

**Références :**

- Code du travail, Articles R.4228-20 et R.4228-21
- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires
- Code pénal, Article 121-3 alinéa 4 et article 223-1
- Code de la santé publique, Articles L.3421-1 et R.3511-1

Liens utiles : www.inrs.fr www.inpes.sante.fr www.anpaa.asso.fr

L'Association Nationale de Prévention en Alcoolologie et Addictologie (ANPAA) met en avant que 15% des accidents du travail (selon leurs données au 01/01/2015) sont dus à une consommation excessive d'alcool. Les collectivités territoriales doivent prendre des mesures appropriées pour prévenir le risque alcool auprès de leurs agents.

Aborder le sujet de l'addictologie au sein du personnel est difficile mais pourtant nécessaire compte tenu des risques engendrés aux niveaux humain, social, économique et juridique.

Contexte

● Pratique addictive

Il s'agit d'une consommation irraisonnée d'une substance psychoactive telle que l'alcool, les médicaments ou les drogues.

Il existe plusieurs degrés dans les pratiques addictives : usage simple, abus et addiction. Ces substances modifient l'état de conscience et les perceptions, leur contrôle devient impossible.

Une addiction peut être vue comme un comportement que l'on ne peut contrôler qui soulage un malaise intérieur et procure une impression et une sensation de plaisir, du moins dans un premier temps. L'addiction s'installe quand la personne ne peut plus se passer de la pratique addictive sous peine de souffrance psychique, parfois physique (les deux étant quelquefois associées). Elle continue alors d'agir de la même façon, tout en étant consciente des conséquences négatives que cela entraîne dans sa vie privée et/ou professionnelle. Dans les cas les plus graves, sa vie quotidienne devient centrée sur son addiction et sur la recherche permanente pour la satisfaire.

L'arrêt de sa pratique addictive entraîne une anxiété, voire un état dépressif. Sa vie lui paraît alors vide, et le mal-être qui avait facilité le passage à l'usage abusif tend à réapparaître. La personne reste vulnérable à la tentation et connaît fréquemment des rechutes. Celles-ci ne doivent pas être vécues comme un échec, mais comme une étape vers la libération finale. Le chemin du sevrage est long, même pour les addictions n'impliquant aucune substance psychoactive.

● L'alcool

En France, on estime à 5 millions le nombre de personnes que l'usage excessif d'alcool expose à des difficultés d'ordre médical, psychologique et social, et entre 2 et 3 millions de personnes le nombre de sujets dépendants à l'alcool.

Une fois installée, cette dépendance provoque un désir obsessionnel et incontrôlable de boire. L'abus d'alcool augmente les risques de cancers, troubles digestifs et maladies cardiovasculaires, et a des effets sur le psychisme (dépression, problèmes de mémoire).



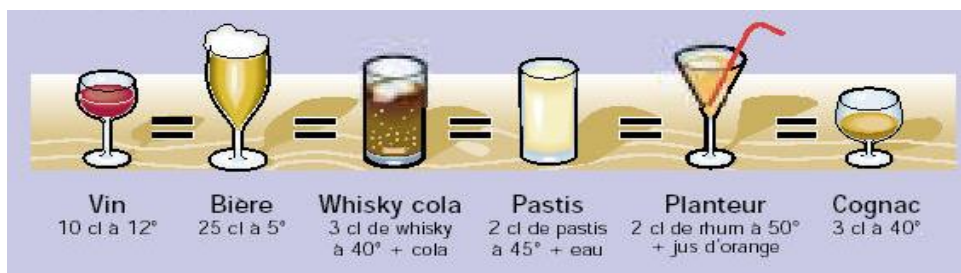
Selon l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS), la mortalité augmente au-delà de :

- 2 verres* d'alcool par jour pour les femmes (14 verres par semaine),
- 3 verres* d'alcool par jour pour les hommes (21 verres par semaine).

* verre standard servi dans un bar et contenant 10 grammes d'alcool pur.

