

L'alcool sur les lieux de travail



Guide pratique

juin 2007

guide pratique

réalisé par une équipe pluridisciplinaire de partenaires sociaux, salariés, employeurs, médecins du travail, de représentants de l'administration (*Inspection Médicale du Travail et de la Main d'Œuvre, Inspection du Travail*), sous l'égide de la Direction Régionale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Basse-Normandie et de l'Institut Universitaire de Recherche et de Formation en Santé au Travail de Basse-Normandie.



DRTEFP Basse-Normandie

Inspection Médicale
3 place Saint Clair
BP 70034
14202

HÉROUVILLE SAINT-CLAIR CEDEX



IURFST Basse-Normandie

Faculté de Médecine
Avenue de la Côte de Nacre
14032
CAEN CEDEX

l'alcool sur les lieux de travail

Ce guide pratique
se veut un outil
répondant aux besoins exprimés
par les entreprises ;
il doit permettre d'instaurer un dialogue apaisé
entre hiérarchie et salariés
pour une bonne résolution des difficultés
individuelles ou collectives
liées à la consommation d'alcool.

Une politique anti-alcool
ne se décrète pas.
Elle s'élabore
avec le personnel de l'entreprise.
Elle est une démarche collective
sans laquelle les solutions ponctuelles
ne peuvent être mises en œuvre.

**Risques,
interventions,
prévention,
législation**

Savoir	○ Comprendre pour mieux faire comprendre	
	▶ 15 à 60 minutes suffisent...	P. 06
	▶ 2 sortes d'alcoolisation à risque	P. 06
	▶ un comportement caractérisé	P. 07
	▶ pas d'alcools forts et d'alcools faibles	P. 07
Agir	○ Mise en place d'une politique de prévention	
	▶ constat	P. 08
	▶ création d'un comité de pilotage	P. 08
	▶ présentation du projet	P. 08
	▶ création d'un groupe de prévention	P. 09
	▶ formation	P. 09
	▶ action	P. 09
	▶ évaluation	P. 09
	○ Protocole de gestion d'un état d'alcoolisation	
	▶ dans l'urgence : ivresse	P. 10
	▶ en cas d'alcoolisation chronique	P. 11
	Glossaire	P. 12/15
	<u>Annexes</u>	
	■ I - État des lieux	P. 16
	■ II - Fiche de constat	P. 17
	■ III - Règlement intérieur	P. 18
	▶ contacts/liens/remerciements	P. 19

NB - les noms en *italique* sont repris, définis et commentés, si nécessaire, dans notre glossaire à la fin de ce guide.

La consommation d'alcool reste dans notre pays un problème d'actualité

comme le démontre son inscription dans le plan national de santé publique 2005-2008.

Dans le monde du travail, l'alcoolisation de certains salariés reste une préoccupation pour les employeurs et la collectivité de travail.

Bien que le fait soit devenu heureusement le plus souvent marginal dans les entreprises, chaque cas d'alcoolisation aiguë, ou d'alcoolisme chronique, est vécu difficilement par le chef d'entreprise, la hiérarchie, les collègues de travail.

En outre, il constitue un facteur aggravant du risque professionnel.

Le problème humain entre souvent en conflit avec les impératifs de sécurité, voire de productivité ou d'image de l'entreprise.

Pendant longtemps, on s'est accordé pour minimiser les choses, cacher le buveur excessif ou l'alcoolique. Il était toléré, parfois même soutenu, par ses collègues et ses responsables hiérarchiques, sans que soient évoqués l'abus d'alcool, ou une éventuelle aide au sevrage.

Tout le monde s'accorde de nos jours pour considérer que ne rien faire est non seulement préjudiciable à l'entreprise, mais préjudiciable aussi aux salariés concernés.

Faire quelque chose, oui... mais quoi ?

Bien souvent, le chef d'entreprise démuni se tourne vers son médecin du travail pour que celui-ci prenne le problème en charge. Et il comprend mal la réponse de ce dernier qui lui dit ne pas pouvoir agir seul. Car mettre en place une politique « alcool » dans l'entreprise est une démarche de toute la collectivité de travail dans laquelle l'employeur est le décideur et le moteur de l'action avec le soutien des acteurs de prévention (*service de santé au travail, service social et partenaires sociaux*).

- C'est pour vous aider dans cette tâche que ce guide a été réalisé par une équipe pluridisciplinaire comprenant des représentants des partenaires sociaux salariés et employeurs, des médecins du travail et des représentants de l'administration (*Inspection Médicale du Travail et de la Main d'Œuvre, Inspection du Travail*).

On ne doit pas oublier, par ailleurs, que d'autres substances dites psychoactives (*drogues diverses et, notamment, le cannabis, certains médicaments...*) peuvent entraîner des troubles du comportement avec des conséquences sur la vigilance, la sécurité et la qualité du travail.

L'augmentation et la banalisation de la consommation de ces produits en font une question qui doit être évoquée dans chaque entreprise.

L'approche de ce problème est néanmoins plus délicate que celle de l'alcool dans l'état actuel des connaissances. Les pistes d'action seront abordées au fur et à mesure dans ce document.

Bien que ne disposant pas de récentes statistiques officielles, les experts s'accordent à estimer que l'alcoolisation sur les lieux de travail aurait occasionné quelque **16 milliards d'euros de perte de productivité** pour les entreprises nationales en 2000.

