

ALCOOL au TRAVAIL

Comment gérer cette problématique ?

Préambule : ce que dit le code du travail

Article L.4122-1 du code du travail :

« *Chaque individu doit prendre soin de sa santé et celle des autres* ». Tout agent qui constate un comportement anormal chez un collègue doit le signaler au supérieur hiérarchique de l'agent concerné.

Article R4228-20 du code du travail

« *Aucune boisson alcoolisée autre que le vin, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail* ». Il est donc interdit d'introduire, de distribuer, de consommer de l'alcool sur le lieu de travail et pour le chef de service ou la personne ayant autorité sur les agents, de laisser introduire, distribuer ou consommer par le personnel des boissons alcoolisées autres que le vin, la bière, le cidre et le poiré.

Article R4228 -21 du code du travail

« *Il est interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse* ». Cette interdiction crée des obligations à la charge de tout agent et en particulier des supérieurs hiérarchiques, qui peuvent voir leur responsabilité pénale ou disciplinaire engagée à ce titre. Un agent ivre sur le lieu de travail doit immédiatement être écarté du poste.

Article R4225-2 du code du travail

« *L'employeur met à la disposition des travailleurs de l'eau potable et fraîche pour la boisson* ».

Article R4225-3 du code du travail

« *Lorsque des conditions particulières de travail conduisent les travailleurs à se désaltérer fréquemment, l'employeur met gratuitement à leur disposition au moins une boisson non alcoolisée* ».

Gérer la situation

Déterminer si la situation est dangereuse pour l'agent, un collègue ou un tiers

Retrait de l'agent

Lorsque le comportement d'un agent met en cause la sécurité ou la réalisation du travail, toute personne ayant autorité doit impérativement retirer l'agent de son poste de travail, en informer sa hiérarchie et l'assistant de prévention.

Le supérieur hiérarchique informe l'agent qu'il ne lui semble pas apte à assurer son service, lui rappelle les consignes de sécurité et la loi concernant l'interdiction de présenter un état d'ivresse sur son lieu de travail. Il doit également l'informer de la suite de la procédure.

Si l'agent est violent, il peut être préférable de faire intervenir les forces de l'ordre.

- Si l'agent reconnaît qu'il n'est pas en état de travailler et accepte de quitter son poste momentanément, rédiger un rapport contresigné par l'agent et le faire raccompagner à son domicile (seulement si une personne peut le prendre en charge à son arrivée).
- Si l'agent ne reconnaît pas son incapacité à travailler et refuse de quitter son poste, il convient de suivre la procédure telle qu'elle est définie dans le schéma ANNEXE 1.

Si le dialogue est possible et que le règlement intérieur de la collectivité en a prévu la possibilité, il peut être procédé à un dépistage de l'alcoolémie sinon se référer aux indicateurs d'état d'ébriété (ANNEXE 2) pour définir si l'agent est capable de reprendre son poste.

Si le contrôle se révèle positif, l'agent est reconduit à son domicile sous réserve qu'il y soit accueilli. Le transport se fera de préférence dans un véhicule de service et dans la mesure du possible sous couvert d'un ordre de mission. **Si l'agent devait être laissé seul à son domicile le médecin régulateur du SAMU (15 ou 112) doit être informé de la situation.**

Si le contrôle est négatif, l'agent pourra reprendre son travail, si son comportement ne met pas en cause la sécurité ou la bonne réalisation du travail.

En cas de refus de l'agent de se soumettre au test de dépistage alcoolémique, alors qu'il présente des signes d'ébriété manifeste, il est rappelé que les faits peuvent être considérés comme avérés. Si l'agent présente une attitude agressive avec violence physique, il sera fait appel à la force publique. Pour faciliter la procédure, il est impératif de relater tous les faits d'alcoolisation par écrit.

Le retour au domicile

Le code du travail interdit de laisser séjourner des personnes en état d'ivresse sur le lieu de travail. Il s'agit avant tout de protéger l'agent en état d'ébriété manifeste. Il ne doit pas être laissé seul, en effet, en cas de malaise ou d'accident la collectivité pourrait être mise en cause pour "non-assistance à personne en danger".

