

# « Entreprise sans alcool, sans cannabis »



**DTE**

Direction du Travail  
et de l'Emploi



**22 MAI 2012**



« Entreprise sans alcool, sans cannabis »



**JOURNEE MONDIALE  
DE LA SANTE ET DE LA SECURITE AU TRAVAIL**

Nouvelle Calédonie

26 avril 2012



**Prévention du risque alcool et  
cannabis au travail**

**« Entreprise sans alcool, sans cannabis »**

# Programme

## **Alcool et cannabis : effets sur le cerveau**

Documentaire scientifique ARTE 2009

## **Prévenir le risque drogues dans l'entreprise**

INRS – ECLAT - ISTNF



## **La campagne du gouvernement**

« Entreprise sans alcool, sans cannabis »

Outils de prévention

# Introduction

- **Sujet d'actualité**
- **Préoccupation des employeurs et de la collectivité de travail. Sujet mal vécu dans l'entreprise.**
- **Facteur démultiplicateur des accidents de travail et de la route ( trajet, mission)**
- **Tolérance dans l'entreprise ? Soutien des collègues et de la hiérarchie ? Sujet tabou ? Minimisation des choses... ?**
- **La question de la prise en charge, l'aide au sevrage ?**

**Ne rien faire est  
préjudiciable**

**À l'entreprise**

**Aux salariés  
concernés**

**« Entreprise sans alcool, sans cannablis »**

Source : Etude GAZEL  
sur 20 000 salariés

# L'alcool sur le lieu de travail

## Quelques chiffres (métropole)

La consommation d'alcool fait partie des rites sociaux : Il est de bon ton de boire avec ses collègues de travail ou avec ses clients lors d'un déjeuner...



Les Français sont les plus gros consommateurs d'alcool en Europe avec une moyenne de 10,8 litres d'alcool pur par habitant et par an.

Correspond par année et par personne à :

120 bouteilles de vin (840 verres) ou 39 bouteilles de whisky ou encore 818 canettes de bière.



# Les conséquences de l'alcool sur les capacités de travail

Sous l'emprise de l'alcool :

Le temps de réaction est plus long

La fréquence d'erreurs est plus forte

Le champ visuel périphérique est rétréci

Les capacités intellectuelles, d'apprentissage et de mémorisation sont altérées



**Le risque d'accident devient plus important**



**« Entreprise sans alcool, sans cannabis »**

# Les professions les plus sensibles

## Les professions les plus pénibles physiquement



Bâtiment et travaux publics, agriculteurs, manutentionnaires, etc.



## Les professions en rapport avec le public :

Artisans, représentants, patrons de bars, agents de police, journalistes, etc.



Le nombre moyens de verres consommés par les hommes est 1.5 à 2 fois supérieur à celui des femmes.

« **Entreprise sans alcool, sans cannabis** »



Pas de problème !

Je vérifie que la valve est fermée



# Le phénomène de co-dépendance

On appelle phénomène de **co-dépendance** l'attitude qui consiste à refuser de constater la dépendance à l'alcool alors qu'elle est manifeste (protection du salarié alcoolique)

## Les conséquences de l'alcool sur les capacités de travail

10 à 20% des accidents du travail sont causés par l'alcool

Le plus souvent, les accidents touchent des personnes qui ne sont pas habituées à boire

De faibles quantités d'alcool entraînent des modifications sensibles des capacités de travail

**L'alcool et le  
cannabis sont  
des drogues**

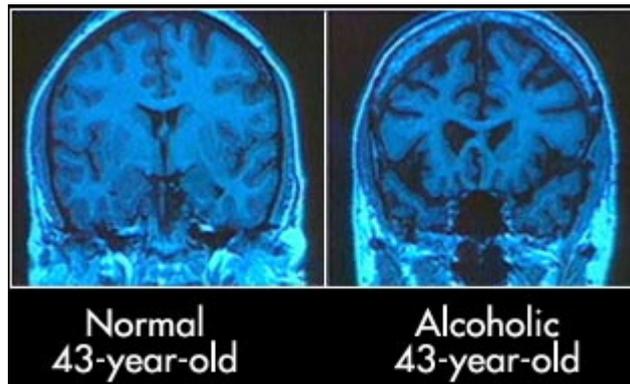


**L'alcool et le  
cannabis sont  
des poisons**

**L'alcool et le cannabis ont un effet sur le  
cerveau des individus**

# Alcool et cannabis effets sur le cerveau

Documentaire scientifique ARTE 2009



## Les films

# Prévenir les risques alcool et cannabis dans l'entreprise



**Une obligation pour l'employeur...**

# ALCOOL : CADRE REGLEMENTAIRE et jurisprudences



Que dit la loi ...



