

MEMENTO

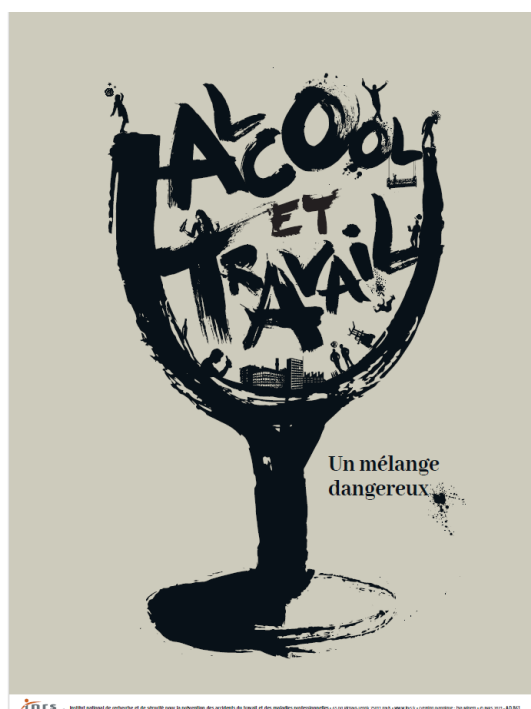
L'ALCOOLISATION EN MILIEU DE TRAVAIL

La consommation d'alcool est en Nouvelle-Calédonie une problématique d'actualité. Ainsi la consommation d'alcool, profondément ancrée dans les usages sociaux, se retrouve également en milieu de travail.

Les pots célébrant une promotion, un départ ou encore les repas entre collègues favorisent l'usage d'alcool, voire le légitiment.

L'alcool est un facteur de risque professionnel et peut produire des effets délétères sur l'activité de l'agent comme sur celle de l'établissement ou du service. En outre, l'alcool est un indéniable facteur démultiplicateur des accidents du travail et de trajet.

Ce document a pour objectifs de permettre aux cadres des établissements et des services d'acquérir une meilleure connaissance de la problématique de l'alcool dans le milieu de travail mais aussi de renforcer leurs compétences pour être en mesure de faire face aux situations d'alcoolisation au travail. Il peut servir de point de départ à des actions de prévention collectives au sein des établissements ou des services.



Alcool : les repères de consommation pour limiter les risques

Sur **une journée**, l'alcool

**c'est maximum
2 verres standard**



Sur **une semaine**,

**c'est minimum
2 jours sans alcool**



**Et c'est maximum
10 verres standard
par semaine**

Un verre standard, qu'est-ce que c'est ?

C'est un verre qui contient
10 g d'alcool pur

Par exemple :



25 cl
de bière à 5°



10 cl
de vin mousseux
à 12°



10 cl
de vin à 12°

Attention au degré d'alcool de la boisson



25 cl
de bière à 10°
► **20 g d'alcool pur**

soit **2** verres standard

⇒ **Temps d'élimination de l'alcool dans le sang** : la décroissance due au métabolisme est d'environ 0,15 g/l par heure. Pour éliminer l'équivalent de 0,5 g/l, il faut donc compter 4 ou 5 heures selon les individus. Le café, l'air frais n'y changent rien. La prise d'alimentation a peu d'influence sur la décroissance de l'alcoolémie

CONDUITE À TENIR PAR L'ENTOURAGE PROFESSIONNEL DEVANT UN PROBLÈME D'ALCOOLISATION

Etat d'ivresse

L'état d'ivresse est un stade où le niveau requis de sécurité est largement dépassé. L'état alcoolique, va définir un taux au-delà duquel on considère que tout individu va présenter une diminution des réflexes, de la capacité à réagir, de la vigilance, de nature à remettre en cause la sécurité des biens et des personnes.

Le code de la route définit un taux d'alcoolisation à 0,25 mg par litre d'air expiré ou 0,5 g/L de sang.

⇒ L'état d'ivresse manifeste est caractérisé par :

- excitation, euphorie, propos incohérents, rires ou pleurs immotivés, agressivité ;
- troubles de l'équilibre.

