

# Les conduites addictives en milieu professionnel



# Plan

- Intro : définition, addiction, dépendance, critères de dépendance
- Les pratiques addictives
- Le rôle du votre service santé au travail : le service SST, le médecin, l'assistante sociale
- Cas particulier de l'alcool :
  - Cadre juridique et moyen d'actions
  - Alcool sur le lieu de travail : réglementation
- Constat d'agent en état d'ébriété ou de comportement anormal
- Mesures à prendre par la collectivité
- Agir et devoir d'alerte
- Bibliographie et sources
- Annexe : Extraits du guide pratique «l'alcool sur les lieux de travail»
- Les étapes de la prévention : présentation par l'ANPAA

- diapo d'introduction avec bande annonce vidéo de l'Inrs durant 1 min avec scènes et commentaires courts:

<http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=DV%200380>

# Introduction : l'addiction

- L'addiction : correspond au désir puissant et permanent de continuer la consommation d'un produit malgré toutes les complications engendrées (santé, famille, relations sociales, travail...).
- L'alcool, le cannabis et les médicaments psychotropes sont les substances psychoactives les plus consommées en milieu de travail.

# Introduction : la dépendance

- L'addiction se caractérise par la dépendance :  
c'est-à-dire l'impossibilité répétée de contrôler un comportement et  
la poursuite de ce comportement en dépit de la connaissance des conséquences négatives.
- Consommation d'une substance psychoactive ≠ dépendant :  
différents comportements parmi les pratiques addictives :
  - usage simple (pratique à risque),
  - abus (consommation répétée responsable de complications),
  - dépendance

# Les critères de dépendances

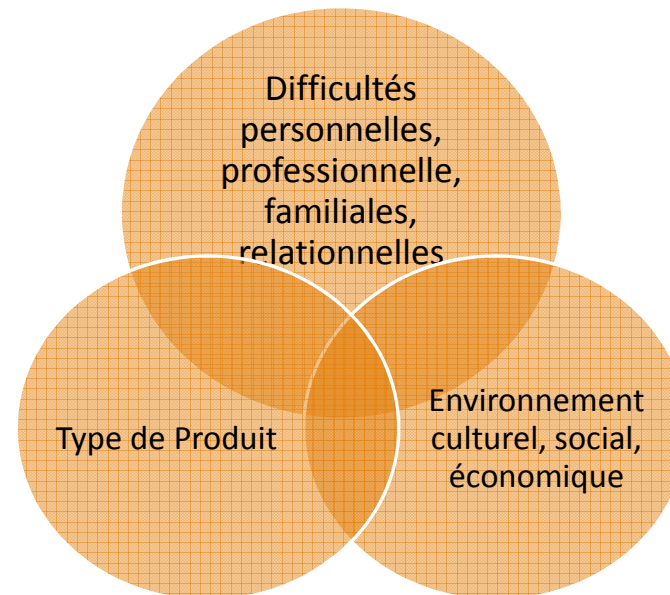
Selon l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS), il existe **6 critères diagnostiques de la dépendance** :

- « désir impératif ou sensation de compulsion »,
- « difficulté à contrôler la prise ou le comportement »,
- « présence d'un état de sevrage physiologique en cas d'arrêt ou de diminution de la consommation »,
- « présence de signes de tolérance à la substance »,
- « perte progressive d'intérêt pour d'autres plaisirs ou activités »,
- « poursuite de l'usage de la substance malgré ses conséquences manifestement nocives ».

Si au moins **trois** de ces critères sont constatés, il s'agit d'une **dépendance**.

# Facteurs de risque des pratiques addictives

- Les pratiques addictives résultent de l'interaction de facteurs liés au(x) produit(s) consommé(s), de facteurs personnels et de facteurs liés à l'environnement dans lequel évolue l'individu.



- Il est impossible pour une personne de connaître, ayant consommé une substance psychoactive, la façon dont elle va réagir, les risques qu'elle prend et ceux de devenir dépendant.

# Quelques chiffres

A titre d'exemples, selon 2 études de l'INPES (Institut national de prévention et d'éducation pour la santé) :

- Le Baromètre santé 2010 :
  - **16,4 %** des actifs en poste déclarent **consommer** de l'alcool **sur le lieu de travail** en dehors des repas et des pots.
- Une enquête menée en 2009 associée à l'INRS et la SMTOIF (Société de médecine du travail de l'Ouest de l'Île de France) auprès de 750 médecins du travail rapporte que, sur les 12 mois précédant cette étude :
  - **92 %** des médecins du travail ont été sollicités par des DRH pour un **problème d'alcool** chez un salarié.
  - **29 %** pour un problème de cannabis.