**LP 261-1** : L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent :

- 1° des actions de prévention des risques professionnels;
  - 2° des actions d'information et de formation;
  - 3° la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés;
- (voir jurisprudences associées à cet article)*

**LP 261-4** : Lorsqu'il confie des tâches à un travailleur, l'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, prend en considération les capacités de l'intéressé à mettre en œuvre les précautions nécessaires pour la santé et la sécurité

**LP 261-10** : Il incombe à chaque travailleur de prendre soin de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celle 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.



**LP 261-17** : 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 appartient d'en apporter la preuve contraire.

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

## DEFINITIONS



**Ivresse manifeste** : Une ivresse manifeste est une ivresse notoire et certaine. La jurisprudence a déterminé, de façon indicative, les contours de cette qualification : haleine sentant fortement l'alcool, propos incohérents, démarche titubante, perte d'équilibre, yeux vitreux, etc.



## Cass. soc., 22 mai 2002, n° 1788 F-SP+B, Vaisseau c/ Sté Piani

Un responsable de chantier demande à l'un des salariés qui conduit un véhicule de l'entreprise de passer un test de dépistage. Autorisé par le règlement intérieur et opéré en présence d'un tiers, le contrôle révèle un taux d'alcool de 0,7 gramme (limite légale fixée par le Code de la route est de 0,5 gramme). S'appuyant notamment sur le fait que le salarié avait un de ses collègues pour passager, l'entreprise le licencie pour faute grave.

L'intéressé ne conteste pas la validité du contrôle. En revanche, s'appuyant sur de précédentes décisions du Conseil d'Etat en ce sens, il soutient que le test d'alcoolémie ne peut être utilisé dans l'entreprise qu'à titre préventif et qu'il ne peut en aucun cas servir de base à une sanction disciplinaire.



*" Les dispositions d'un règlement intérieur permettant d'établir sur le lieu de travail l'état d'ébriété d'un salarié en recourant à un contrôle de son alcoolémie sont licites dès lors, d'une part, que les modalités de ce contrôle en permettent la contestation, d'autre part, qu'eu égard à la nature du travail confié à ce salarié, un tel état d'ébriété est de nature à exposer les personnes ou les biens à un danger, de sorte qu'il peut constituer une faute grave. "*

**Commentaire :** Les juges rappellent en effet dans cet arrêt que le contrôle n'est licite qu'à trois conditions :

1. qu'il soit inscrit dans le règlement intérieur ;
2. que les modalités de ce contrôle autorisent la contestation ;
3. qu'il soit limité aux personnes qui, en raison de leur activité, risquent d'exposer les personnes et les biens à un danger.

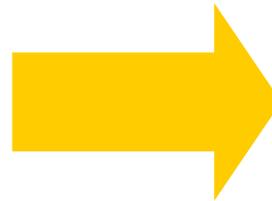
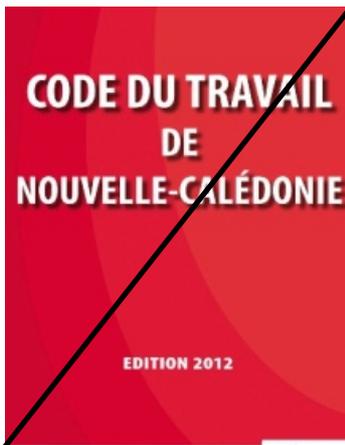
# CANNABIS : CADRE REGLEMENTAIRE et jurisprudences



Que dit la loi ...



**Pas de texte spécifique**



**Ce qu'il faut savoir :**

**« Entreprise sans alcool, sans cannabis »**



## Comité Consultatif National d'Éthique pour les sciences de la vie et de la santé

### AVIS N° 114

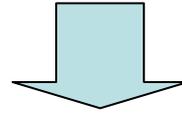
#### Usage de l'alcool, des drogues et toxicomanie en milieu de travail.