Ne pas qualifier d'alcoolisme tout comportement inhabituel : d'autres pathologies ou des prises médicamenteuses, par exemple, peuvent entraîner des comportements inhabituels.

⇒ Retirer l'agent de son poste de travail

- L'installer dans un lieu isolé mais sous surveillance ;
- Lui interdire de conduire ou de retourner seul chez lui. Contacter la famille, un proche...
- Appeler le 15 pour demander conseil le cas échéant ;
- Signaler la situation aux services des personnels avec un rapport

Consommation excessive et régulière

Certains signes doivent attirer l'attention sur une consommation excessive même si aucun signe n'est spécifique :

- ⇒ 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
- ⇒ haleine caractéristique.

Dans tous les cas :

Un rendez-vous avec le médecin de prévention peut être proposé ou exigé par la hiérarchie, en fonction de la gravité des difficultés professionnelles (ce.medecinedeprevention@ac-noumea.nc). Les manquements professionnels doivent être actés par le supérieur hiérarchique et transmis à la division du personnel concernée.

C'est une première étape vers la démarche de soin. Il faut en même temps qu'un réseau médico-social accompagne l'agent dans cette démarche (en annexe 3)

LA PROBLÉMATIQUE DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Qu'elle soit ponctuelle ou régulière, la consommation d'alcool pousse à des conduites dangereuses. En effet, elle porte atteinte à l'état de santé (troubles de la vue, de la coordination, de la mémoire...) et altère le jugement et l'analyse des situations.

Au travail, elle peut donc être responsable de situations mettant en danger le salarié mais aussi ses collègues et favoriser les accidents du travail.

La problématique de sécurité au travail se pose bien entendu en cas d'ivresse manifeste mais également en cas d'ivresse chronique.

Un état d'ivresse manifeste sur le lieu de travail impose de porter assistance à l'agent et de prendre si besoin des mesures de sauvegardes dans le cadre spécifique d'une intoxication alcoolique chronique, cet état pose des questions plus délicates car il établit l'existence d'un problème de santé de l'agent.

Ce n'est pas seulement le taux d'alcool dans le sang qui caractérise l'état de l'agent mais sa dépendance à l'alcool et aux substances, qui en fait une réelle maladie.

Les pratiques addictives en milieu de travail ont 3 origines principales :

- l'importation : consommation de la vie privée débordant sur le travail ;
- l'acquisition : consommation à l'occasion des pots d'entreprise, des repas d'affaires, et inscrites dans la culture du métier, facilitant initialement le lien social et la production ;
- l'adaptation : stratégie pour tenir au travail

LA PRÉVENTION

La mise en place d'une politique de prévention a pour but de prendre en charge les personnes en danger face à l'alcool, qu'elles soient déjà dépendantes ou qu'elles présentent un comportement à risque, en leur permettant d'être en capacité de demander de l'aide et d'en recevoir.

La prévention de l'alcoolisation au travail, c'est :

- impliquer tous les personnels ;
- rappeler les rôles de chacun, tout le monde est concerné ;
- adapter le langage ou les approches à l'ensemble des agents ;
- rassurer sur la légitimité d'une approche collective ;
- convaincre qu'il est important pour chacun de lutter contre les attitudes d'évitement ;
- poser des questions, aider ou accompagner une personne en difficulté n'est pas intrusif, c'est une manifestation d'intérêt ;
- rassurer l'ensemble du personnel sur l'absence de sanction encourue en cas d'appel au secours ou d'alerte ;
- bien expliquer la différence entre alerter et dénoncer.

Les actions de prévention peuvent porter sur :

⇒ l'information des agents sur :

- les risques, pour la santé et la sécurité, liés aux conduites addictives ;
- la réglementation en vigueur ;
- la procédure à suivre face à un agent dans l'incapacité d'assurer son travail en toute sécurité ;
- le rôle de l'encadrement : diffusion des mesures de sécurité, aide à un agent en difficulté (orientation vers le médecin du travail, respect de la procédure à suivre face à un agent dans l'incapacité d'assurer son travail en toute sécurité...) ;
- les aides possibles en dehors du vice-rectorat : médecin traitant, adresses de consultations spécialisées les plus proches, sites internet.