Le retour au travail

Lorsque l'agent reprend le travail après un incident lié à un état d'ébriété, il est nécessaire que son supérieur hiérarchique ait un entretien avec lui pour redéfinir les règles de fonctionnement du service et échanger sur l'incident. Il s'agit d'informer la personne du constat fait et de faire cesser une situation à risque. La discussion ne pourra avoir lieu qu'après récupération de l'agent et pourra se dérouler de la manière suivante :

- nommer les faits observés (modification du comportement...), et les conclusions qui en sont tirées (indicateurs d'état d'ébriété).
- inviter la personne à exprimer (comment elle vit cette situation ?).
- informer des risques et des responsabilités de chacun, rappeler les sanctions en cas de récurrence.
- poser des limites et fixer des délais.
- indiquer les accompagnements (médecin, associations extérieures, groupes d'entraide ...).
- prendre rendez-vous auprès du **médecin de prévention**.

Un rapport circonstancié doit être établi sur l'incident et l'entretien.

Les attitudes déconseillées : couvrir le comportement hors normes de l'agent en difficultés ; dissimuler les conséquences de son comportement ; compatir aux agissements d'un agent ayant des difficultés avec l'alcool du fait des conditions l'ayant amenées à cette alcoolisation ; ne pas appliquer le règlement sous prétexte que l'agent a pris de bonnes résolutions.

Les conséquences pour l'agent

- Retenue sur la rémunération (sauf arrêt maladie) du fait de l'absence pour éloignement de son service en raison de son état de santé.
- Sanction : elle doit s'appuyer sur les conséquences de la consommation d'alcool sur le service.
- Perte du régime de l'accident de service : un état d'imprégnation alcoolique constitue une faute personnelle détachable de l'exercice des fonctions (CE 9 octobre 1974 N°90 999) après instruction du dossier de l'accident et saisine de la commission de réforme. En conséquence, et selon une jurisprudence constante, un agent victime d'un accident, causé par son état d'imprégnation alcoolique, durant ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions ou entre le lieu du travail et du domicile, ne bénéficie pas du régime des accidents de service (CAA de Nantes du 27 mai 1999 - N°96NT01581).
- Perte de la protection fonctionnelle : lorsqu'un agent fait l'objet de poursuites engagées par un tiers l'administration doit couvrir les condamnations prononcées contre ce dernier dès lors que les faits ont pour origine une faute de service et ce, en application des dispositions de l'article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983. Or, l'existence d'une faute personnelle détachable du service, tel des faits commis en état d'ébriété, exonère l'administration de toute obligation de protection statutaire (notamment de la prise en charge des frais d'avocat de l'agent).

Gestion des personnes en difficultés avec l'alcool

La collectivité ne peut intervenir auprès d'un agent qu'elle suppose en difficultés avec l'alcool, que si le comportement de la personne est problématique. L'alcoolisme est une maladie et, par conséquent, il faut la traiter et non la sanctionner. Seules les transgressions des règles applicables au monde du travail sont sanctionnables.

Il est capital de sortir du jeu où chacun sait que l'autre sait, mais ne dit rien : refuser le cercle vicieux du non-dit, de l'acceptation passive. Nommer et reconnaître le problème d'alcool, c'est reconnaître la personne et lui donner sa place ... même si elle n'en convient pas dans un 1^{er} temps. Entre la prise de conscience et la décision de se soigner, le malade va franchir un certain nombre d'étapes invisibles pour l'autorité mais réelles pour lui, jusqu'à admettre que seule une thérapie le fera sortir de l'alcool. Lorsqu'une personne est manifestement alcoolisée sur son lieu de travail, la seule attitude possible à adopter c'est de prendre des mesures de protection.

La démarche d'aide

Quelles questions se poser ?

L'agent satisfait-il ses besoins en alcool sur le temps de travail ? Si oui, comment ?

Quelles mesures prendre pour aider l'agent à limiter (ou supprimer) cette consommation ?

Quelles conséquences l'alcoolisation de l'agent sur la sécurité et sur le travail fourni ?

L'agent a-t-il des difficultés professionnelles ?

Quelles sont les répercussions de l'alcoolisation sur le fonctionnement de l'équipe ?

Ces multiples questions démontrent que les démarches à entreprendre face à un cas d'alcoolisation peuvent être à la fois collective et individuelle.