Il est préconisé également d'avoir des jours sans consommation au cours de la semaine.

Lorsque ces verres sont pris lors de pots, ou à domicile, les quantités sont généralement plus importantes, la notion des 2 ou 3 verres est alors à prendre avec précaution. A titre indicatif, les équivalences entre quelques boissons :



● Les médicaments

La prise de certains médicaments est susceptible d'augmenter le temps de réaction, de diminuer la rapidité des réflexes, de provoquer des vertiges ou d'altérer la capacité de jugement. Des pictogrammes apposés sur les boîtes alertent sur les incompatibilités à la conduite ou l'utilisation de machines dangereuses.



● Les stupéfiants



La consommation de drogues est interdite en France. Néanmoins, l'autorisation de certaines substances dans un but thérapeutique peut être prévue et encadrée par un protocole de soins spécifiques à certaines pathologies.

Le cannabis, substance illicite la plus consommée, ne provoque pas de dépendance physique comme d'autres substances psychoactives (aussi, le sevrage ne s'accompagne pas de symptômes de manque). Son emploi est recherché par les consommateurs pour ses effets modifiant à la fois les sensations et le comportement.

Les gros consommateurs risquent une aggravation de troubles psychiques préexistants :

- anxiété généralisée,
- troubles de panique,
- dépression.

L'association alcool / cannabis multiplie par 14 le risque d'avoir ou de provoquer un accident mortel.

● Les symptômes

Le trouble du comportement peut se manifester de différentes manières. Pas de diagnostic, seul un médecin est en mesure d'identifier les causes du trouble du comportement.

L'employeur doit savoir détecter les signes d'une addiction chez un agent. La prise en compte d'un seul facteur ne peut permettre à elle seule de déceler une dépendance chronique. Seule l'existence conjointe de plusieurs éléments permettra de donner l'alerte.

Signes professionnels	Signes comportementaux	Signes physiques
Retards Absences régulières Congés de maladie répétés Abandons de poste Perte de motivation Mauvaise qualité du service	Variations marquées de l'humeur Agressivité ou exubérance Maladresse inhabituelle Troubles de la mémoire, de la concentration et de la vigilance Isolement Négligence vestimentaire marquée	Tremblements Transpiration excessive Haleine forte Visage qui se creuse et poches sous les yeux Dilatation des vaisseaux sanguins

Il s'agit ici de gérer l'instant lorsque l'agent présente un trouble du comportement. Différentes phases sont préconisées afin d'assurer la sécurité de l'agent concerné, ses collègues ainsi que les usagers.

● Retrait du poste de travail ou non prise de poste

L'autorité territoriale a l'interdiction de laisser entrer ou séjourner un agent en état d'ébriété sur les lieux de travail.

Pour l'agent, il lui est formellement interdit de pénétrer ou de demeurer dans la collectivité sous l'emprise de substances illicites, mais aussi d'introduire, de distribuer ou de consommer de la drogue ou toute autre forme de substances illicites au sein de la collectivité.

Lorsqu'un agent est susceptible de se trouver face à une personne manifestant un trouble du comportement, il est de sa responsabilité de faire cesser la situation dangereuse et de prévenir le supérieur hiérarchique.

Il est indispensable de retirer l'agent de la situation de travail. En cas de refus de coopérer, il faut mettre un terme à la situation dangereuse :

- retirer les clefs si l'agent doit partir avec un véhicule ou un engin,
- arrêter les machines pouvant présenter un risque,
- appeler les forces l'ordre (17) si l'agent devient menaçant,
- appeler le SAMU (15) en cas de malaise et/ou risque médical.

● Si présomption d'alcoolémie

Le recours à l'éthylotest est autorisé si et seulement si la collectivité dispose d'un règlement intérieur mentionnant cette hypothèse et s'il s'agit d'un poste dit dangereux, dans le but de faire cesser une situation dangereuse. Le règlement intérieur doit être validé en CHSCT ou Comité Technique et porté à la connaissance des agents.