*Extrait page 23, point 4*

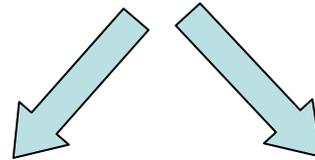
Pour les postes de sûreté et de sécurité, le dépistage de la consommation d'alcool ou de drogues illicites est souhaitable et justifie comme l'indiquait déjà l'avis du CCNE n° 15, 1989 (annexe 2).

Si ce dépistage est retenu, il doit être expressément prévu et son caractère systématique et/ou inopiné précisé dans le règlement intérieur et les contrats de travail. Ce point constitue un élément essentiel de la négociation collective

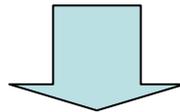
Qu'un salarié procédant lui-même à un test salivaire ne peut plus s'apparenter à un acte médical ...



Sur le fondement du principe de précaution le test sur 6 heures sera demandé au salarié ... Il est réalisé par lui-même.

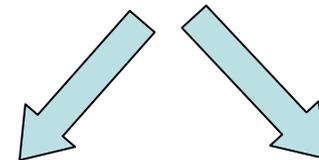


**REFUS CATEGORIQUE  
DU SALARIE**



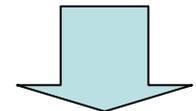
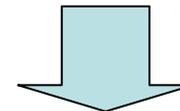
**Considéré  
comme positif**

**ACCORD DU SALARIE**



**Positif**

**Négatif**



**Guide de gestion  
de la crise  
d'ivresse**

**Pas de suite**

**« Entreprise sans alcool, sans tabac »**



**Des questions ?**

# La prévention du risque alcool et cannabis

Une démarche en plusieurs étapes :

De par son obligation de préservation de la santé et de la sécurité de ses salariés, l'employeur instaure une politique d'entreprise « sans alcool, sans cannabis »

**La tolérance est ZERO**

Les IRP sont informées, les modalités de cette politique sont présentées et validées

Le médecin du travail est informé

Le règlement intérieur est modifié

La politique et la modification du RI sont présentées aux salariés

**« Entreprise sans alcool, sans cannabis »**

# DECRETER UNE POLITIQUE D'ENTREPRISE

Une démarche en 3 étapes :

**Définir les postes à risques**

**Définir les modalités de contrôle**

**Fixer l'échelle des sanctions**

# Définir les postes à risques

## Conduite d'engins



## Travaux de maintenance



## Travaux sur machines



## Conduite de véhicules



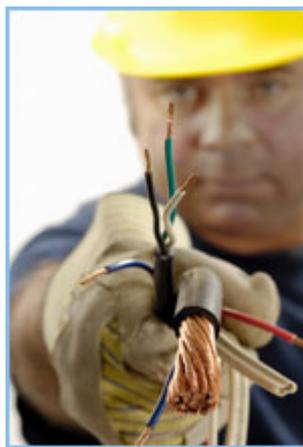
« Entreprise sans alcool, sans cannabis »

# autres postes à risques

## Les emplois du BTP



## Les fonctions de sécurité



**Définir les modalités de contrôle**

## **Principes fondamentaux**

**Respect de la liberté individuel des personnes**

**Interdiction de toute discrimination**

# Principes fondamentaux de la politique

## Respect de la liberté individuel des personnes

Droit attribué à un individu correspondant à sa liberté d'effectuer ce que bon lui semble sans risque d'enfermement



Droit que chaque citoyen a de n'être privé de la liberté de sa personne que dans les cas prévus et selon les formes déterminées par la loi

***"la liberté des uns s'arrêtent là ou commence celle des autres"***



**« Entreprise sans alcool, sans cannabis »**

## Interdiction de toute discrimination

La définition étymologique de la notion de discrimination est «*l'aptitude à discerner les choses, à faire un choix, une distinction* »



La discrimination est a priori un comportement normal

A priori normal, le droit intervient pourtant pour interdire la discrimination en cherchant à concilier deux éléments fondamentaux:

- la liberté de chacun de ses choix quelque soit le domaine
- le principe d'égalité des hommes qui constitue une de nos valeurs républicaines