Les entretiens d'aide et l'environnement du travail

C'est un travail d'équipe, avec le directeur du service, les encadrants, les collègues, le médecin du travail et des structures d'aide.

Les démarches individuelles à effectuer auprès de l'agent s'envisagent en temps successifs. Les quatre temps d'intervention possibles sont représentés dans les schémas de l'annexe 3.

Une attention particulière sera portée sur l'environnement de travail de l'agent en difficulté avec l'alcool, de manière à ce qu'il soit le plus favorable à la résolution de son problème.

Les phrases types à prévoir au règlement intérieur

Le règlement intérieur informe les agents sur les conditions de travail et les procédures mises en place en cas de comportements inappropriés. Quelques phrases types pouvant être intégrées :

Encadrement des pots (de départ, d'anniversaire ...)

La consommation d'alcool dans des circonstances exceptionnelles est soumise à autorisation préalable. Ainsi tout pot devra avoir reçu une autorisation préalable du _____ (Maire, Président.) et se tiendra dans les conditions fixées par la collectivité.

Introduction et consommation :

L'introduction et la consommation de boissons alcoolisées autres que vin, bière, cidre et poiré dans les lieux de travail sont interdites. La consommation sur le lieu et le temps de travail de vin, bière, cidre et poiré peut être autorisée, en respectant les limites fixées par la législation routière en vigueur. Dans la mesure où certains postes de la collectivité sont des postes de Sureté Sécurité, l'introduction et la consommation de boissons alcoolisées sur le lieu et temps de travail sont interdites sauf avec autorisation préalable et exceptionnelle du Maire (ou du Président) lors d'évènements exceptionnels particuliers.

Trouble aigu du comportement

L'employeur est tenu d'assurer la santé et la sécurité dans la collectivité en cas de trouble du comportement manifeste pouvant constituer un danger pour l'intéressé ou son environnement et afin de prévenir ou de faire cesser une situation dangereuse, l'agent pourra être écarté de son poste de travail provisoirement. Il pourra être par la suite adressé au médecin du travail.

En cas de trouble du comportement manifeste ou d'état d'ivresse présumé, pouvant constituer un danger pour l'intéressé ou son environnement et afin de prévenir ou de faire cesser une situation dangereuse, l'employeur pourra imposer l'alcootest à l'agent si son poste est mentionné sur la liste des postes sureté sécurité annexée.

Ce test de dépistage par le contrôle de l'air expiré par éthylotest pourra être pratiqué en présence d'un (membre de la direction ou d'un élu ou d'un membre du CHSCT ou d'un représentant du personnel) et en présence d'un témoin choisi par l'agent.

À la demande de l'agent, sous réserve qu'elle soit immédiate, il pourra être recouru sans délai à une contre-expertise au moyen d'une analyse de sang permettant une éventuelle contestation. Le refus de se soumettre à ces contrôles fera présumer l'existence d'un risque lié à l'état d'ébriété potentiel, et est susceptible de constituer une faute.