De plus, l'alcool est indéniablement un **facteur démultiplicateur** des accidents du travail et de trajet.

L'alcoolisation comprendre pour mieux faire comprendre

15 à 60 minutes suffisent...

L'alcool éthylique est une petite molécule absorbée par simple diffusion au niveau de l'estomac et de la première partie de l'intestin. Dans le sang, le pic de concentration est proportionnel à la dose ingérée.

L'alcool éthylique se distribue très rapidement dans tous les organes vascularisés comme le cerveau, le foie, les poumons. Le pic d'alcoolémie est maximum entre 15 à 30 minutes à jeun et 45 minutes à 1 heure lors d'un repas.

- ▶ Au niveau du cerveau, l'alcool provoque une modification et une perturbation du fonctionnement des neurones entraînant, en cas de consommation excessive, des troubles :
 - parfois évidents (*déséquilibre, marche difficile, difficulté d'élocution,...*),
 - parfois insidieux (*troubles des réflexes, de la concentration, des performances visuelles,...*).
- ▶ Dans le foie, au-delà d'une certaine quantité (*3 verres par jour pour un homme et 2 verres pour une femme*), l'alcool éthylique provoque des lésions pouvant évoluer vers la cirrhose et le cancer.
- ▶ L'alcool éthylique est tout autant toxique pour le pancréas, le cœur et les muscles.

L'alcool éthylique est métabolisé par le foie. Une partie seulement, car le foie est à « capacité limitée ». Tout l'alcool résiduel non transformé, quant à lui, est éliminé sous sa forme inchangée dans les urines, la sueur et les poumons... D'où l'intérêt de l'alcootest pour évaluer le niveau d'alcoolisation d'un sujet.

2 sortes d'alcoolisation à risque :

- ▶ **aiguë**
après une prise d'alcool importante mais ponctuelle
- ▶ **chronique**
due à une consommation excessive et régulière.

Usages et limites

- La consommation maximale journalière d'alcool ne doit pas dépasser :
 - ▶ **3 verres pour un homme**
 - ▶ **2 verres pour une femme en plusieurs prises.**
- Absorbée en une seule fois, cette quantité ainsi que tout volume supérieur, accroissent le taux d'alcoolémie et créent une situation à risque, susceptible d'induire des dommages plus ou moins graves.
- Dépendance : cette situation est acquise s'il y a perte de la maîtrise de la consommation.

Ivresse...

Terme général non spécifique d'un état causé par l'alcool. **D'autres causes sont possibles :**

- l'absorption de toxiques (*drogue, médicaments, produits industriels, solvants,...*)
- des pathologies diverses
- des causes traumatiques.

Un comportement caractérisé

● ivresse - signes extérieurs détectables par toute personne de l'entourage :

- ▶ difficultés d'expression,
- ▶ propos incohérents et/ou répétitifs,
- ▶ agitation verbale et/ou physique,
- ▶ troubles moteurs visibles,
- ▶ difficultés de tenir l'équilibre,
- ▶ haleine caractéristique.

● alcoolisation chronique - signes évocateurs :

- ▶ diminution de l'efficacité professionnelle, de l'esprit d'initiative et de la qualité des prestations,
- ▶ diminution de la motivation et de la capacité d'apprentissage,
- ▶ diminution des réflexes et de la capacité à réagir,
- ▶ diminution de la vigilance, de la mémorisation et de la concentration,
- ▶ diminution de la coordination, de la rapidité d'exécution et de la précision qui entraînent une augmentation des erreurs et des malfaçons et une augmentation des dégâts matériels.

altération du comportement :

- ▶ absences courtes et répétées du poste de travail,
- ▶ désinhibition avec conduite dangereuse,
- ▶ manque de confiance en soi et fuite des responsabilités,
- ▶ incapacité à la prise de décisions,
- ▶ troubles de l'humeur générateurs d'irritabilité et d'agressivité,
- ▶ difficulté de faire face aux incidents de parcours,
- ▶ hypersensibilité aux contretemps.

Il n'existe pas d'alcools forts et d'alcools faibles...

Quelle que soit la nature de la boisson, l'alcool éthylique qu'elle contient est exactement le même et engendre une alcoolémie identique de 0,25 g/l, en moyenne, pour un verre contenant 10 g d'alcool pur.



Le **taux d'alcoolémie** est fonction du poids de l'alcool pur ingéré et de paramètres tels que le poids, le sexe, la durée de la consommation et la prise d'aliments.

Les effets de la consommation d'alcool varient également selon l'état de santé du sujet et la prise de médicaments.

Pour la grande majorité des adultes, 2 verres suffisent pour approcher les 0,50 g/l constituant actuellement en France une infraction au code de la route.

Inutile dans l'urgence d'absorber du café voire d'uriner : **l'alcoolémie ne diminue en moyenne que de 0,15 g/l par heure !...**

Mise en place d'une politique alcool en entreprise en considérant la consommation d'alcool comme un facteur aggravant du risque professionnel

C'est le chef d'entreprise qui décide de mettre en place une politique « alcool » dans son entreprise. Il ne peut agir seul, il devra s'entourer de personnes volontaires et motivées réunies dans un « groupe de pilotage », lui-même relayé par un « groupe de prévention du risque alcool ». Toutes ces personnes bénéficieront d'une formation spécifique. Des actions d'information et de prévention seront ensuite mises en place sous la forme la mieux adaptée à chaque entreprise.