**Diapo de vidéo de 1 min de la bande  
annonce INRS**

<http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=DV%200380>

# Existe t'il un lien entre consommation et travail ?

Circonstances favorisant la consommation d'alcool au travail, INSERM 2003 :

- le stress au travail,
- les exigences liées aux postes de sécurité,
- certains rythmes de travail dont le travail posté,
- les activités répétitives,
- les habitudes de consommation dans l'entreprise (la non-consommation est parfois une cause d'exclusion),
- les pots en entreprise et les repas d'affaires.

Contraintes de travail et l'augmentation de la consommation d'alcool, étude sur 20 ans de 20000 salariés (cohorte GAZEL) :

- travail en plein air (plus de la moitié du temps de travail),
- travail dans une posture pénible ou fatigante,
- exposition à des secousses ou des vibrations,
- port de charges lourdes,
- déplacements longs, fatigants ou rapides.

# Lien avec la santé et sécurité

- Consommations / Préoccupation pour tout employeur.
- Les pratiques addictives : danger pour la santé et la sécurité des agents, des collègues et des tiers, même à faible dose.

Peuvent être à l'origine d'accidents du travail ou de trajet

Augmentation d'autres risques professionnels : harcèlement, violence, stress, et/ou prise de décisions erronées...

Conséquences :

- Diminution de la vigilance et des réflexes
- Modification des capacités de raisonnement
- Diminution du champs de vision
- Diminution de la perception du risque...

# Lien avec la santé et sécurité

Quelques statistiques existent sur les conséquences de ces pratiques :

- 10-20% des accidents du travail seraient dû directement à l'alcool...personnes non dépendantes (expertise collective INSERM)
- Etude SAM 2011 sur stupéfiants et accidents mortels routiers :



- Etude CESIR 2010 sur médicaments pictogramme orange (n°2) ou rouge (N°3) impliqués dans 3.3% des accidents routiers mortels ou non.

# Les différentes conduites addictives

## Les addictions avec produits

Les substances autorisées :

- Tabac



- Alcool



- Médicaments



# Cas particulier : les médicaments

- Les médicaments psychotropes (somnifères, anxiolytiques, antidépresseurs, antalgiques avec opiacés...) : consommation importante avec ou sans prescription médicale.
- Certains médicaments (psychotropes ou non) : altération des capacités de conduite automobile et de concentration.
- Liste de ces médicaments reconnaissables grâce à un pictogramme décliné en 3 couleurs publiée régulièrement par ANSM, ex-Afssaps.



- Le rôle de l'agent: Médecin traitant/ poste occupé/ médecin du travail

# Les différentes conduites addictives

## Les addictions avec produits

Les Substances non autorisées :

Cannabis



autres drogues : cocaïne, opiacés, ecstasy,  
etc.

Le cannabis est la drogue illicite la plus consommée, loin devant la cocaïne, l'ecstasy et l'héroïne.

# Les différentes conduites addictives

## Les addictions sans produit

- Le workaholisme
- La techno dépendance
- La dépendance affective
- Le sport
- La nourriture



# Le workaholisme

Ce néologisme anglo-saxon est aussi appelé « dépendance au travail ».

Ses caractéristiques peuvent être les suivantes :

- le « workaholique » met le travail au centre des préoccupations
- difficulté à travailler en équipe
- agressivité envers ses collègues
- sentiment d'ennui et de lassitude dans les moments de détente (vacances et week-ends)
- peur de l'inactivité
- sentiment d'anxiété ou de déprime quand un travail est terminé

Ses conséquences peuvent parfois être graves, on parle notamment du phénomène de « karoshi » ou « mort par le travail » : ce mot désigne la mort subite de salariés par arrêt cardiaque à cause d'une surcharge de travail ou un trop grand stress.

# La techno dépendance

Elle regroupe les addictions liées aux nouvelles technologies :

- **internet**

- les termes de « netaholisme » et « cyberdépendance » sont employés ;
- les spécialistes français estiment que 1% des internautes réguliers sont dépendants, soit près de 150 000 personnes ;
- selon une étude réalisée entre 2002 et 2006
  - > les cyberdépendants sont principalement des hommes entre 15 et 30 ans (75%) ;
  - > leurs principales activités sont le chat (23%), les jeux en réseau et les sites à caractère sexuel.

- toute forme de **communication mobile** (téléphone. PAD. agenda électronique, etc.),

- télévision

- jeux vidéo

- MP3

- etc.



# La dépendance affective

- Elle se manifeste par un **comportement obsessionnel compulsif**, émotionnel ou sexuel.
- Le dépendant affectif a des besoins affectifs urgents et intenses
- Besoin de reconnaissance



Dépendance	Ex de conséquences graves possible sur la santé
Toxicomanie	Cancer, troubles vasculaires cérébraux, overdose
Alcoolisme	Cancer, maladies graves du foie, troubles vasculaires cérébraux, diminution de vigilance et des réflexes, ébriété, perte de contrôle avec passage à l'acte violent
Dépendance sexuelle	Maladies sexuellement transmissibles (MST) lors de rapports sexuels non protégés
Tabagisme	Maladies cardio-vasculaires, cancers, bronchite chronique, asthme
Dépendance à la nourriture	Maladies cardio-vasculaires, obésité

# Les rôles des intervenants en santé au travail

## Le service SST

Les services de Santé au Travail ont pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des agents du fait de leur travail.