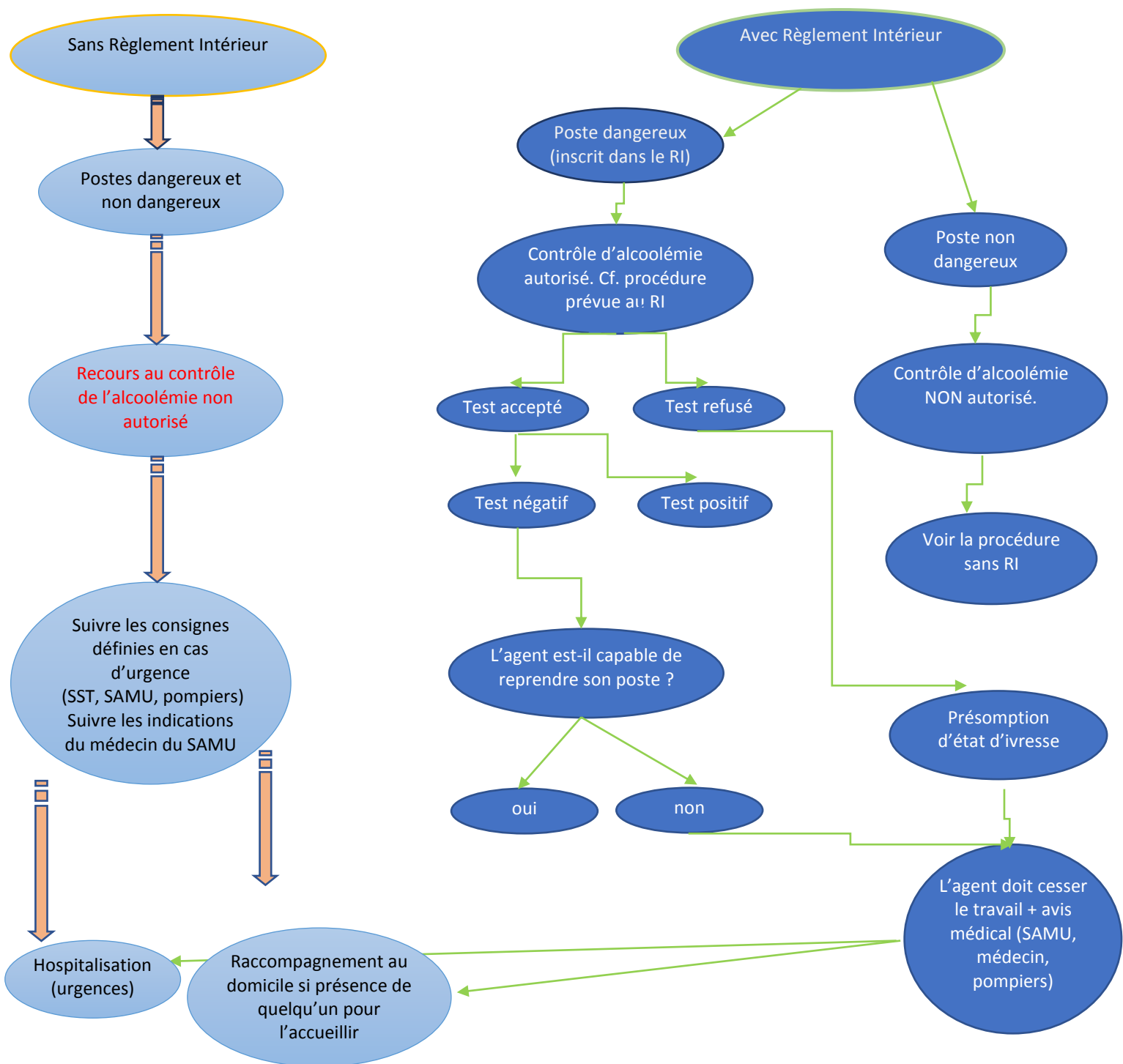
Dans la mesure où le test réalisé s'avérerait positif, la situation justifiera à titre préventif, pour des raisons de sécurité, que l'agent soit retiré de son poste ; Il est rappelé que l'état d'ébriété est apprécié au regard du taux d'alcoolémie admis dans le cadre des contrôles routiers.

Le document unique d'évaluation des risques professionnels

Le risque lié à la consommation de substances psycho-actives doit être pris en compte dans l'évaluation des risques professionnels même si aucun agent semble avoir de problématique particulière afin :

- d'échanger et de réfléchir aux conduites à tenir en cas de suspicion de consommation aiguë,
- de rédiger une procédure écrite (Qui, Que Quoi Quand Comment Combien Où Pourquoi) pour la prise en charge d'un agent dans l'incapacité d'assurer son travail en sécurité,
- de rechercher des facteurs de risque favorisant ce risque et travailler sur leur prévention,
- de vérifier le Règlement intérieur et d'y apporter les modifications nécessaires,
- d'informer et de communiquer la procédure aux agents et les modifications du règlement.

Annexe 1 : modèle de procédure de prise en charge d'un agent en état apparent d'ébriété



ANNEXE 2 : Indicateurs d'état d'ébriété

Même si les réactions individuelles à l'alcool peuvent varier, des tendances similaires s'observent chez les personnes qui approchent de l'état d'ivresse.

Onze principaux signes peuvent indiquer qu'une personne devient ivre. Selon la personne, ils se manifestent ensemble ou l'un après l'autre. Plus l'état d'ivresse est avancé, plus sont observés de signes. Si trois de ces signes sont observés chez une personne, il peut pratiquement être conclu qu'elle est ivre.