1 - Constat de départ

Le chef d'entreprise exposera aux interlocuteurs internes à l'entreprise les motivations qui l'ont amené à mettre en place une démarche de prévention du risque alcool dans son entreprise :

- ▶ accident ou incident dans l'entreprise,
- ▶ constat d'un problème de nature très variée à un niveau individuel ou chez plusieurs personnes,
- ▶ sécurité aux postes de travail,
- ▶ sécurité routière,
- ▶ campagne nationale,...

2 - Création d'un comité de pilotage (*groupe décideur*)

■ rôle :

- ▶ fixer les principes d'intervention et les objectifs,
- ▶ adapter la méthode à l'entreprise,
- ▶ proposer et valider les actions à mener à l'intérieur de l'entreprise,
- ▶ faire évoluer les objectifs et décider des actions à venir en fonction des résultats obtenus et des priorités déterminées,
- ▶ fixer un calendrier prenant en compte les délais nécessaires et le rythme de l'entreprise.

■ composition :

- ▶ le directeur ou le responsable de la production,
- ▶ 1 ou 2 membres du CHSCT (*Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail*) ou des délégués du personnel dans les petites entreprises ou des membres non élus, sur la base du volontariat,
- ▶ le médecin du travail,
- ▶ 1 membre de l'encadrement.

3 - Présentation du projet pour avis

Par le chef d'entreprise au CHSCT ou aux délégués du personnel.

Petites et moyennes entreprises

Dans les petites entreprises, le comité de pilotage et le groupe de prévention peuvent être confondus et regrouper :

- ▶ l'employeur et un volontaire issu de l'encadrement ou des autres salariés
- ▶ le délégué du personnel s'il existe
- ▶ le médecin du travail ou un assistant du service de santé au travail.

Très petites entreprises

Dans ce type de structures, il peut même être envisageable de créer des structures « Alcool » interentreprises avec l'aide des services de santé au travail.

4 - Création d'un groupe de prévention alcool interne à l'entreprise (*groupe acteur*)

■ composition :

- ▶ l'employeur ou un cadre représentant de l'employeur,
- ▶ 1 ou 2 membres du CHSCT,
- ▶ des volontaires parmi le personnel d'encadrement et les salariés de terrain,
- ▶ l'infirmière ou l'assistante sociale du personnel,
- ▶ le médecin du travail et l'Intervenant en Prévention des Risques Professionnels.

5 - Formation à l'alcoologie

Cette formation doit être étendue à tous les membres des deux groupes, pilotage et prévention.

■ programme :

- ▶ le produit alcool et ses répercussions dans l'organisme,
- ▶ les conséquences de la consommation d'alcool,
- ▶ la réglementation « Alcool » dans l'entreprise,
- ▶ la méthodologie d'intervention pour réaliser l'état des lieux.
- ▶ ...

■ modalités :

- ▶ durée à déterminer,
- ▶ formateurs :
 - assistants en santé au travail compétents en alcoologie,
 - ANPAA (*Association Nationale de Prévention en Alcoologie et Addictologie*),
 - CRAM (*Caisse Régionale d'Assurance Maladie*),
 - cabinets privés, ...

NB - Dans les entreprises ayant une certaine importance, la présence d'une personne ayant une formation approfondie en alcoologie représente un « plus ».

6 - Actions

- ▶ état des lieux (*cf. annexe I*),
- ▶ information et communication sur le risque alcool,
- ▶ formation et sensibilisation à l'alcoologie des nouveaux salariés,
- ▶ élaboration de protocoles internes à l'entreprise,
- ▶ élaboration de propositions pour le **règlement intérieur** de l'entreprise.

7 - Évaluation

Le comité de pilotage fixe les indicateurs à prendre en compte.

En cas de refus du projet

Si ce projet n'est pas accepté par les délégués, l'employeur devra :

- reconsidérer la question,
- tenter par des informations ou formations complémentaires de les convaincre de l'intérêt de cette démarche,
- faire appel à des consultants spécialisés tels que :

- ▶ ANPAA,
- ▶ CRAM,
- ▶ cabinets privés, ...
- ▶ autres : associations d'aide et de soutien, ...

En aucun cas, les membres du groupe d'intervention ne s'engagent personnellement dans une démarche d'aide ou de soins : ils constituent uniquement un relais.

PROTOCOLE de gestion d'un état d'alcoolisation

■ dans l'urgence : ivresse

Collègue
ou autorité
hiérarchique
directe

- 01 ► identifier** les signes de troubles du comportement du salarié
(voir fiche de constat annexe II).
- 02 ► appeler** le secouriste le plus proche pour conseils.
- 03 ►** - **faire cesser** la situation
- **informer** le responsable si cela n'a pas été fait avant.