Ils conseillent les employeurs, les agents et leurs représentants. Ils participent à la prévention de la consommation d'alcool et de drogue sur les lieux de travail.

Il est constitué d'une équipe pluridisciplinaire : des administratifs comme les chargés de dossiers, les conseillers en prévention, et les médecins.

D'autres professionnels :

- Psychologue du travail
- Assistante sociale
- Assistant de prévention de votre collectivité

# Le rôle du médecin du travail et de l'équipe pluridisciplinaire

- **SECRET MEDICAL** : indépendance et respect du secret médical.
- **REPERAGE PRECOCE** : visites médicales d'embauche ou de suivi.
- **APTITUDE AU POSTE DE TRAVAIL** : existence d'une addiction, risque est identifié par un agent tiers ou l'entourage, nature du poste à risque ou de sécurité
- **PRESCRIPTION D'EXAMENS COMPLEMENTAIRES** : respect du secret médical, pas de communication à l'employeur des résultats
- **ORIENTATION et SUIVI** : vers le médecin traitant ou des organismes spécialisés pour une prise en charge globale, thérapeutique, psychologique et sociale avec l'accord de l'agent.
- **RETOUR dans l'emploi** : visites de reprise ou pré-reprise, préparation au retour et du maintien dans l'emploi. En relation avec la hiérarchie, il propose si nécessaire un aménagement du poste de travail de l'intéressé, voire son reclassement professionnel.

# Le rôle du médecin du travail et de l'équipe pluridisciplinaire

- Deux axes complémentaires d'action :
  - intervention sur le milieu du travail,
  - suivi médical individuel des agents.
- Importance de tous les intervenants :

Comme il a été précédemment souligné, l'efficacité du médecin du travail en matière d'alcoolisation, sera fonction de l'implication du plus grand nombre des agents de la collectivité, toutes catégories confondues. Plus particulièrement, de l'ensemble des collaborateurs et collègues de travail de l'intéressé.

- Tout agent peut bénéficier d'un examen médical à la demande de l'employeur ou à sa demande (*décret de 2012 modifiant le décret de 1985*).

# Le rôle de l'assistante sociale du personnel

- Les missions de l'assistante sociale du personnel couvrent de larges domaines : la santé, la vie au travail, la vie familiale et relationnelle, le logement, le budget.
- Elle est amenée à travailler avec l'ensemble des acteurs des collectivités (RH, direction générale, médecine de prévention, CHSCT...)
- Elle contribue à l'amélioration des conditions de vie au travail, de vie personnelle et sociale, tout en recherchant un équilibre entre les exigences et les intérêts des collectivités et de leurs agents.
- Dans le cadre de la prise en charge individuelle d'un agent en lien avec une addiction, l'assistante sociale mène un accompagnement « renforcé » en parallèle de la prise en charge médicale. Elle fait également le lien avec les services spécialisés dans la prise en charge des addictions. Des rencontres régulières avec l'agent sont nécessaires au départ (une à deux fois par mois), puis s'estompent avec le temps.
- Le suivi social est indispensable, car il vient en complément de la prise en charge médicale. C'est un soutien moral indispensable pour l'agent dans cette démarche de soins qui peut être difficile.
- L'AS intervient dans le cadre du dispositif d'aide aux agents en difficulté (DAAD) au sein du service Conseil et Développement du CDG35.



# Cas particulier de l'alcool



# L'alcoolémie

- L'alcoolémie est le taux d'alcool présent dans le sang. Elle se mesure en grammes par litre de sang (analyse de sang) ou en milligrammes par litres d'air expiré (éthylotest, éthylomètre).
- Le taux d'alcool limite autorisé est de 0,5 g d'alcool par litre de sang soit 0,25 mg d'alcool par litre d'air expiré.
- Quelle que soit la boisson alcoolisée, un « verre » représente à peu près la même quantité d'alcool\*.