Elocution

Volume de la voix inapproprié : les gens ivres élèvent la voix ou chuchotent sans raison, La voix peut passer d'un son grave à un son aigu (ou vice et versa) lorsque rien ne justifie un changement de volume.

Rythme des paroles : Les gens ivres alternent parfois entre un débit accéléré et lent, ou encore se mettent à parler plus rapidement ou plus lentement qu'en temps normal.

Discours empâté, mauvaise prononciation : l'alcool détend les muscles, c'est pourquoi une personne en état d'ivresse a des difficultés à parler de façon claire et distincte. Elle peut répéter la même erreur (buter sans cesse sur le même mot) ou combiner plusieurs mots ensemble.

Motricité

Perte de motricité fine : Plus une personne est ivre, moins elle a de contrôle sur sa motricité fine (coordination main-œil). Cette perte de coordination s'accompagne également d'une mauvaise appréciation des distances.

Perte de motricité globale : L'alcool affecte également les mouvements qui relèvent de la motricité globale. Les personnes ivres ont de la difficulté à se tenir debout ou à marcher en ligne droite. Elles titubent, trébuchent, heurtent d'autres personnes ou des meubles.

Vigilance

Vigilance réduite : Les gens en état d'ébriété prennent plus de temps pour répondre à une question ou pour réagir à une situation. Ils ne sont pas toujours en mesure de comprendre ce qui est dit ou de demeurer attentifs. Comme leurs idées sont facilement embrouillées, il faut répéter les questions ou les demandes les plus simples avant d'obtenir une réaction.

Fatigue : Plus une personne boit, plus elle risque d'avoir l'air fatiguée ou somnolente (paupières lourdes ou yeux fermés, ou encore fixer d'un regard placide ou éteint).

Indicateurs physiques

Transpiration abondante : Une personne ivre peut transpirer davantage que la température, les conditions ou la situation le justifient.

Yeux rouges : Remarquer si les personnes ont des rougeurs aux yeux.

Souffle court : Une personne ivre peut respirer beaucoup plus lentement ou avoir le souffle court : sa respiration est faible et peu d'air est inspiré ou expiré.

Haleine : La personne peut sentir l'alcool.

Source : ANPAA 56

Les temps d'intervention (réponse graduée à la situation)

ENGAGEMENT MORAL RECIPROQUE *

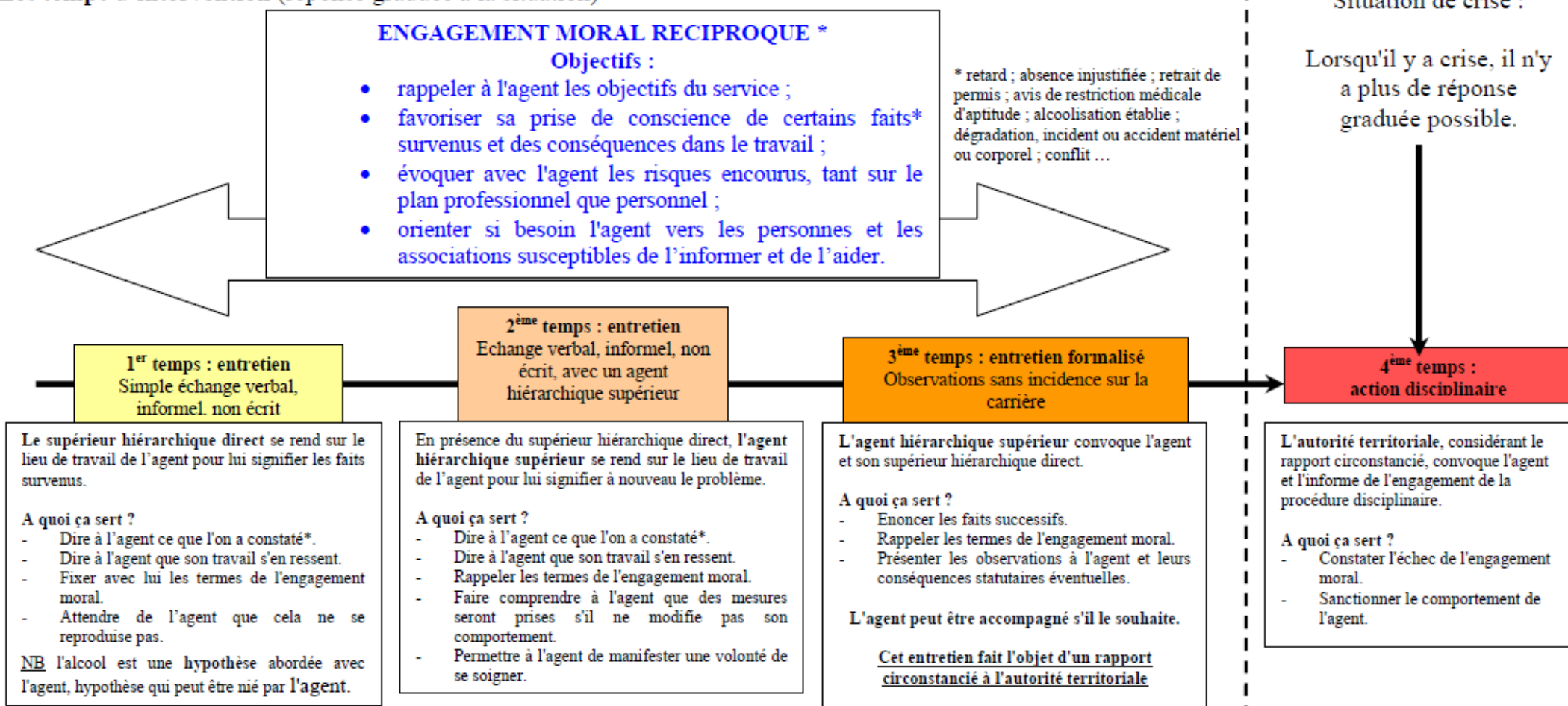
Objectifs :