⇒ l'encadrement des pots : voir annexe 2

- ⇒ la définition de signaux et indicateurs d'alerte et de suivi, afin de déceler une situation nécessitant d'intervenir et/ou d'évaluer l'impact de la démarche mise en œuvre. Il n'existe pas d'indicateurs ou de signaux universels spécifiques aux conduites addictives, cependant peuvent être cités : l'absentéisme répété de courte durée, les retards fréquents, la diminution de la qualité du travail et/ou de la productivité...

ANNEXE 1 : TEST PERMETTANT UNE EVALUATION DE CONSOMMATION D'ALCOOL

⇒ Questionnaires en ligne pour évaluer sa consommation d'alcool

- <https://www.alcoometre.fr/>
- [Vous avez 5 minutes ? Évaluez votre consommation d'alcool](#)

⇒ Questionnaire CAGE-DETA

1. Avez-vous déjà ressenti le besoin de diminuer votre consommation de boissons alcoolisées ?
2. Votre entourage vous a-t-il déjà fait des remarques au sujet de votre consommation ?
3. Avez-vous déjà eu l'impression que vous buviez trop ?
4. Avez-vous déjà eu besoin d'alcool dès le matin ?

→ Une réponse positive à deux questions sur quatre est un bon critère prédictif d'un problème de consommation d'alcool.

⇒ Questionnaire SMAST

Le petit questionnaire page suivante, dit d'auto-évaluation, peut permettre à chacun d'entre nous d'approcher (d'apprécier) de manière fiable, les rapports qu'il entretient avec l'alcool.

Pour être complètement rempli, il ne nécessite que 10 à 15 minutes.

Faites-en une première lecture, puis répondez aux 13 questions (réponse "oui" ou "non", selon votre cas). Pour chaque réponse, reportez le nombre de points (0, 1, 2 ou 5) dans le petit carré à droite.

À la fin du test, faites le total, vous obtenez votre score.

	OUI	NON
1. Pensez-vous que vous consommez une quantité d'alcool supérieure à la normale ?	1 point	0 point
2. Est-ce que votre conjoint, un parent ou un proche vous a déjà fait des reproches sur votre consommation d'alcool ?	1 point	0 point
3. Vous est-il arrivé de vous sentir coupable au sujet de votre consommation d'alcool ?	1 point	0 point
4. Vos amis et proches vous considèrent-ils comme un buveur normal ?	0 point	1 point
5. Pouvez-vous toujours arrêter votre consommation d'alcool quand vous le voulez ?	0 point	1 point
6. Avez-vous déjà assisté à une réunion d'anciens buveurs pour des problèmes d'alcool ?	1 point	0 point
7. L'alcool a-t-il créé des problèmes avec votre conjoint ou un de vos proches ?	1 point	0 point
8. Avez-vous eu des problèmes au travail à cause de votre consommation d'alcool ?	1 point	0 point
9. Vous est-il arrivé de négliger à cause de votre consommation d'alcool, vos obligations, votre famille, votre travail ?	1 point	0 point
10. Vous est-il arrivé de demander conseil ou de l'aide à cause de votre consommation d'alcool ?	1 point	0 point
11. Avez-vous été hospitalisé à cause de votre consommation d'alcool ?	1 point	0 point
12. Avez-vous déjà été arrêté par la police pour conduite en état d'ivresse ?	1 point	0 point
13. Avez-vous déjà été arrêté à cause d'un comportement lié à votre consommation d'alcool ?	1 point	0 point

Résultats du test

• Votre score est compris entre 0 et 3 points :

Vous n'êtes très probablement pas dépendant de l'alcool (vérifiez cependant que vous ne dépassiez pas régulièrement les 2 ou 4 "verres" par jour selon que vous êtes une femme ou un homme).

