

# GUIDE DE GESTION DE LA CRISE D'IVRESSE EN ENTREPRISE



**DTE**  
Direction du Travail  
et de l'Emploi



## L'IVRESSE SUR LES LIEUX DE TRAVAIL

Ce guide pratique se veut un outil répondant aux besoins exprimés par les entreprises.

**Il répond uniquement à la gestion d'un état d'ivresse sur les lieux de travail. La gestion unique de la crise d'ivresse ne permet pas de répondre pleinement et de façon satisfaisante à la problématique alcool et cannabis dans l'entreprise.**

Une politique sans alcool sans cannabis ne se décrète pas. Elle s'élabore avec le personnel de l'entreprise. Elle est une démarche collective sans laquelle les solutions ponctuelles ne peuvent être mises en œuvre.

Les entreprises devront nécessairement instaurer dans une démarche préventive un dialogue apaisé entre hiérarchie et salariés pour une bonne résolution des difficultés individuelles et collectives liées à la consommation d'alcool et de cannabis dans leur globalité.

## INTRODUCTION

La consommation d'alcool et de cannabis est en Nouvelle-Calédonie une problématique d'actualité.

Dans le monde du travail, l'ivresse de certains salariés est une préoccupation pour les employeurs et la collectivité de travail. Les situations d'alcoolisation aiguë ou chronique sont vécues difficilement par le chef d'entreprise, la hiérarchie, les collègues de travail.

**En outre, l'alcool est un indéniable facteur démultiplicateur des accidents du travail et de trajet.**

Depuis longtemps et encore maintenant, on s'accorde pour minimiser les choses, cacher pour soi-disant protéger le consommateur dépendant. Il est toléré, parfois même soutenu, par ses collègues et ses responsables hiérarchiques, sans que soient évoqués l'abus d'alcool, ou une éventuelle aide au sevrage.

**« Tout le monde s'accorde de nos jours pour considérer que ne rien faire est non seulement préjudiciable à l'entreprise, mais préjudiciable aussi aux salariés concernés. » (1)**

## 1. 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. »

- **du salarié :**

Article Lp. 261-10 :

« 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 :

**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. »

**DÉLIBÉRATION N°34/CP DU 23 FÉVRIER 1989 RELATIVE AUX MESURES GÉNÉRALES EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ ET D'HYGIÈNE, TITRE III, SECTION I – PRÉVENTION DE L'ALCOOLISME**

**Article 64**

« Il est interdit à toute personne d'introduire ou de distribuer et à tout chef d'établissement et, en général, à toute personne ayant autorité sur le personnel, de laisser introduire ou de laisser distribuer dans les établissements soumis à la présente réglementation, pour être consommées par le personnel, toutes boissons alcooliques ou fermentées.

Toutefois, l'introduction en quantité limitée de boissons fermentées (vin, bière) destinées à être exclusivement consommées au cours des repas pris au sein de l'entreprise, pourra être autorisée par l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel. L'inspecteur du travail en sera avisé par l'employeur. »

**Article 66**

« Dans l'entreprise, l'employeur doit mettre à la disposition du personnel de l'eau potable fraîche... »

**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 salariés, 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. (2)

Aujourd'hui, étant donné la connaissance que l'on a des consommations d'alcool et de cannabis, l'employeur ne pourrait arguer « qu'il ne savait pas » et n'a plus le droit de rester inactif.

**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 fixés 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. »

## **CODE DE LA SANTÉ PUBLIQUE : USAGE DE STUPÉFIANTS**

#### **Article L.3421-1**

« L'usage illicite de l'une des substances ou plantes classées comme stupéfiants est puni d'un an d'emprisonnement et de 3 750 euros d'amende. »

## **2. DÉFINITION DE L'ÉTAT D'IVRESSE AIGUË ET PROBLÉMATIQUE DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL**

### **LA DÉFINITION DE L'ÉTAT D'IVRESSE**

L'état d'ivresse ne répond pas à une définition médicale stricto sensu, tel qu'il est rédigé dans le code du travail.

Le terme « ivresse » est un terme général, non spécifique d'un état causé par l'alcool. Il désigne un comportement manifestement anormal (voir encadré) que tout un chacun, non médecin, peut constater et qui peut générer un trouble ou même un risque dans l'entreprise.

Il est à noter que certaines consommations de stupéfiants, l'absorption de produits industriels, solvants, de médicaments à action psychotrope, certaines pathologies ou des causes traumatiques peuvent occasionner un « état d'ivresse ».