**Un verre standard = 10 grammes d'alcool**



25 cl de bière à 5°, 12,5 cl de vin de 10° à 12°, 3 cl d'alcool distillé à 40° (whisky, anisette, gin) contiennent environ 10 g d'alcool pur. \* *Contenances correspondant aux doses normalisées dans les débits de boissons.*

# L'alcoolémie

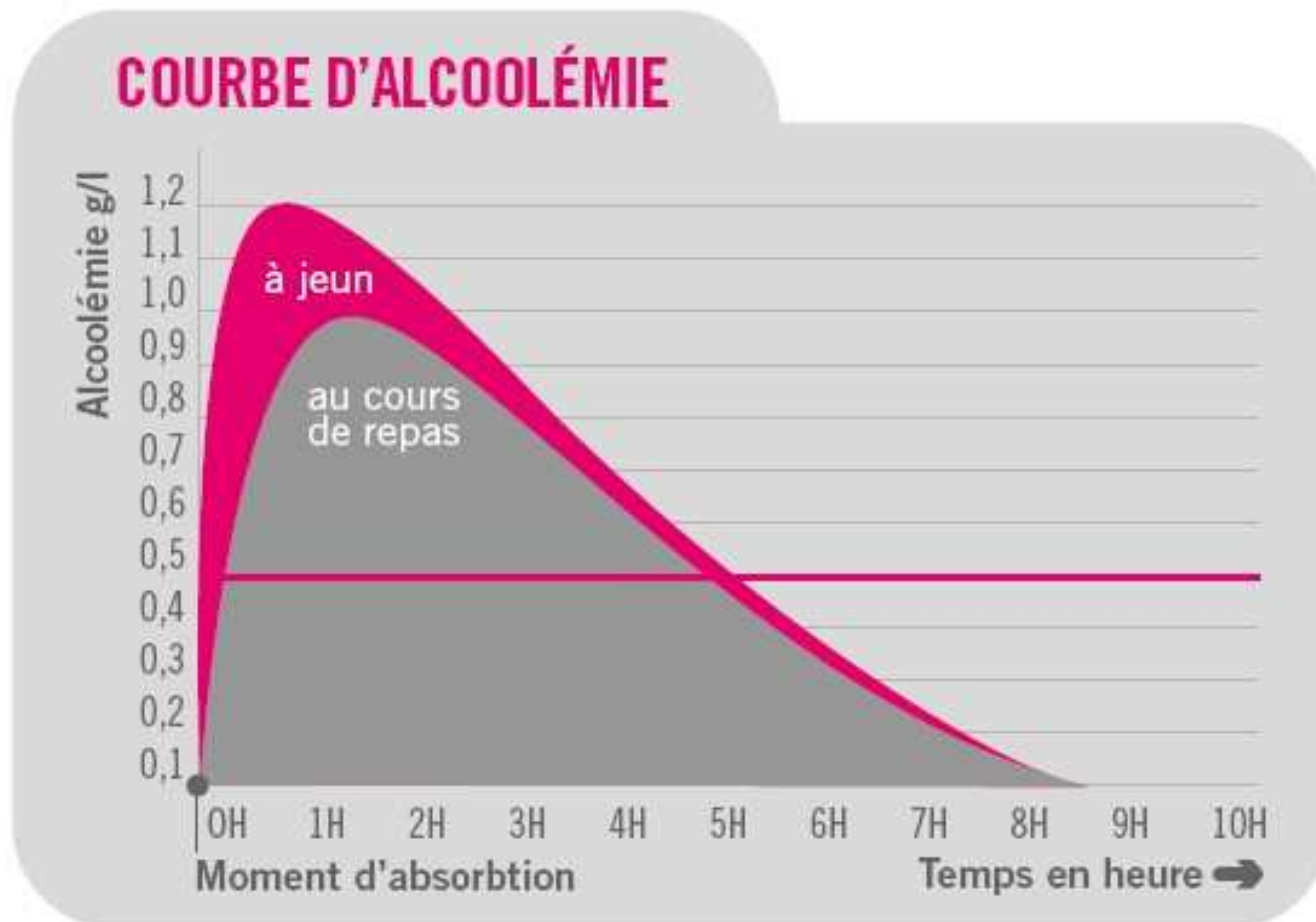
**Le taux d'alcool maximal est atteint :**

- ½ heure après absorption à jeun
- 1 heure après absorption au cours d'un repas.
- Chaque verre consommé fait monter le taux d'alcool de 0,20 g à 0,25 g en moyenne.

Ce taux peut augmenter en fonction de l'état de santé, le degré de fatigue, ou de stress, le tabagisme ou simplement les caractéristiques physiques de la personne : pour les plus minces, les femmes ou les personnes âgées, chaque verre peut représenter un taux d'alcoolémie de 0,30 g.

- L'alcoolémie baisse en moyenne de 0,10 g à 0,15 g d'alcool par litre de sang en 1 heure.
- Café salé, cuillerée d'huile... : aucun "truc" ne permet d'éliminer l'alcool plus rapidement.
- A noter : certains médicaments peuvent être incompatibles avec la consommation d'alcool.

# Courbe d'alcoolémie



Exemple du temps minimum nécessaire à l'élimination de 7 verres d'alcool chez un homme de 70 kg.