• Votre score est compris entre 3 et 5 points :

Soyez attentifs, l'alcool semble occuper une place importante dans votre quotidien. Il est utile pour vous d'aborder cette question avec votre médecin lors de votre prochaine rencontre. Si la dépendance à l'alcool est confirmée, peut-être n'est-elle installée que depuis peu... Il sera alors facile d'y remédier.

• Votre score est supérieur à 5 points :

comme précédemment, il convient d'aborder cette question avec votre médecin traitant car l'alcool vous est probablement devenu indispensable

ANNEXE 2 : GUIDE DES POTS DE SERVICE

⇒ Encadrer les pots de service

Pratique courante, le pot de service est l'occasion de rassembler les agents autour d'un verre, pour célébrer un événement, une promotion, un départ. Il est important d'encadrer ce type de manifestations car le chef d'établissement ou de service a une obligation générale de sécurité.

Aussi, l'alcool est strictement interdit lors des pots de service.

⇒ Accident dû à l'alcool : responsabilité engagée

• Accident pendant ou après le pot : responsabilité engagée

Lorsque survient un accident, le chef d'établissement ou de service, qui n'a pas mis en place de dispositifs de protection suffisants, peut voir sa responsabilité engagée, y compris au plan pénal, notamment pour non-assistance à personne en danger ou encore homicide involontaire. Il ne peut pas se retrancher derrière l'imprudence ou l'état d'imprégnation alcoolique de l'agent. La faute de l'agent ne fait pas disparaître sa faute personnelle.

L'employeur voit sa responsabilité civile engagée en cas d'accident dans l'entreprise ou sur le trajet du retour. La victime ou ses ayants droit peuvent demander la réparation du préjudice subi. Les parents d'un salarié décédé ont poursuivi le président de la société et divers salariés, les uns pour homicide involontaire, les autres pour non-assistance à personne en danger (cass. crim. 5 juin 2007, n° 06-86228).

• Pot hors des heures de travail : responsabilité engagée

Même si les pots se déroulent en dehors des heures normales de travail, le chef d'établissement ou de service doit prendre les mesures nécessaires pour éviter que ces fêtes ne "dégénèrent". En effet, en cas d'accident lié à la consommation d'alcool, la victime ou ses ayants droits pourront tenter d'engager sa responsabilité.

*La Cour d'appel a qualifié d'accident de trajet (et non accident relevant de la vie privée) un accident de la route survenu à l'issue d'une soirée d'entreprise, **et ce bien que la soirée ne se soit pas déroulée dans les locaux de l'entreprise** (Cour d'appel de Lyon 8 janvier 2008, RG 07/03813).*

ANNEXE 3 : LISTE DES STRUCTURES D'INFORMATION, DE PRISE EN CHARGE ET DE SOI

- ⇒ **DECLIC - consultations jeunes consommateurs pour les moins de 25 ans :**
Tél : 25 50 78 / declic@ass.nc / SOS écoute : 05 30 30
- ⇒ **CHS Albert Bousquet – centre de soins en addictologie - pour les 25 ans et plus :**
Immeuble Le SANTAL – Entrée B – 2^e étage – 83 bvd J. Wamytan – Dumbea-sur-mer
Tél : 24 01 66 / secretariat.csa@chs.nc
- ⇒ **Service de Prévention en Addictologie ASSNC**
16 rue Gallieni – NOUMEA
Tél 25 50 61 – 25 07 60 / preventionaddictologie@ass.nc
- ⇒ **Direction Provinciale de l'Action Sanitaire et Sociale (DPASS) de la Province Sud**
5 rue Gallieni – NOUMEA
Tél : 24 25 98
- ⇒ **Direction de l'Action Communautaire et de l'Action Sociale (DACAS)**
Province des îles Loyauté – Hôtel de la Province – Wé
Tél : 45.52.41
- ⇒ **Direction des Affaires Sanitaires et Sociales et des Problèmes de la Société(DASSPS) de la Province Nord**
Hôtel de la province Nord – Koné
Tél : 47.72.30
- ⇒ **Permanences d'Écoute Psychologique (PEPs) - Province Sud :**
Espace d'accueil, d'écoute, de soutien et d'orientation, pour tout public rencontrant des difficultés. Les psychologues reçoivent de façon anonyme, gratuite et confidentielle, toute personne en demande d'aide, de tous âges et pour tous types de problématiques dont celle de l'alcool.
<https://www.province-sud.nc/catweb/app/demarches/permanences-d-entretiens-psychologique-peps>
- ⇒ **Le médecin traitant**