**« Entreprise sans alcool, sans cannabis »**

# Interdiction de toute discrimination

En droit du travail, la discrimination est le traitement inégal et défavorable appliqué à certaines personnes



**Définition juridique :** Traiter différemment des personnes placées dans des situations comparables en se fondant sur un ou des critères prohibés par la loi ou par les engagements internationaux (*Haute Autorité de Lutte contre les discriminations et pour l'Égalité*)



## Interdiction de toute discrimination

***" le droit de l'employeur s'arrête là ou commence celui des salariés "***

Il n'est donc pas logique que l'employeur ait connaissance d'informations personnelles concernant les agissements d'un salarié

***" le droit de l'employeur est avéré durant les heures de travail, dès signature du contrat de travail "***

## Développer une culture d'entreprise fondée sur le professionnalisme

### **Professionnalisme :**

Qualité d'une personne qui agit avec une attitude de professionnel, avec une grande compétence.

# AINSI ....

**Le dépistage ne peut être un préalable à l'embauche**



**Le dépistage inopiné ou périodique sur une partie du personnel n'est pas conseillé.**

**Le dépistage donnant des indications sur une période autre que les heures de travail peut être considéré comme une atteinte aux libertés des personnes**



**« Entreprise sans alcool, sans c**

## Fixer l'échelle des sanctions

### deux règles essentielles ...

**Adaptée à l'activité de l'entreprise**

**Déterminée par tous les acteurs de l'entreprise**



**Des questions ?**



**PAUSE CAFE 15 minutes**

# LA CAMPAGNE

« Entreprise sans alcool, sans cannabis »



« Entreprise sans alcool, sans cannabis »

1

# Campagne d'information grand public



JOURNÉE MONDIALE SANTÉ  
ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

**zero** **ALCOOL**  
**CANNABIS**

**Entreprise**  
**Sans alcool**  
**Sans cannabis**

[www.dtenc.gouv.nc](http://www.dtenc.gouv.nc)

GOUVERNEMENT DE LA NOUVELLE-CALÉDONIE

2

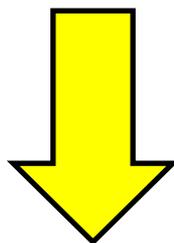
# Campagne d'adhésion entreprises



« Entreprise sans alcool, sans cannabis »

# Bilan : 168 entreprises partenaires

BIENVENUE



KIT ENTREPRISE



Comprenant ...

« Entreprise

» cannabis » Campagne entreprises

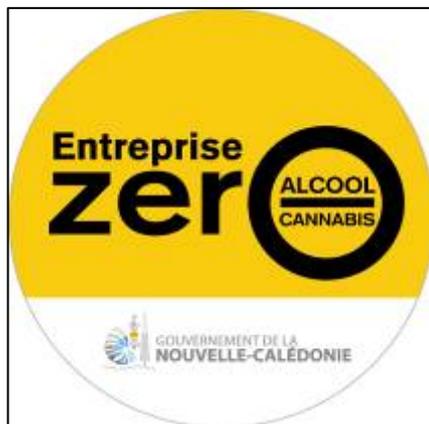
## Dans le kit entreprise

### Les moyens d'afficher une politique ...



Affiche politique  
d'entreprise

### Autocollant véhicule extérieur

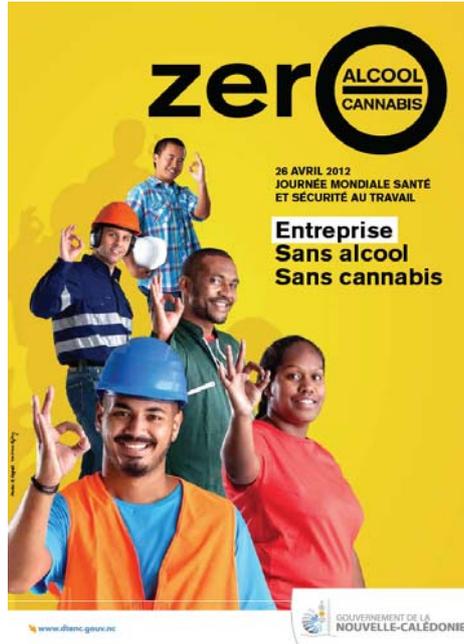


### Autocollant véhicule intérieur



Dans le kit entreprise

... des affiches 40x60



Affiche  
générique



Affiches de prévention

Signe symbolique



« Entreprise sans alcool, sans cannabis »

insuffisant

Assimilé à  
l'alcool  
uniquement



1<sup>ère</sup> édition 2011

1500 exemplaire  
distribués

**Le guide constitue le seul et unique schémas de  
prévention soutenu par le gouvernement**

# Guide de gestion de la crise d'ivresse en entreprise

Elaboré par :