# L'alcoolémie, permis probatoires

Désormais c'est 0,2 g d'alcool par litre de sang depuis le 1er juillet 2015

- La réglementation s'applique à tous les jeunes conducteurs pendant :
- 3 ans après l'obtention du permis, la perte de 12 points ou l'annulation de son permis
- 2 ans si le permis a été obtenu dans le cadre de la conduite accompagnée.
- 0.2 g/l, c'est zéro verre d'alcool car dès le 1<sup>er</sup> verre, ce seuil peut-être dépassé.

Quelles sont les sanctions ?

- un retrait de 6 points sur leur permis.
- une amende forfaitaire de 135 €.
- une immobilisation du véhicule.



# Effet de l'alcool sur l'organisme et le comportement



# Effet de l'alcool sur l'organisme et le comportement

- La consommation associée d'alcool et de cannabis multiplie le risque d'accident sur la route par 14 (étude Sam, 2006)
- Les effets de l'alcool sur le corps à court terme et à plus long terme sont aussi importants.
- Les différentes formes d'alcoolisations émergentes :
  - les alcoolisations ponctuelles importantes (API) ont des **conséquences graves au niveau cérébral sur la mémoire et les fonctions d'apprentissage**. Elles peuvent conduire à un coma éthylique.
  - le « binge drinking » ou « beuverie express » qui conduit à un déficit cérébral fort et à des altérations cognitives.



# L'alcool sur le lieu de travail

L'alcoolisation dans le milieu du travail est un sujet sensible :

autorisé par la loi et souvent présent sur la table des événements festifs (anniversaire, pot de départ,...).



Ce breuvage peut rapidement devenir condamnable si l'on considère qu'il est à l'origine de près de 20% des accidents du travail. (inrs)



# L'alcool sur le lieu de travail

- Outils juridiques
- La réglementation de la consommation sur le lieu de travail
- La réglementation du contrôle sur le lieu de travail
- Le contrôle de l'état d'ébriété au travail

# L'alcool sur le lieu de travail outils juridiques

- Règlementation relative aux substances psychoactives :
  - Code pénal
  - Code de la santé publique
  - Code de la route
  - Code du travail
- Règlement intérieur.

# L'alcool sur le lieu de travail

## outils juridiques

- Code pénal :
  - interdiction de détention (de transport, offre, cession, acquisition ou emploi illicite) de stupéfiant art 222-37
- Code de la santé publique :
  - interdiction générale de consommation de stupéfiants art L3421-1
  - interdiction de fumer dans tous les lieux fermés et couverts qui constituent des lieux de travail. Suivant les dispositions des art R3511-2 à R3511-6 des espaces clos et ventilés peuvent être mis à disposition des fumeurs.
- Code de la route : 0.2 et 0.5 g/l, éthylotest non usagé et éthylotest antidémarrage
- Code du travail
- Décret n° 85-603 du 10 juin 1985
- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

# L'alcool sur le lieu de travail

## La réglementation de la consommation sur le lieu de travail

- La consommation d'alcool sur le lieu de travail est autorisée par le code du travail :

L'art R.4228-20 du code du travail autorise la présence de la bière, du vin du cidre et du poiré. En contrepartie, l'autorité territoriale doit mettre à la disposition des agents de l'eau potable et fraîche et ce en vertu de l'art R4225-2 du code du travail.

- Pourtant :

L'article R.4228-21 du même code précise qu' « *il est interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse* ».

- C'est donc à l'employeur,

Compte tenu de son obligation d'assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses agents (art L 4121-1), que revient la tâche de veiller à ce que ces derniers ne se trouvent pas en état d'ébriété sur leur lieu de travail, au risque de voir sa responsabilité engagée.

# L'alcool sur le lieu de travail

## La réglementation de la consommation sur le lieu de travail

**Le règlement intérieur** : moyen concret pour permettre à l'employeur de respecter son obligation de sécurité, de résultat et de protection de ses agents.

Dans le décret n° 2014-754 du 1er juillet 2014 ajoute à l'article R.4228-20 un second alinéa selon lequel :

*« lorsque la consommation de boissons alcoolisées [...] est susceptible de porter atteinte à la sécurité et à la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur [...] prévoit dans le règlement intérieur [...] 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 ».*

- Pour certains types de fonctions, l'autorité territoriale peut ainsi interdire toute introduction de boisson alcoolisée, si l'intérêt du service le nécessite, dès lors qu'est caractérisé un impératif de sécurité et que les restrictions sont proportionnées au but de sécurité recherché.