Autorité
hiérarchique
directe
ou cadre
responsable
du service

- 04 ►** - **accompagner** la personne vers un lieu où les risques seront limités,
- **utiliser** éventuellement l'alcoo-test dans les conditions prévues dans le **règlement intérieur**.
- **demander** un avis médical auprès du médecin du travail.
En cas d'absence, contacter :
- le SAMU - Tél. 15
- SOS médecin - Tél. ...
- un médecin généraliste.
- 05 ► noter** par écrit les indications du médecin contacté :
- reprise du travail,
- retour au domicile accompagné par un membre de l'entourage personnel, extérieur à l'entreprise,
- hospitalisation par le SAMU.
- 06 ► procéder** aux mesures qui ont été prescrites.
- 07 ► rédiger** le constat
(cf. formulaire annexe II).
- 08 ► informer** le médecin du travail si ce n'est déjà fait.
- 09 ► Dès la reprise d'activité :**
- **prévoir** un entretien de la personne avec l'autorité hiérarchique pour rappeler les faits,
- **organiser** une consultation avec le médecin du travail.

salarié violent
Appeler la Police
Tél. 17.

■ en cas d'alcoolisation chronique

01 ► Analyse de la situation

Les comportements décrits précédemment et la dégradation de la santé d'un salarié alertent et doivent faire réagir la hiérarchie. Le DÉNI du « risque alcool » doit être levé.

Il faut impérativement tenir compte de l'impact que pourrait avoir un problème de VIGILANCE par rapport à l'activité de travail, surtout dans les situations à risque (*conduite de véhicules, travail en hauteur, utilisation d'outils dangereux, par exemple...*).

02 ► Entretien hiérarchique

Le responsable hiérarchique doit déclencher un entretien avec la personne concernée, dès que les signes sont avérés. Pendant cet entretien, les points observés sont décrits de manière objective, mais avec mesure.

Le responsable hiérarchique explique au salarié qu'il a remarqué un changement de comportement pouvant être lié à une consommation de substances psychoactives, alcool ou autre. Il doit montrer que, s'il perçoit la souffrance de la personne en difficulté, il notifie que la situation existante crée des problèmes de bon fonctionnement du service et que des limites s'imposent (*par exemple, pour les activités à risque, il existe des incompatibilités avec l'état de santé du salarié*).

La situation est donc analysée pour permettre d'ouvrir le dialogue.

Le salarié devra être informé qu'en cas de besoin, il pourra être aidé par le service médical, le service social, une association d'aide ou un organisme extérieur.

Il faut lui préciser qu'il doit rencontrer le médecin du travail.

Cet entretien fera obligatoirement l'objet d'un compte rendu écrit en 3 exemplaires par le responsable hiérarchique (*pour le salarié, pour le médecin du travail, conservé par l'autorité hiérarchique*).

03 ► Consultation de santé au travail

Il s'agit d'une consultation importante qui fera l'objet d'un avis par le médecin sur l'adéquation santé-travail.

Il est indispensable qu'un contact entre le médecin du travail et le responsable du salarié en cause soit établi pour, d'un commun accord, adapter les exigences professionnelles et les conséquences du sevrage alcoolique. Par ailleurs, le médecin du travail pourra, en fonction de l'état de santé constaté, soit adresser le salarié à son médecin traitant, soit le diriger vers un centre d'alcoologie avec lesquels il se mettra en relation. Si nécessaire, la personne peut également être dirigée vers le service social pour toute aide complémentaire.

04 ► Le contrat d'accompagnement

En accord avec l'agent, une rencontre avec le responsable hiérarchique et le médecin du travail est organisée pour mettre en place un CONTRAT D'ACCOMPAGNEMENT.

Ce contrat est établi dans un climat de confiance et intègre une définition de projet et des objectifs réalisables par chacun des contractants, une notion de réciprocité quant aux engagements à prendre, et la possibilité de rediscuter les termes du contrat à tout moment.

Les éléments du contrat pourront porter, par exemple, sur l'engagement du salarié à respecter les horaires d'arrivée, les règles de sécurité ou les rendez-vous fixés...

Le responsable pourra, quant à lui, s'engager à ne pas donner de suites disciplinaires en l'absence de récurrence, à adapter temporairement l'activité du salarié, ou aménager son temps de travail, afin de faciliter la prise en charge médicale.

05 ► Le suivi

Enfin, un suivi devra être mis en place. Il faudra déterminer la date d'une nouvelle rencontre afin de faire le point sur la situation, en précisant qu'en cas de difficultés, le responsable de service est disponible pour recevoir le salarié.

Les premières manifestations et modifications du comportement évoquant une consommation excessive d'alcool ou autre substance illicite par un salarié doivent faire réagir et intervenir les responsables hiérarchiques.

Il ne faut pas laisser traîner une situation qui se dégrade.

L'attitude préconisée est celle de la fermeté dans le cadre d'un contrat d'accompagnement.

○ Contrôle d'alcoolémie

En se référant à l'article R4228-21 (*législation du travail*) du Code du Travail :

- ▶ Dans le cas d'une ivresse, le chef d'entreprise ou son représentant peut confirmer l'origine alcoolique en pratiquant un dépistage par alcootest ou éthylomètre à **condition que cette disposition soit prévue dans le *règlement intérieur***. C'est en effet à l'employeur, qui met en cause l'état d'un salarié, de prouver ce qu'il avance (*Note DRT du 16 mai 1983*).

Plusieurs arrêts du Conseil d'Etat, des réponses ministérielles et, plus récemment, un arrêt de la Cour de Cassation ont fixé les conditions dans lesquelles peuvent être réalisés ce dépistage et ses conséquences.