**DTE**

**Inspection médicale du travail**

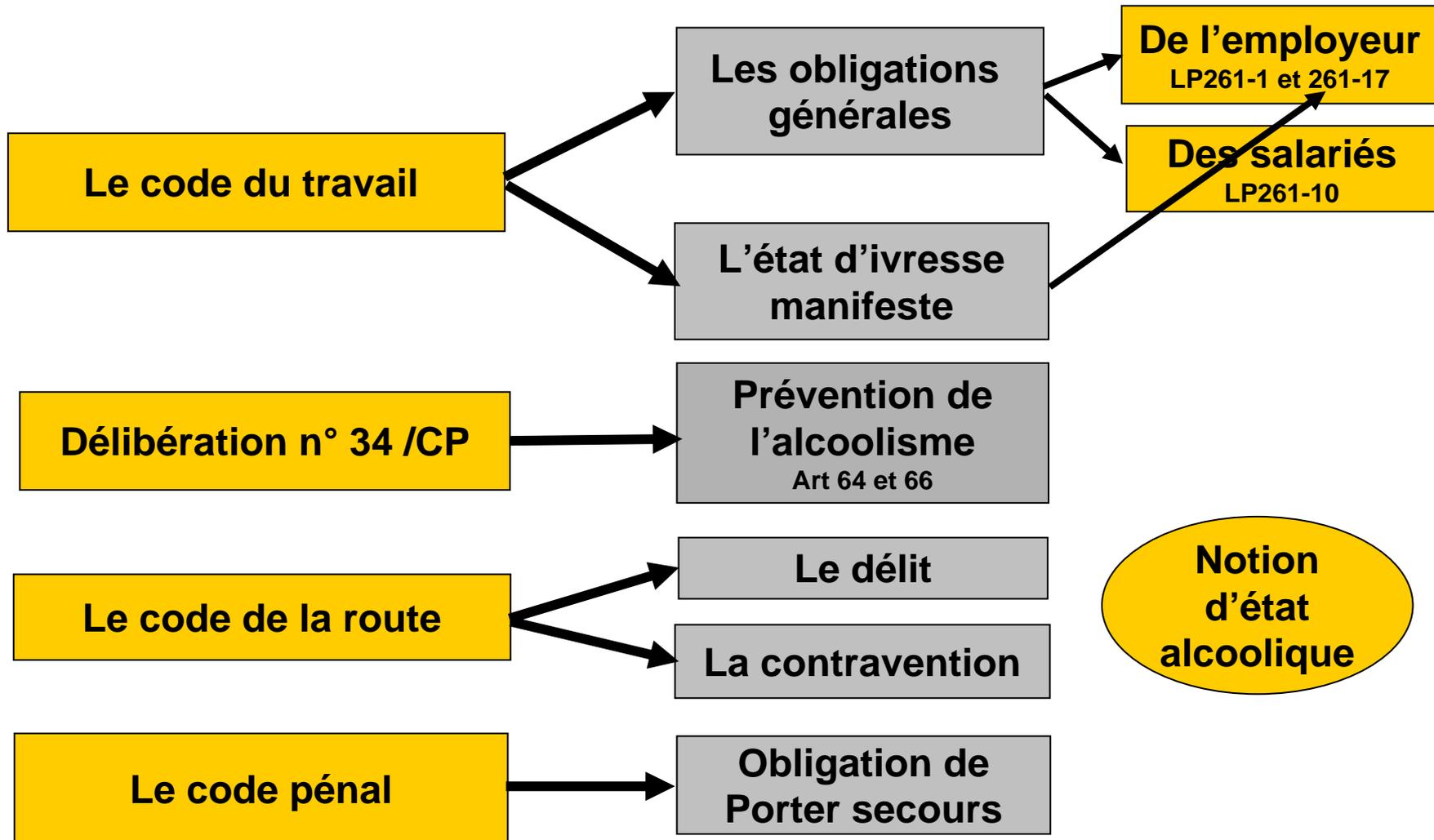
**ASSNC**

**Programme de prévention et de soins en addictologie**

# Plan du guide

- **Les références juridiques**
- **Définition de l'état d'ivresse et problématique de sécurité au travail**
- **Gestion de la crise d'ivresse : qui fait quoi ?**
- **Gestion de l'après crise**
- **Une annexe : Fiche de constat**