# *Définition du poste de sécurité*

*Selon le Comité Consultatif National d'Éthique : c'est un poste où une défaillance humaine, ou même un simple défaut de vigilance, peut entraîner des conséquences graves pour soi-même ou pour autrui.*



# L'alcool sur le lieu de travail

## La réglementation de la contrôle sur le lieu de travail

Ainsi en vertu de son pouvoir de direction l'employeur,

- Contrôle pendant le temps de travail mais respect de l'intimité et de la vie privée :

Il peut surveiller et contrôler l'activité de ses salariés durant le temps de travail. Pour ce faire, il est toutefois tenu de respecter l'intimité de la vie privée des salariés (ex : vie personnelle, repas à domicile).

- Information collective du mode et condition de contrôle :

Il ne saurait, dès lors, recourir à un quelconque mécanisme de contrôle sans en avoir préalablement informé les salariés collectivement et individuellement.

Le contrôle d'alcoolémie par éthylotest doit donc obligatoirement figurer dans le règlement intérieur ainsi que les conditions dans lesquelles un tel contrôle est susceptible d'intervenir. Il doit de surcroit être assorti d'une possibilité de contestation.

Ainsi, un contrôle d'alcoolémie prévu par un règlement intérieur non affiché n'est pas opposable au salarié, celui-ci étant réputé ne pas avoir eu connaissance dudit règlement [CA Rennes, 14 janvier 2015, n° 14/00 618].

# L'alcool sur le lieu de travail

## La réglementation du contrôle sur le lieu de travail

Pour information :

- La Cour de cassation a jugé licite la clause d'un règlement intérieur qui prévoit que l'alcootest peut être imposé « *aux salariés amenés à manipuler des machines ou produits dangereux* » ainsi qu'à « *ceux qui conduisent des engins ou des véhicules automobiles et dont l'état d'imprégnation alcoolique constituerait une menace pour eux-mêmes ou leur entourage* » [Cass. soc. 24 février 2004, n° 01-47.000].



# L'alcool sur le lieu de travail

## Le contrôle de l'état d'ébriété au travail

- **Alcootest** : l'air expiré n'est pas considéré comme un échantillon biologique, donc peut être réalisé par l'employeur.
- **Contrôle limité** : il ne peut être pratiqué systématiquement pour l'ensemble du personnel, mais est strictement limité à des circonstances et des situations de travail particulières: uniquement si la nature du travail effectué expose les personnes ou les biens à un danger quelconque.
- **Le recours à l'alcootest justifié** : lorsque les agents sont occupés à l'utilisation d'une machine dangereuse, à la conduite d'un véhicule, à la manipulation de substances et préparations dangereuses, à l'exécution de certains travaux et tous autres postes de travail dangereux listés par l'autorité territoriale et validés par le Comité technique ou le CHSCT (*Sont considérés comme postes à risques, les postes susceptibles de mettre en cause l'intégrité corporelle de l'agent, de son entourage de travail ou du public*) et précisé dans le RI.
- **Contrôle possible** : que s' il est prévu au règlement intérieur.

# L'alcool sur le lieu de travail

## Le contrôle de l'état d'ébriété au travail

Le règlement intérieur précisera :

- Les personnes habilitées à pratiquer le contrôle sans obligation de les désigner nommément dans le texte du règlement intérieur,
- la liste des postes de sécurité pour lesquels un dépistage de consommation d'alcool peut être pratiqué,
- Qu'une présomption d'état d'ébriété pourra être retenue à l'encontre de l'agent s'il refuse de se soumettre au test,
- Que l'agent a la possibilité de demander la présence d'une tierce personne,
- Prévoir la possibilité de solliciter une contre-expertise.

# L'alcool sur le lieu de travail

## Le contrôle de l'état d'ébriété au travail

### Le règlement intérieur :

- aborde les points relatifs :
  - à l'hygiène,
  - à la sécurité,
  - et à la discipline.
- peut contenir :

Des mesures d'encadrement des pots d'entreprise en incitant à l'offre de boissons non alcoolisées et à la modération sur les autres.

# L'alcool sur le lieu de travail au total :

- Le recours à l'alcootest est possible :
  - Dès lors que le règlement intérieur des services le prévoit
  - Sous réserve de respect des règles de bonne pratique jurisprudentielle
- Sur quels salariés ?
  - Ceux qui manipulent des produits dangereux
  - Ceux qui utilisent une machine dangereuse
  - Ceux qui conduisent des engins ou véhicules automobiles
  - Ceux qui réalisent des travaux de sécurité listés dans le Règlement Intérieur.
- Objectif: L'alcootest a pour objectif de prévenir ou de faire cesser immédiatement une situation à risque, et non de permettre à l'employeur de constater une éventuelle faute disciplinaire (*Conseil d'Etat du 23 juillet 2003 req - N° 240784, Boigeol*).

# Constat d'un agent en état d'ébriété ou de comportement anormal sur le lieu de travail

- RETRAIT : tout agent ou tout responsable hiérarchique doit mettre en œuvre toutes les mesures possibles pour la protection de l'agent, de ses collègues et des usagers notamment **par le retrait de l'agent de son poste de travail.**

A défaut, c'est la responsabilité propre de l'employeur qui pourrait être engagée en cas d'accident.