ANNEXE 4 : LES RÉFÉRENCES JURIDIQUES

Le code du travail de la nouvelle-calédonie

Les obligations générales :

⇒ de l'employeur :

Article Lp. 261-1 du code du travail de la Nouvelle-Calédonie :

« L'employeur prend toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. »

⇒ de l'agent :

Article Lp. 261-10 du code du travail de la Nouvelle-Calédonie :

« Il incombe à chaque travailleur de prendre soin de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou omissions au travail notamment en se conformant aux instructions données par l'employeur et celles figurant au règlement intérieur le cas échéant. »

L'état d'ivresse au travail :

Article Lp. 261-17 du code du travail de la Nouvelle-Calédonie :

⇒ Les obligations de l'employeur :

« Il est interdit à tout chef d'établissement et, en général, à toute personne ayant autorité sur les travailleurs, de laisser entrer ou séjourner dans l'entreprise des personnes en état d'ivresse manifeste, qu'il s'agisse d'un membre du personnel ou d'un tiers à l'entreprise.

Si la personne conteste l'état d'ivresse qui lui est reproché, il lui revient d'en apporter la preuve contraire.

L'employeur peut interdire de travailler à la personne qui ne jugerait pas utile d'apporter cette preuve. »

La jurisprudence : obligation de sécurité de résultat

L'obligation de sécurité de l'employeur : c'est une obligation d'action reposant sur une logique de prévention des risques professionnels.

La jurisprudence de la chambre sociale de la cour de cassation du 28 février 2002, n°99-17201, pose l'obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs.

Cette obligation est une obligation d'actions pour protéger la santé des agents, que celles-ci soient de prévention et d'évaluation des risques, de formation à la sécurité ou bien encore d'information et de consultation des différentes parties prenantes.

Le code de la route : répression de la conduite en état alcoolique

Partie I

Titre I : infraction aux règles concernant la conduite des véhicules et des animaux

Article L. 234-1

Le Délit

I – « Même en l'absence de tout signe d'ivresse manifeste, le fait de conduire un véhicule sous l'empire d'un état alcoolique caractérisé par une concentration d'alcool dans le sang égale ou supérieure à 0,80 gramme par litre ou par une concentration d'alcool dans l'air expiré égale ou supérieure à 0,40 milligramme par litre est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 F (545.455 Fcfp) d'amende. »

II - Le fait de conduire un véhicule en état d'ivresse manifeste est puni des mêmes peines. »

Article R. 234-1 :

La contravention

« Même en l'absence de tout signe manifeste, le fait de conduire un véhicule sous l'emprise d'un état alcoolique caractérisé par une concentration d'alcool dans le sang égale ou supérieure à 0.50 gramme par litre ou par une concentration d'alcool dans l'air expiré égale ou supérieure à 0.25 milligramme par litre, sans atteindre les seuils fixé à l'article L. 234-1 est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe. »

Le code pénal : pose l'obligation de porter secours ; aux personnes en état d'ébriété.

section II : délaissement d'une personne hors d'état de se protéger

Article 223-3 du code pénal

« Le délaissement en un lieu quelconque, d'une personne qui n'est pas en mesure de se protéger en raison de son âge ou de son état physique ou psychique est puni de cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 euros d'amende. »

Article 223-6 du code pénal

« Quiconque pouvant empêcher par son action immédiate, sans risque pour lui ou pour les tiers, soit un crime, soit un délit contre l'intégrité corporelle de la personne s'abstient volontairement de le faire est puni de cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 euros d'amende. »

« Sera puni des mêmes peines quiconque s'abstient volontairement de porter à une personne en péril l'assistance que, sans risque pour lui ou pour les tiers, il pouvait lui prêter soit par son action personnelle, soit en provoquant un secours. »