# Les références juridiques



« Entreprise sans alcool, sans cannabis »

# Définition de l'état d'ivresse

## Ivresse au sens littéraire :

Etat d'une personne ivre. Intoxication produite par l'alcool et causant des perturbations dans l'adaptation nerveuse et la coordination motrice



## Ivresse au sens du code du travail :

- Non spécifique alcool
- Comportement manifestement anormal
- Etat représentant un danger pour l'entreprise
- Etat pouvant être diagnostiqué par tout un chacun non médecin

# Origine de l'état d'ivresse

- Alcool



## Ivresse à d'autres substances :

- Stupéfiants (drogues)



- Produits industriels et solvants



- Certains médicaments (psychotropes)



- Certaines pathologies ou des causes traumatiques (cirrhose du foie)

# Ivresse sous différentes formes

**CONSTAT:** Ivresse manifeste qui implique immédiatement un protocole de gestion de la crise d'ivresse (guide)

**SOUPCON :** Intoxication alcoolique chronique (dépendance à l'alcool) qui implique obligatoirement un avis, voir une prise en charge médicale.

Etats d'imprégnation alcoolique : mesures de prévention dans l'entreprise et modalités de contrôle par éthylotest dans le règlement intérieur.

Le recours à des dispositifs de dépistage est autorisé mais doit respecter certaines conditions

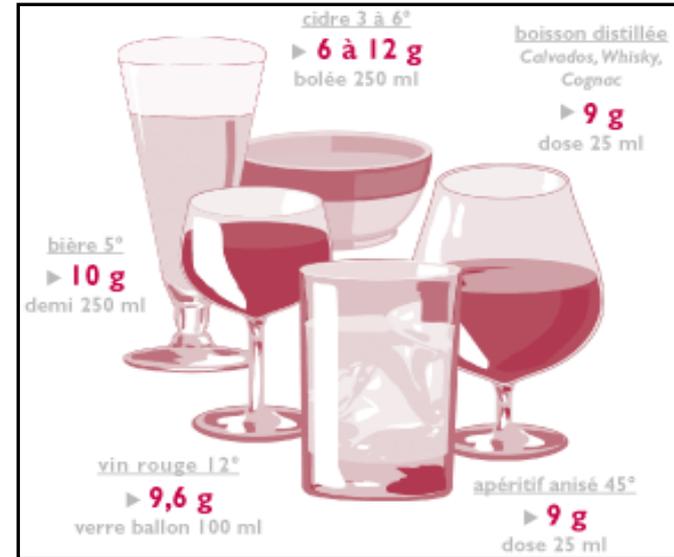
# L'état d'ivresse est un stade où le niveau requis de sécurité est largement dépassé

L'état d'alcoolisation ou 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 **0.25mg** par litre d'air expiré soit **0.50g** d'alcool par litre de sang.

Pour les conducteurs de véhicules de transport en commun de personnes le taux limite est de **0.10mg** par litre d'air expiré soit **0.20g** d'alcool par litre de sang.

## L'état d'alcoolisation



Pour la grande majorité des adultes 2 verres suffisent pour approcher les 0.5g/l

L'alcoolémie diminue en moyenne de 0.15g/l par heure

# Alcoolisation aiguë

signes extérieurs détectables par toute personne de l'entourage

- Difficultés d'expression
- Propos incohérents et/ou répétitifs
- Agitations verbales et/ou physique
- Troubles moteurs visibles,
- Difficultés de tenir l'équilibre,
- Haleine caractéristique



# **Sous l'emprise du cannabis**

signes extérieurs détectables par toute personne de l'entourage

- **Surexcitation ou attitude prostrée,**
- **Trouble de la mémoire immédiate,**
- **Concentration altérée : égarement dans les raisonnements,**
- **Gonflement des vaisseaux sanguins (yeux rouges),**
- **Réflexes diminués, gestes imprécis**
- **Comportement solitaire, isolement**
- **Rendement altéré**



# Ivresse chronique

## Consommation excessive et régulière

### 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 de travail,
- 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.