- RAPPORT : Il appartient également à l'autorité territoriale de rédiger un rapport sur la situation afin d'engager éventuellement une procédure de mise en congé maladie ou disciplinaire.

# Constat d'un agent en état d'ébriété ou de comportement anormal sur le lieu de travail

L'agent occupe un poste à risque précisé dans le règlement intérieur :

- L'autorité territoriale a la possibilité de proposer un contrôle d'alcoolémie tel qu'il aura été défini par ledit règlement.
- L'agent peut demander :
  - à être assisté d'un témoin de son choix se trouvant sur le site
  - solliciter une contre-expertise
  - présenter des signes d'ébriété et de refuser de se soumettre à un alcootest peut justifier une sanction disciplinaire (*CAA de Nantes du 30 décembre 1996 - N° 95NT00311*).

Si le contrôle effectué est négatif, il appartient à l'employeur d'évaluer les capacités de l'agent à travailler en toute sécurité pour lui-même et autrui, d'autres causes médicales peuvent être à l'origine d'un état « anormal ».

# Constat d'un agent en état d'ébriété ou de comportement anormal sur le lieu de travail

L'agent n'occupe pas un poste à risque :

- L'autorité territoriale ne peut pas procéder à un contrôle d'alcoolémie ou alcootest
- Elle devra :
  - identifier les signes de troubles du comportement de l'agent (troubles de l'élocution, propos incohérents, troubles de l'équilibre, odeur de l'haleine, excitation anormale, somnolence...)
  - retirer l'intéressé de son poste de travail
  - recueillir des témoignages écrits permettant d'établir que l'agent n'est pas en capacité de travailler.

# Constat d'un agent en état d'ébriété ou de comportement anormal sur le lieu de travail

La **reprise** du travail par l'agent :

- doit faire l'objet d'un entretien avec son responsable hiérarchique et/ou la direction des ressources humaines.
- L'entretien a pour but :
  - de revenir sur l'état d'ivresse de l'intéressé,
  - informer celui-ci des risques encourus et des responsabilités de chacun,
  - expliquer les mesures qui ont été prises,
  - lui demander de s'exprimer sur cet évènement,
  - lui être proposé une aide par le service médical, l'assistante sociale, une association d'aide ou un organisme extérieur.

Cet entretien fera obligatoirement l'objet d'un compte rendu écrit.



FILM Entretien de recadrage entre l'employeur et agent, aide à aborder le sujet pour l'employeur avec analyse de situation

- Cas abordant un abus ponctuel :  
<https://www.youtube.com/watch?v=mU01L3ATAJg>

# Mesures à prendre par la collectivité

Dans les 2 cas, si l'agent ne peut être maintenu dans son activité, selon la gravité de la situation, plusieurs conduites à tenir peuvent être envisagées :

- Retrait de l'agent de son poste de travail et placement de celui-ci dans une salle de repos de la collectivité où les risques sont limités et ce, jusqu'au rétablissement de sa capacité de travail. L'agent ne devra pas rester seul pendant cette période,
- Après autorisation médicale, raccompagner l'agent à son domicile où un adulte devra être présent pour le prendre en charge. L'autorité territoriale ne doit, en aucun cas, laisser l'agent rentrer à son domicile par ses propres moyens et laisser ce dernier seul à son domicile,
- Faire appel aux services d'urgence si l'état de l'agent nécessite une hospitalisation (SAMU, pompiers,...),
- Si l'agent a un comportement violent : faire intervenir les forces de l'ordre (Gendarmerie Nationale - Police Municipale),
- Ne pas oublier d'informer sa hiérarchie.

# Placement en congé maladie d'office

- L'alcoolisme étant une maladie, l'employeur peut mettre en place un congé de longue maladie d'office, sans demande préalable de l'agent.
- Cette mesure, en application de l'article 24 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 relatif aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux, ne peut être prise que si le comportement du fonctionnaire, lié à son état de santé, compromet la bonne marche du service et lorsque l'autorité territoriale estimant, au vu d'une attestation médicale ou sur le rapport de ses supérieurs hiérarchiques, qu'il se trouve dans une situation ouvrant droit à congé de longue maladie. La mise en congé de longue maladie d'office doit donc reposer sur des éléments médicaux suffisants : rapports du médecin de prévention, examen médical auprès d'un médecin agréé... et doit être soumis à l'avis du Comité médical départemental.
- Le placement d'office en congé de maladie ordinaire n'est pas mentionné dans l'article 24 mais il a été admis pour des fonctionnaires hospitaliers (*Conseil d'Etat du 27 mars 1987 - N°53191*).