- rappeler à l'agent les objectifs du service ;
- favoriser sa prise de conscience de certains faits* survenus et des conséquences dans le travail ;
- évoquer avec l'agent les risques encourus, tant sur le plan professionnel que personnel ;
- orienter si besoin l'agent vers les personnes et les associations susceptibles de l'informer et de l'aider.

* retard ; absence injustifiée ; retrait de permis ; avis de restriction médicale d'aptitude ; alcoolisation établie ; dégradation, incident ou accident matériel ou corporel ; conflit ...

Situation de crise :

Lorsqu'il y a crise, il n'y a plus de réponse graduée possible.



1^{er} temps : entretien
Simple échange verbal, informel, non écrit

Le supérieur hiérarchique direct se rend sur le lieu de travail de l'agent pour lui signifier les faits survenus.

A quoi ça sert ?

- Dire à l'agent ce que l'on a constaté*.
- Dire à l'agent que son travail s'en ressent.
- Fixer avec lui les termes de l'engagement moral.
- Attendre de l'agent que cela ne se reproduise pas.

NB l'alcool est une hypothèse abordée avec l'agent, hypothèse qui peut être nié par l'agent.

2^{ème} temps : entretien
Echange verbal, informel, non écrit, avec un agent hiérarchique supérieur

En présence du supérieur hiérarchique direct, l'agent hiérarchique supérieur se rend sur le lieu de travail de l'agent pour lui signifier à nouveau le problème.

A quoi ça sert ?

- Dire à l'agent ce que l'on a constaté*.
- Dire à l'agent que son travail s'en ressent.
- Rappeler les termes de l'engagement moral.
- Faire comprendre à l'agent que des mesures seront prises s'il ne modifie pas son comportement.
- Permettre à l'agent de manifester une volonté de se soigner.

3^{ème} temps : entretien formalisé
Observations sans incidence sur la carrière

L'agent hiérarchique supérieur convoque l'agent et son supérieur hiérarchique direct.

A quoi ça sert ?

- Enoncer les faits successifs.
- Rappeler les termes de l'engagement moral.
- Présenter les observations à l'agent et leurs conséquences statutaires éventuelles.

L'agent peut être accompagné s'il le souhaite.

Cet entretien fait l'objet d'un rapport circonstancié à l'autorité territoriale

4^{ème} temps : action disciplinaire

L'autorité territoriale, considérant le rapport circonstancié, convoque l'agent et l'informe de l'engagement de la procédure disciplinaire.

A quoi ça sert ?

- Constaté l'échec de l'engagement moral.
- Sanctionner le comportement de l'agent.