« Entreprise sans alcool, sans cannabis »

# Gestion de la crise d'ivresse

## Que faire et qui le fait...

### OBJECTIF

**Porter assistance** à un salarié présentant des signes d'ivresse manifeste sur le lieu de travail et prendre les mesures de protection générale nécessaires.

### MISE EN ŒUVRE

**Tout salarié (collègue ou autorité hiérarchique directe)** constatant ou présumant l'état d'ivresse d'une personne doit prendre immédiatement des mesures de sauvegarde.

A cet effet il procède comme suit :

- **Alerte l'encadrement** si nécessaire.
- **L'encadrement** prend à témoin un salarié de l'entreprise.
- **Identifie** les signes de troubles du comportement du salarié (voir fiche constat annexe I)
- **Fait cesser la situation** en écartant le salarié de son poste de travail.
- **Protège la personne** en difficulté (en l'empêchant par exemple de conduire un véhicule) et en ne le laissant pas seul.
- **Appelle le secouriste** le plus proche pour conseils

# Gestion de la crise d'ivresse

## Que doit faire l'encadrement ...

L'encadrement (autorité hiérarchique directe ou cadre responsable du service) doit :

**Confirmer** les mesures de protection précitées,

**Accompagner** la personne si nécessaire vers un lieu où les risques seront limités,

**Utiliser** un éthylotest dans les conditions prévues dans le règlement intérieur pour s'assurer de l'état d'ivresse soupçonné.

**Prendre un avis médical :**

Auprès du médecin du travail s'il est présent ou s'il exerce sur le site de l'entreprise,

**A défaut contacter :**

- Le SAMU au 15
- SOS médecin au 78.77.25
- Un médecin généraliste
- Ou encore le SMIT au 35.23.52



sans cannabis »

# Gestion de la crise d'ivresse

## Quand la crise tourne au cauchemar ...

En cas de difficultés avec  
la personne contacter la  
police au **17**

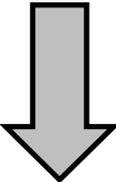


Au pire les  
pompiers  
au **18**



« **Entreprise sans alcool, sans cannabis** »

# Dans quels cas décider de l'utilisation d'un test...



**En cas de suspicion**



**d'ivresse**



**Cannabis**

**Pour les postes de travail à risques**



**Alcool**

**Pour tous les postes de travail**

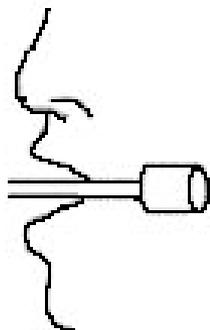
# Utilisation de l'éthylotest ... tolérance zéro



L'effet de l'alcool est différent d'une personne à l'autre, suivant l'état de fatigue, la corpulence, l'habitude, etc.

Au travail la notion de taux n'a pas cours, on recherchera la présence effective ou non d'alcool

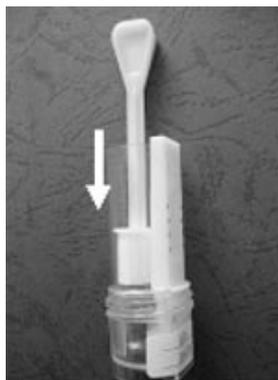
# Utilisation du THC test ... tolérance zéro



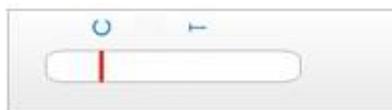
Passer le bâtonnet en  
bouche pendant 1 à 3  
minutes



**Test négatif**  
2 barres rouges  
apparaissent



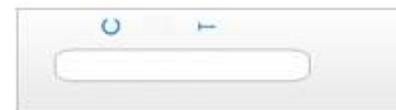
Insérer ensuite le  
bâtonnet dans le tube  
de test



**Test positif**  
1 seule barre  
apparaît



Le test démarre  
automatiquement.  
Patienter 10 mn



**Test invalide**  
aucune barre  
n'apparaît à côté de la  
ligne C

# FICHE DE CONSTAT (annexe)

Elle comprend :