# Responsabilité pénale de l'employeur

La responsabilité de l'autorité territoriale peut également être mise cause pénalement dans les cas suivants :

- faute par imprudence ou négligence (art. 223-6 du Code pénal),
- non-assistance à personne en danger (art. 121-3 du Code pénal),
- mise en danger d'autrui (art. 222-19 du Code pénal),
- manquement à son obligation d'interdire l'accès au travail des agents en état d'ivresse (art. R. 4228-1 du Code du travail).

# Agir, Devoir d'alerte et conduite à tenir

- Chaque personne au sein de la collectivité a un devoir d'alerte face à un agent en situation à risque.
- Il faut distinguer les troubles du comportement chroniques et ceux qui sont aigus, car ces derniers demandent une intervention rapide.

# Film d'introduction à l'alcool

FILM Entretien de recadrage entre l'employeur et agent, aide à aborder le sujet pour l'employeur avec analyse de situation

- Cas abordant le soupçon de conduite :

<https://www.youtube.com/watch?v=x1ncVfoq91I>

# Agir, Devoir d'alerte et conduite à tenir : les signaux d'alerte

## Aigus

- Somnolence
- Discours incohérent
- Démarche ébrieuse
  - Euphorie
  - Hallucinations
- Troubles de l'équilibre
- Difficultés d'élocution
  - Agressivité
  - Agitation
- Gestes imprécis

Conduite à tenir

## chroniques

- Absences
- Retards répétés
- Désinvestissement
- Modifications de l'état général
  - Repli sur soi
- Non-respect des procédures
  - Baisse de la vigilance
- Accidents bénins répétés
  - Prises de risque
- Troubles de l'humeur

Conduite à tenir

# Agir, Devoir d'alerte et conduite à tenir : les conduites à tenir

## Aigus

### Signaux d'alerte

- Soustraire le salarié à la situation dangereuse et ne pas le laisser seul
  - Alerter la hiérarchie et le secouriste du travail
- Demander un avis médical (SAMU 15) ou police si agent violent ( 17)
- Organiser la prise en charge
  - Rédiger un constat
- Organiser une consultation auprès du médecin du travail lors de la reprise et lui transmettre le constat
- Prévenir l'assistante sociale du CDG

## Chroniques

### Signaux d'alerte

- Rédiger un constat
- Réaliser un entretien hiérarchique
- Organiser une consultation auprès du médecin du travail et lui transmettre le constat
- Prévenir l'assistante sociale du CDG
  - Suivre les recommandations du médecin (adaptation poste/reclassement)
- Proposer en accord avec le médecin un « contrat d'accompagnement »
  - Faire des points réguliers



# Comment apporter de l'aide à des personnes qui ont une consommation abusive d'alcool dans les services de la municipalité

Il convient de distinguer deux prises en charges possible :

- Un accompagnement individuel avec l'agent. La prise en charge peut se faire suite à un signalement des responsables à l'assistante sociale. Ensuite, un accompagnement pluridisciplinaire pourra se mettre en place avec l'agent (suivi médical, social, psychologique...).
- Une démarche collective de prévention au sein de l'équipe de travail : le but d'une action collective n'est pas de régler le problème lié à la consommation de produits, mais d'amener à une prise de conscience par rapport à la prise de produits.

# Annexe : Extraits du guide pratique «l'alcool sur les lieux de travail»

- Agir : proposition de mise en place d'une politique alcool en considérant cette consommation comme un facteur aggravant du risque professionnel.
- Exemple de protocole de gestion d'un état d'alcoolisation :
  - dans l'urgence : Ivresse.
  - en cas d'alcoolisation chronique.
- Exemple de fiche constat.

## Bibliographie

- Guide pratique les collectivités territoriales face aux conduites addictives (stupéfiants-Alcool-Tabac), MILDT, La documentation Française.
- Les pratiques addictives : usage nocif et dépendance : rapport remis au secrétaire d'état à la santé, Paris, Direction générale de la santé, 1999.
- Alcool. Effets sur la santé, coll. » expertise collective », Paris Editions Inserm, 2011
- Drogues illicites et risques professionnels, Paris, INRS, TD 171, 2010. téléchargeable.
- Des substances psychoactives plus consommées dans certains secteurs de travail, baromètre santé 2010, Inpes, 2012, téléchargeable.
- Consommation de boissons alcoolisées dans la cohorte Gazel...1994, vol 55, p 509-517.
- Stupéfiant et accidents mortels (projet SAM), Saint Denis La Plaine, OFDT, 2011. téléchargeable.
- Dossier addictions Inrs, 2015.
- Pratiques addictives en milieu de travail, principes de prévention, Inrs, 2013.
- Guide pratique l'alcool sur les lieux de travail, 2007.

# Les étapes de la prévention

PRESENTATION PAR L'ANPAA