel d'urgence européen

2-3 Secourir l'agent s'il est victime d'un accident ou malaise

Seuls les agents dûment formés au secourisme pourront intervenir pour effectuer les gestes de premiers secours le cas échéant. Dans la plupart des cas, l'action de secours consistera à isoler l'agent, le faire se reposer et à établir une surveillance en attendant l'arrivée des secours.

3) AIDE ET ACCOMPAGNEMENT : LA RÉPARATION (APRÈS)

Favoriser le dialogue et la relation encadrement – agent - médecin du travail



- Dès le **signalement** d'un agent ayant des problèmes avec l'alcool, il est indispensable que l'autorité territoriale et/ou l'encadrement ait un **entretien avec l'agent concerné**. Cet entretien est l'occasion de rappeler que la démarche s'inscrit non pas dans un cadre disciplinaire mais qu'il s'agit bien **d'apporter une aide à l'intéressé avec son accord et de lui expliquer le fondement de son retrait de son poste de travail**.
 - **L'entretien doit rester centré sur le travail et les conditions de réalisation du travail**. Il s'agit de rester dans un exposé factuel et descriptif. Les faits reprochés à l'agent devront donc avoir un lien direct avec le travail : retards, erreurs, défaut de qualité du travail réalisé, etc.

Les échanges ne devront donc porter que sur le travail et non pas sur la consommation ou le comportement addictif. En effet, ce volet relevant quant à lui davantage du volet médical, il convient, sur ces questions, de rediriger l'agent vers le médecin du travail.

L'entretien doit par ailleurs avoir pour objectif de favoriser l'information, la mise en place d'un soutien adéquat mais également de rappeler les règles sans moraliser, juger ni même vouloir assister l'agent concerné.

- **Prise en charge de l'agent concerné (avec son accord) par la médecine du travail** : ceci afin de l'aider dans sa guérison.

3-2 Envisager en dernier recours et si nécessaire des sanctions disciplinaires. L'objectif est aussi de faire réagir l'agent.

Remarque : les sanctions ne pourront être prononcées qu'en cas de fautes, de manquements au travail liés au comportement de l'agent en état apparent d'ébriété.