**Une partie « identification du salarié »**

Nom, prénom et service

**Une partie « description de l'état anormal » à renseigner :**

Difficulté d'élocution    Propos incohérents    Désorientation

Agressivité    Haleine alcoolisée    Gestes imprécis    Agitation

Troubles de l'équilibre    Somnolence

# FICHE DE CONSTAT (annexe)

## Une partie « certification » relatif au constat à renseigner :

Date et heure du constat    Lieu    Nom de la personne ayant fait le constat  
Nom du ou des témoins

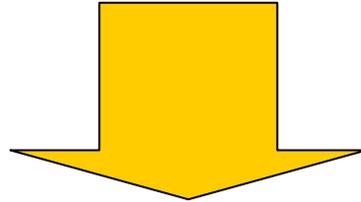
## Une partie « prise en charge » à renseigner :

Appel du médecin du travail, du Samu ou du 17

Maintien du salarié dans l'entreprise ou évacuation vers le domicile, par....

Evacuation vers l'hôpital par : Le Samu, une ambulance...

# Tout test positif implique



# Une information du médecin du travail de l'entreprise



Prise en charge  
médicale



« Entreprise sans alcool, sans cannabis »



# Dépistage positif

**Cannabis**

**Alcool**



## Mesures disciplinaires



**Récidive**



**AVERTISSEMENT**

**MISE A PIED**

**MISE A L'EPREUVE**

**LICENCIEMENT**



**Aptitude ou inaptitude**

« **Entreprise sans alcool, sans cannabis** »

# Gestion de l'après crise

Avant la reprise du salarié

Réunion spécifique avec l'encadrement de l'entreprise. Les propos seront centrés sur la sécurité et sur l'analyse de la gestion de la situation passée

+

Analyse des facteurs potentiels de risque d'alcoolisation ou de consommation de cannabis sur les lieux de travail

+

Réflexion autour de la stratégie de retour de l'intéressé (sanction à appliquer, suivi, reclassement, etc.)

# Gestion de l'après crise

## Dés le retour du salarié

**Le lendemain ou dans des délais rapides : Prévoir un entretien avec le salarié. Les propos seront centrés sur la sécurité et le respect du contrat de travail, la sanction applicable.**

**+**

**Dans l'attente de l'avis médical : maintient ou non de la personne à son poste en évitant de laisser le travailleur seul ou isolé**

**+**

**Dans réception de l'avis médical : maintient ou non de la personne à son poste de travail, proposition éventuelle de reclassement**

# SANCTIONS

**Les sanctions doivent être adaptées et cohérentes avec l'activité de l'entreprise.**

**Elles doivent être justifiées par des éléments objectifs (en l'absence de comportement fautif, la simple consommation de cannabis est difficilement sanctionnable).**

## **Pour information :**

*Constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement considéré par l'employeur comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération.*



Le kit comprend aussi,



## Outils de dépistage

10% de l'effectif de l'entreprise

**REDLINE**  
BREATHALYSER

Ethylotest + notice d'utilisation



Limite au taux légal 0.05% par litre d'air expiré



Proposition d'avenant

Fiche de constat



Marquage

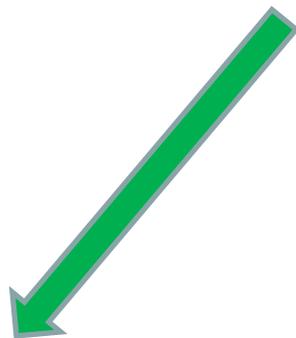
3% de l'effectif de l'entreprise



Test salivaire présence de THC + notice d'utilisation

Dépistage jusqu'à 6 heures précédant la prise

## Acte de prévention dissuasif



**Contrevenants  
sanctionnés**

**Sensibilisation  
des salariés sur  
la nouvelle  
politique de  
l'entreprise**

**Contrôles**

## Changement des mentalités



**Des questions ?**

**PROCHAIN RENDEZ-VOUS ...**

**31 mai 2012 - Salle Bessière**



# **RISQUES PROFESSIONNELS DANS LE SECTEUR AGRICOLE**



**DTE – CMA – CAFAT - CA**

**« Entreprise sans alcool, sans cannablis »**

**MERCI DE VOTRE  
ATTENTION**