Pourquoi Jusqu'en 2002, le dépistage ne pouvait que faire cesser une situation dangereuse.

Dans un arrêt du 22 mai 2002, la Cour de Cassation a admis que le contrôle positif d'une alcoolémie, dont les modalités étaient prévues par le *règlement intérieur*, pouvait déboucher sur une sanction en se basant sur le manquement à l'obligation de sécurité que le salarié a pour sa propre sécurité et celle des autres (*article L4122-1 du Code du Travail*).

Qui Si des dispositions consistant à imposer l'alcootest à tout membre du personnel excèdent par leur généralité l'étendue des sujétions que l'employeur peut imposer en vue d'assurer la sécurité dans l'entreprise (*arrêt du Conseil d'Etat du 8 juillet 1988 – Comptoir Lyon Allemand Louyot*), il est à présent communément admis que le salarié effectuant certains travaux ou certaines tâches, puisse subir un contrôle de la part de l'employeur ou de l'encadrement si celui-ci a observé un comportement anormal.

- ▶ La pratique de l'alcootest est autorisée pour faire cesser une situation dangereuse.

Par qui Tout test de dépistage alcoolémique doit être pratiqué par un responsable hiérarchique ou un agent habilité par la direction.

NB - Ni l'infirmier (ère), ni le médecin du travail ne peuvent accepter de pratiquer le dépistage à la demande de l'employeur.

Comment

- par alcootest ou éthylomètre
- la présence d'un tiers est souhaitable, mais pas forcément un délégué du personnel. L'information de ce dernier est néanmoins souhaitée
- afin d'éviter toute contestation ultérieure, le rôle de chacun, et notamment de la hiérarchie, doit être clairement précisé dans le *règlement intérieur*, ainsi que la liste des travaux de sécurité ou de sûreté concernés.
- la contre-expertise demandée par le salarié doit être possible.

○ Contrôle **SYSTÉMATIQUE** d'alcoolémie

La réponse ministérielle n° 26310 de 1987 (*JO AN du 9 novembre 1987*) à une question écrite posée par un député à l'Assemblée Nationale a ouvert la porte aux dépistages systématiques, en en limitant leur pratique.

- ▶ « Il appartient donc à l'employeur de prévoir et d'organiser des contrôles suffisamment espacés et réservés à une catégorie bien déterminée de salariés, en fonction des risques auxquels ceux-ci exposent des tiers, pour ne pas apparaître sous le contrôle du juge comme disproportionnés au regard de l'atteinte portée aux libertés publiques ».
- ▶ Dans ce cas également, il sera donc nécessaire d'inclure dans le *règlement intérieur*, la liste des postes de travail concernés, le rythme et les conditions de pratique des contrôles.

I

Introduction ou distribution d'alcool dans l'entreprise

L'écriture de l'article R4228-20 (*législation du travail*) du Code du Travail interdisant l'introduction ou la distribution de l'alcool dans une entreprise, reste le reflet d'une époque, au début du XX^e siècle.

De nos jours, le chef d'entreprise peut interdire l'introduction de toute boisson alcoolisée dans son entreprise. Il peut également limiter les quantités distribuées au restaurant d'entreprise (*1/4 de vin, 1 canette de bière... par personne*) et encadrer les « **pots de l'amitié** » en incitant à l'offre de boissons non alcoolisées et à la modération sur les autres.

- ▶ Si le chef d'entreprise considère que la sécurité de son entreprise en dépend, il peut interdire purement et simplement toute introduction et toute consommation d'alcool dans l'entreprise, sur le temps et même éventuellement hors du temps de travail.

Le chef d'entreprise est en première ligne pour faire respecter ces dispositions, et doit clairement responsabiliser la hiérarchie sur ces points.

- ▶ Il peut, dans le **règlement intérieur**, préciser dans quelles conditions est mise à disposition l'eau « potable et fraîche » mentionnée à l'article R4225-2 du Code du Travail et des boissons non alcooliques prévues lorsque les conditions de travail entraînent les travailleurs à se désaltérer fréquemment (*article R4225-3 du Code du Travail*).
- ▶ Il doit aussi rappeler l'interdiction de boissons alcooliques dans les distributeurs automatiques (*article L13 – 2^e alinéa du code des débits de boissons*).

M

Médecin du travail

Le médecin du travail est soumis au secret professionnel. Il est le conseiller de l'employeur, des salariés et de leurs représentants, en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Son action s'exerce autour de deux axes complémentaires :

- par son intervention sur le milieu du travail, le médecin, secondé par une équipe pluridisciplinaire, participe à l'évaluation des risques professionnels et conseille les entreprises sur les problèmes de santé au travail,
- grâce au suivi médical individuel des salariés, le médecin du travail contribue à la protection individuelle de la santé des salariés.

En matière d'alcoolisation, le médecin du travail :

- avec l'accord du salarié en difficulté, met en place et suit la stratégie de soins la plus adaptée à son sevrage et à son soutien social,
- en relation avec la hiérarchie, propose si nécessaire un aménagement du poste de travail de l'intéressé, voire sa mutation.

Comme il a été précédemment souligné, l'efficacité du médecin du travail en matière d'alcoolisation, sera fonction

L

Législation en vigueur Code du Travail

■ Article R4228-20

- > « Aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail ».