Pour avoir recours à ce test, le règlement intérieur doit préciser :

- les personnes habilitées à procéder au contrôle,
- la présence d'un tiers,
- la réalisation du test à l'écart des agents et usagers,
- les possibilités de contre-expertise à la demande de l'agent,
- les postes dangereux : conduite de véhicules ou d'engins motorisés, intervention en hauteur, utilisation de machines ou outils dangereux, travaux sur voirie, travail isolé, manipulation de produits dangereux, travaux à proximité ou sur des installations électriques, travail engageant la sécurité des personnes, en contact avec des personnes vulnérables (personnes âgées et enfants).



Les contrôles ne sont pas nécessairement réalisés par un médecin de prévention, un médecin assermenté ou un officier de police judiciaire. Ils peuvent être réalisés par toute personne ou organisme désigné par l'autorité territoriale dès lors qu'ils ne sont pas effectués à des fins d'analyses médicales chimiques ou biologiques.

Le résultat, quel qu'il soit ne peut être retenu contre l'agent lors de toute procédure disciplinaire en tant que tel. En revanche l'agent refusant de se soumettre à ce test peut s'exposer à des sanctions disciplinaires.

● Si présomption de substances illicites



Le recours au test salivaire est autorisé si et seulement si la collectivité dispose d'un règlement intérieur mentionnant cette hypothèse et s'il s'agit d'un poste dit dangereux, dans le but de faire cesser une situation dangereuse.

Pour avoir recours à ce test salivaire, le règlement intérieur doit préciser :

- la réalisation du test à l'écart des agents et usagers,
- les possibilités de contre-expertise à la demande de l'agent,

- les postes dangereux : conduite de véhicules ou d'engins motorisés, intervention en hauteur, utilisation de machines ou outils dangereux, travaux sur voirie, travail isolé, manipulation de produits dangereux, travaux à proximité ou sur des installations électriques, travail engageant la sécurité des personnes.

Le test peut être pratiqué par l'autorité territoriale ou un supérieur hiérarchique qui aura reçu une information appropriée sur la manière de réaliser le test concerné et d'en lire le résultat. Le test ne permet pas d'identifier précisément la catégorie de drogue qui a été consommée par l'agent mais simplement d'établir qu'il y a bien eu consommation.

● Retirer l'agent de son poste

Il est conseillé de demander un avis médical au SAMU (15) et il conviendra de suivre précisément les indications du médecin régulateur.

Prévenir le SST (Sauveteur Secouriste du Travail) qui saura au besoin appliquer les mesures pour mettre l'agent en sécurité (position latérale de sécurité, sécurisation de la zone,..) dans l'attente d'éventuels secours.

L'autorité territoriale est tenue de prendre soin de la santé, de l'intégrité physique et mentale des agents pendant le travail. Il ne doit donc pas laisser un agent présentant des troubles du comportement rentrer seul chez lui. Il conviendra de faire appel à un proche pour sa prise en charge. Si ce n'est pas possible, il faut tenir l'agent à l'écart du poste de travail, dans un lieu où les risques sont limités et où il est possible de veiller sur lui le temps qu'il retrouve un comportement normal ou qu'il soit pris en charge par un proche ou par les services publics spécialisés le cas échéant (sapeurs-pompiers, ambulance...).

● Entretien au retour de l'agent

Il s'agit de revenir sur les événements. Ses objectifs sont de favoriser la prise de conscience d'une consommation abusive perturbante dans le cadre du travail et d'orienter l'agent vers les personnes et organismes susceptibles de l'aider et de l'informer.



Le contenu de cet entretien fera l'objet d'un écrit qui sera notifié à l'agent.

Des bilans périodiques seront à réaliser selon la fréquence souhaitée par le supérieur hiérarchique. Soit il n'y a pas de récurrence, ce qui suscite l'encouragement de l'agent à continuer dans cette voie, soit une récurrence a été mise en évidence durant ce délai et une procédure disciplinaire pourra être envisagée.