■ Article R4228-21

- > « Il est interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse ».

■ Article L4122-1

- > « Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, dans les conditions prévues au **règlement intérieur** pour les entreprises tenues d'en élaborer un, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail ».

■ Article R4225-2

- > « Les employeurs doivent mettre à la disposition des travailleurs de l'eau potable et fraîche pour la boisson ».

de l'implication du plus grand nombre des salariés de l'entreprise, toutes catégories confondues. Plus particulièrement, de l'ensemble des collaborateurs et collègues de travail de l'intéressé.

Tout salarié peut bénéficier d'un examen médical à la demande de l'employeur ou à sa demande (Art. R4624-18).

P

○ **Petites entreprises**

- ▶ Bien que non obligatoire pour cette catégorie d'établissement de moins de 20 salariés, un **règlement intérieur** peut être mis en place à condition de respecter toutes les dispositions légales et réglementaires le concernant.
- ▶ Dans le cas où ces petites entreprises ne souhaitent pas établir de **règlement intérieur**, un simple règlement interne peut fixer les limites de l'usage de l'alcool dans l'établissement ainsi que les modalités de contrôles. Il est alors nécessaire de recueillir l'avis des délégués du personnel ou des salariés, afin de s'assurer que chacun connaît les règles qui prévaudront dans l'entreprise.

○ **« Pots de l'amitié »**

Pour les pots, des « règles » particulières peuvent être établies et inscrites dans le **règlement intérieur** : autorisation préalable, durée, horaires, service des consommations et non libre service, (arrêt du 16 octobre 2001 – Tribunal correctionnel de Nevers).

R

○ **Règlement Intérieur** (cf. modèle Annexe III)

Obligatoire dans les entreprises ou établissements où sont employés habituellement au moins vingt salariés, le règlement intérieur est le document dans lequel l'employeur fixe les mesures d'application de la réglementation hygiène et sécurité. Il contient également les règles relatives à la discipline au sein de son entreprise. Les dispositions concernant l'hygiène et la sécurité s'appliquent à toutes les personnes travaillant dans l'entreprise, qu'elles soient ou non liées par un contrat de travail.

- ▶ Le contenu du règlement intérieur est encadré par la loi du 4 août 1982 concernant les libertés des travailleurs dans l'entreprise (voir circulaire DRT n° 5-83 du 15 mars 1983).
- ▶ Il est soumis à l'avis du comité d'entreprise (CE) et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ou des délégués du personnel, et transmis au conseil des prud'hommes et à l'inspecteur du travail.

La plupart des règlements intérieurs se bornent à reprendre les articles du Code du Travail sans les adapter à l'entreprise. C'est pourtant un outil précieux qui, s'appuyant sur les articles du Code du Travail et la jurisprudence, va permettre de mettre en place un véritable « règlement alcool et produits illicites » de l'entreprise.

○ **Risques professionnels**
Accidents de travail

Dans les entreprises, l'étude des incidents ou des accidents de travail et de trajet sera l'occasion d'analyser les circonstances de leur survenue et de s'interroger sur le rôle d'une alcoolisation ou de prise de toxiques ou de médicaments. L'état des lieux réalisé aidera à préciser les occasions dans lesquelles des comportements d'alcoolisation ont été constatés et, éventuellement, les situations de travail favorisantes.

Il sera intéressant d'évaluer la fréquence de ces événements. Il faut rester attentif au fait que, chez un salarié, le recours à l'alcool (*produit facile d'accès*) aux qualités anxiolytiques prouvées (*mais transitoires !...*) peut correspondre à une automédication pour faire face à des difficultés dans sa vie personnelle et/ou professionnelle.

La mise en place de la politique de prévention alcool dans l'entreprise devra prendre en compte l'ensemble de cette analyse.

S

Stupéfiants

L'usage des stupéfiants (*cannabis, cocaïne, héroïne, amphétamines,...*) est interdit par la loi. Dans le Code du Travail, il n'existe en conséquence aucun article spécifique traitant de leur usage. A la grande différence du code de la route qui prévoit de fortes peines pour les usagers.

Tous les stupéfiants ayant des effets sur la vigilance ou sur l'appréciation des risques :

- ▶ rien ne s'oppose donc à ce que le chef d'entreprise insère des articles dans le **règlement intérieur** concernant l'introduction ou la consommation de ces substances.

Le problème est néanmoins plus complexe qu'avec l'alcool :

- ▶ à moins de constater de visu la consommation du produit, la réalité de l'infraction ne peut être établie. En effet, contrairement à l'alcoolisation qui peut être aisément détectée par l'alcootest, il n'existe pas actuellement sur le marché de test de dépistage fiable et simple pouvant être utilisé par un non médecin.
- ▶ De plus, s'agissant du cannabis, la rémanence du produit dans le corps est de plusieurs semaines, alors que ses effets durent quelques heures, et une positivité peut marquer une consommation déjà ancienne, voire une consommation passive.
- ▶ Par ailleurs, il est utile de rappeler qu'une fouille ne peut être envisagée, puisqu'elle outrepasserait les droits de l'employeur.

Si le constat d'un état « d'ivresse » permet de soustraire le salarié d'une situation dangereuse, le législateur n'ayant pas indiqué la nature de l'ivresse dans l'article R4228-21, la caractérisation de la faute en matière d'usage de stupéfiant(s) sera donc difficile.

Quant au dépistage systématique souhaité par de nombreuses entreprises, notamment dans le secteur des transports, le Conseil Supérieur de la Prévention des **Risques Professionnels** (note DRT N° 390-13 du 9 juillet 1990) l'a clairement exclu en fixant comme principe que « rien ne justifie un dépistage de la toxicomanie organisé de manière systématique dans l'entreprise ».

Ce dépistage systématique ne peut pas être organisé par l'employeur compte tenu des dispositions législatives concernant les libertés des travailleurs (loi du 4 août 1982).

- ▶ Le CSPRP (*Conseil Supérieur de Prévention des Risques Professionnels*) admet néanmoins qu'il existe des activités pour lesquelles l'usage de drogue peut créer des risques, soit pour ceux qui exercent ces activités, soit pour d'autres salariés de l'entreprise, soit pour des tiers, pour lesquels la détermination de l'aptitude des salariés peut comporter un dépistage de la toxicomanie. Dès lors, le dépistage devient possible par le médecin du travail dans le cadre de l'article R4624-25 du Code du Travail.

Bien évidemment, pour faire l'objet de cette disposition à titre systématique, les postes et activités concernés doivent être clairement identifiés dans l'entreprise, après avis du CHSCT ou des délégués du personnel, et l'assurance que tout nouvel embauché soit parfaitement au courant de la nature de l'investigation biologique et de ses conséquences éventuelles sur l'avis d'aptitude. En tout état de cause, le résultat sera couvert par le secret médical, et le **médecin du travail** restera seul décideur des suites à donner à un contrôle positif.

Ce qu'il faut retenir...

- **est obligatoire...**
le **règlement intérieur** dans toutes entreprises de 20 salariés et plus...
- **est possible...**
le **règlement intérieur** dans les établissements à effectif plus réduit...
- **est interdite...**
l'entrée dans l'établissement de toute personne en état d'ivresse...
- **est autorisé...**
l'usage de l'alcootest ou de l'éthylomètre mais exclusivement en cas de situation dangereuse et selon les conditions définies dans le **règlement intérieur**.
- **est souhaitée...**
la présence de témoins lors de tout test d'alcoolémie.

L'alcool dans l'entreprise

ÉTAT DES LIEUX

Constat

Y a-t-il eu dans l'entreprise ces 12 derniers mois liés ou présumés en liaison avec l'alcoolisation :

01. - un constat de situations d'alcoolisation aiguë ? Oui Non
02. - un ou des accidents de travail ? Oui Non
03. - des incidents ? Oui Non
04. - de l'absentéisme ? Oui Non
05. Le problème de l'alcoolisation a-t-il déjà été évoqué en CHSCT ou, plus généralement, dans l'entreprise ? Oui Non
06. Quelle est la fréquence des « **pots de l'amitié** » dans l'entreprise ?
hebdomadaire mensuelle semestrielle annuelle
07. Des boissons alcooliques (*vin, cidre, bière*) sont-elles consommées au restaurant d'entreprise ou au casse-croûte ? Oui Non
08. Existe-t-il dans l'entreprise des situations de travail qui pourraient favoriser la consommation d'alcool ? Oui Non

Réglementation intérieure

Le **règlement intérieur** de l'entreprise précise-t-il :

09. - les quantités ou la nature des alcools pouvant être introduits ou consommés dans l'entreprise ? Oui Non
10. - les conditions dans lesquelles le dépistage peut être effectué ? Oui Non
11. - un seuil de tolérance particulier à l'entreprise ? Oui Non
12. Existe-t-il un protocole de gestion des situations d'ivresse ? Oui Non
- Les « **pots de l'amitié** »
13. - sont-ils soumis à autorisation de l'entreprise ? Oui Non
14. - la nature des boissons consommées est-elle réglementée ? Oui Non
15. Y a-t-il déjà eu une tentative de mise en place d'une politique « alcool » dans l'entreprise ? Oui Non

Accompagnement

16. Existe-t-il dans l'entreprise des mesures d'accompagnement des personnes en difficulté avec l'alcool ? Oui Non

L'alcool dans l'entreprise

FICHE DE CONSTAT

► copie à remettre au salarié

● à établir par le cadre ou le supérieur hiérarchique en cas de troubles du comportement d'un salarié possiblement liés à la consommation d'alcool ou de substances psychoactives.

Identification

Nom :

Prénom :

service :

Description de l'état anormal

(présence de plusieurs critères convergents)

- | | | | | | |
|--------------------------|------------------------------|------------------------------|---------------------------|------------------------------|------------------------------|
| - difficulté d'élocution | Oui <input type="checkbox"/> | Non <input type="checkbox"/> | - gestes imprécis | Oui <input type="checkbox"/> | Non <input type="checkbox"/> |
| - propos incohérents | Oui <input type="checkbox"/> | Non <input type="checkbox"/> | - troubles de l'équilibre | Oui <input type="checkbox"/> | Non <input type="checkbox"/> |
| - désorientation | Oui <input type="checkbox"/> | Non <input type="checkbox"/> | - agitation | Oui <input type="checkbox"/> | Non <input type="checkbox"/> |
| - agressivité | Oui <input type="checkbox"/> | Non <input type="checkbox"/> | - somnolence | Oui <input type="checkbox"/> | Non <input type="checkbox"/> |
| - haleine alcoolisée | Oui <input type="checkbox"/> | Non <input type="checkbox"/> | | | |

Observations :

.....
.....
.....