AGENT PRESENTANT UN COMPORTEMENT ANORMAL

- Retirer l'agent de son poste
- L'éloigner de la situation à risque afin de le protéger lui, ses collègues et les usagers
- Le placer dans un endroit discret

Veiller à ne pas créer un risque supplémentaire en retirant l'agent de son poste

- Appeler le SAMU (15) et le Sauveteur Secouriste du Travail de la collectivité
- Suivre les instructions du médecin régulateur du SAMU

Alerter la hiérarchie

Avec règlement intérieur

Poste dangereux

Poste non dangereux

Recours à l'éthylotest ou test salivaire prévu

L'agent refuse

L'agent accepte

Test négatif

Test positif

Sans règlement intérieur

Poste dangereux et non dangereux

Aucun dépistage possible

L'agent est-il capable de travailler en sécurité et reprendre son travail ?

Non

Oui

Retirer l'agent de sa situation de travail / ne pas le laisser prendre son poste

Prise en charge de l'agent :
- soit par un service d'urgence,
- soit par un membre de sa famille pour raccompagnement au domicile,
- ou l'isoler et le surveiller sur son lieu de travail

Faire un compte-rendu de l'incident (l'orienter vers le médecin de prévention)

RETOUR AU TRAVAIL

Entretien avec l'agent
Prise de rendez-vous avec le médecin de prévention et l'assistante sociale

● Limiter et / ou interdire l'introduction de boissons alcoolisées dans la collectivité

Exception faite du vin, de la bière, du cidre, du poiré non additionné d'alcool et en accompagnement d'un repas, il est interdit à toute personne d'introduire ou de distribuer, et à toute personne ayant autorité sur les agents de laisser introduire ou de laisser distribuer sur les lieux de travail des substances alcooliques.

Le règlement intérieur ou une note de service de la collectivité peut limiter voire interdire toute consommation d'alcool. L'interdiction doit cependant être proportionnée au but de sécurité recherché.

● Cas de pots de fin d'année ou de fêtes

Les articles R.4225-2 à R.4225-4 du Code du travail prévoient la mise à disposition des agents d'eau potable et fraîche et de toute boisson non alcoolisée (jus de fruit...).

Une attention particulière doit être portée sur l'organisation de "pots" sur le lieu de travail pour lesquels les règles précédemment exposées s'appliquent.

Mais interdire l'alcool lors de ces manifestations peut être socialement mal perçu. C'est pourquoi, un "code de bonne conduite" peut être élaboré et mis en œuvre avec sensibilisation de l'encadrement et des agents. Des mesures éventuelles d'accompagnement peuvent être prévues.

L'INRS préconise à l'occasion de pots dans les locaux de l'employeur :

- rappeler les risques liés à la consommation d'alcool,
- limiter les quantités de boissons alcoolisées et fournir des boissons non alcoolisées,
- mettre à disposition de l'agent de quoi se restaurer afin de limiter le pic d'alcoolémie,
- mettre des éthylotests à disposition du personnel,
- établir une procédure à suivre si l'agent est dans l'incapacité de travailler,
- prévoir un délai suffisant pour la reprise d'activité,
- il semble néanmoins opportun de prévoir aussi une conduite à tenir et une procédure lorsque le « pot » se déroule en dehors du lieu de travail.



(Pour mémoire un verre d'alcool fait augmenter l'alcoolémie de 0.2 à 0.25 g/l de sang environ en 30 minutes; l'organisme met environ 1h30 pour l'éliminer.)

Documents utiles à télécharger

[Fiche SMP](#)

Contacts

<https://www.cdg33.fr/Sante-Securite-au-travail>

Service prévention	prevention@cdg33.fr	05 56 11 94 41
Service Médecine préventive	medecine@cdg33.fr	05 56 11 94 31
Service de maintien dans l'emploi et handicap	cmeh@cdg33.fr	05 56 11 14 11