Certification

Constat effectué

- le (jour/heure/minutes) :
- lieu (précis) :
- par (nom/prénom/fonction/service) :
- témoin(s) (nom/prénom/services) :

Prise en charge

- appel(s) **médecin du travail** - Tél. ...
 15 (SAMU) 17 (Police ou gendarmerie) médecin de ville
- suivi maintien de la personne dans l'entreprise
 évacuation
 - retour au domicile par la famille
 - un accompagnant personnel, extérieur à l'entreprise
 - vers l'hôpital par le SAMU
 - ambulance adressée par le SAMU

Fiche à transmettre pour information

- au **médecin du travail** (en cas d'absence de contact lors de l'incident le /.... /...)
- à la Direction des Ressources Humaines.

L'alcool dans l'entreprise

RÈGLEMENT INTÉRIEUR

(proposition)

● A insérer dans **Consignes Hygiène et Sécurité**
▷ hygiène ▷ alcool et substances psychoactives illicites.

- 1 - Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur ou le chef d'établissement, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail.
- 2 - Il est interdit à toute personne d'introduire ou de distribuer, et à tout chef d'établissement, directeur, gérant, préposé, contremaître, chef de chantier et en général à toute personne ayant autorité sur les ouvriers, employés, de laisser introduire ou de laisser distribuer dans les établissements et locaux pour être consommées par le personnel toutes boissons alcooliques. Les boissons énumérées à l'article R4228-20 du Code du Travail pourront éventuellement être distribuées et consommées dans l'enceinte du restaurant d'entreprise, et lors des réunions autorisées par la direction. L'introduction et la distribution de boissons alcooliques dans le cadre des attributions du comité d'entreprise doivent être précisées. De même, il est interdit dans les mêmes conditions d'introduire ou de consommer toute substance psychoactive illicite.
- 3 - Tout « **pot de l'amitié** » doit avoir reçu une autorisation préalable du chef d'établissement mentionnant l'horaire et le lieu de la manifestation et rappelant l'interdiction de boissons alcooliques.
- 4 - Il est interdit à toute personne d'introduire ou de distribuer, et à tout chef d'établissement, directeur, gérant, préposé, contremaître, chef de chantier et en général à toute personne ayant autorité sur les ouvriers, employés, de laisser entrer ou séjourner dans les établissements des personnes en état d'ivresse. Un état d'ivresse est suspecté lorsque plusieurs signes sont constatés tels que troubles de l'élocution, de l'équilibre, du comportement (*excitation ou prostration*), refus des règles de sécurité, odeur spécifique de l'haleine alcoolisée, détention ou consommation d'alcool ou de substances psychoactives (*licites tels que médicaments ou illicites*).

En cas de suspicion d'une ivresse d'origine alcoolique, un alcootest peut être pratiqué :
- à toute personne affectée à l'exécution de certains travaux dangereux, à la manipulation de matières et produits dangereux, à la conduite de véhicules (*voir la liste des tâches, machines et travaux concernés en annexe*).
- par le supérieur hiérarchique ou un responsable dûment mandaté par l'employeur ou le chef d'établissement.

NB - Le salarié sera informé de la possibilité qu'une tierce personne soit présente lors de l'alcootest et de la possibilité de procéder à une contre-expertise. Les personnes ci-dessus énumérées devront veiller au respect des dispositions prévues par le protocole concernant la prise en charge des personnes en état d'ivresse.
- 5 - Tout salarié effectuant une activité à risque pour sa sécurité ou celle de tiers pourra être soumis à un **contrôle d'alcoolémie** par alcootest dans les conditions précitées. Ces contrôles sont réalisés dans le but d'assurer la sécurité des salariés présents sur le site.
- 6 - Si le protocole de prise en charge des états d'ivresse, quelle qu'en soit l'origine, est annexé au **règlement intérieur**, il doit faire l'objet des consultations réglementaires.

L'alcoolisation et/ou la consommation de substances psychoactives concernent tous les acteurs de l'entreprise :

► **l'employeur**

qui doit faire respecter les dispositions du Code du Travail et celles introduites dans le règlement intérieur de l'établissement,

► **chaque salarié**

que l'article L4122-1 du Code du Travail responsabilise vis-à-vis de sa sécurité et de sa santé.

Le retour au travail après le constat d'un état « anormal » doit être précédé d'un entretien hiérarchique au cours duquel la personne en cause se verra rappeler les règles de l'établissement et les sanctions à venir en cas de récidive.

Un contrat d'accompagnement peut être passé avec le salarié, afin de l'aider dans sa démarche de sevrage.

L'abandon de comportements à risque, voire addictifs, passe par le signalement précoce du problème au médecin du travail (*soumis au secret professionnel*) afin qu'il puisse, **en accord avec le salarié**, mettre en place un parcours de soins adapté à ses besoins.

Mais, surtout, cela nécessite, de la part de l'entreprise, un accompagnement rappelant le respect strict des règles de non-consommation tant de l'alcool que des stupéfiants.