**Il n'est pas prévu que l'employeur doive prouver l'origine, ni le degré d'ivresse pour prendre les mesures de protection qui s'imposent.**

**En revanche, le chef d'entreprise ou son représentant peut confirmer l'origine de l'ivresse en pratiquant un dépistage par un alcootest ou test de THC à condition que cette disposition et les modalités de sa mise en œuvre soient prévues dans le règlement intérieur.**

### **IVRESSE OU ALCOOLISATION AIGUË (1)**

#### **Signes extérieurs détectables par toute personne de l'entourage :**

- difficultés d'expression
- propos incohérents et/ou répétitifs,
- agitation verbales et/ou physique,
- troubles moteurs visibles,
- difficultés de tenir l'équilibre,
- haleine caractéristique

#### **Les effets du cannabis**

- diminution des capacités de mémoire immédiate et de concentration,
- gonflement des vaisseaux sanguins (yeux rouges),
- confusion, modification de la perception et de l'attention,
- troubles psychosensoriels avec effets hallucinogènes marqués, ivresse cannabique.

## **ALCOOLISATION CHRONIQUE : DUE À UNE 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 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.

### **L'état d'ivresse :**

L'état d'ivresse est malheureusement un stade où le niveau requis de sécurité est largement dépassé. L'état alcoolique, de même que l'état sous l'emprise de cannabis, 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.

## **LA PROBLÉMATIQUE DE SÉCURITÉ AU 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 au salarié et de prendre si besoin des mesures de sauvegardes (**voir « gestion de la crise d'ivresse : qui fait quoi ? »**).

**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 du salarié.

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

Le médecin du travail pourra procéder au dépistage lors des différentes visites de médecine du travail (visites de reprises obligatoires, absences répétées, visites périodiques, visites à la demande de l'employeur). Le médecin du travail reste naturellement soumis au secret médical et ne pourra en aucun cas révéler le contenu de ces visites.

Le médecin du travail envisagera les possibilités de soin du salarié en lien avec le médecin traitant et les médecins spécialistes.

Il pourra prendre des décisions concernant l'aptitude du salarié à son poste de travail le cas échéant.

## **LES ÉTATS D'IMPRÉGNATION ALCOOLIQUE**

L'employeur devra prendre des mesures de prévention dans l'entreprise pour interdire toute consommation d'alcool et de cannabis sur le lieu de travail et pourra prévoir des modalités de contrôle systématique dans **le règlement intérieur**.

## **MODALITÉS DE CONTRÔLE SYSTÉMATIQUE**

**Le recours au dépistage est licite sous réserve qu'il respecte au moins ces trois conditions :**

- les dispositions de contrôle doivent être inscrites au **règlement intérieur** (liste des postes à risques ou des travaux concernés, échelle des sanctions, modalités de mise en œuvre du contrôle...),
- les modalités de contrôle doivent en permettre la contestation et nécessitent la présence d'un tiers,
- il faut que la nature des tâches à accomplir le justifie.

## GESTION DE LA CRISE D'IVRESSE : QUI FAIT QUOI ?

### OBJECTIFS

Intervenir immédiatement pour **porter assistance** à un salarié présentant des signes d'ivresse manifeste sur les lieux de travail et prendre les mesures de protection générales nécessaires.

### POPULATION CONCERNEE

L'ensemble du personnel.

### MISE EN ŒUVRE

**Tout salarié (collègue ou autorité hiérarchique directe)** constatant ou présumant l'état d'ivresse d'une autre personne doit prendre immédiatement des mesures de sauvegarde. À cet effet, il :

- **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** l'agent 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,**
- **porte assistance** à la personne,
- **alerte** l'encadrement si cela n'a pas été fait avant.

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

- **confirme** les mesures de protection citées ci-dessus,
- **accompagne** la personne si nécessaire vers un lieu où les risques seront limités,
- **utilise** éventuellement l'éthylotest ou test de THC dans les conditions prévues dans le **règlement intérieur**,
- **demande un avis médical** :  
Après du médecin du travail s'il est présent ou s'il exerce sur le site de l'entreprise.  
En cas d'absence, contacte si nécessaire :
  - le SAMU – tél. : 15,
  - SOS médecin,
  - un médecin généraliste.
- **Note par écrit** les indications du médecin contacté :
  - **reprise du travail,**
  - **repos obligatoire dans l'entreprise,**
  - **retour au domicile accompagné par un membre de l'entourage personnel, extérieur à l'entreprise,**
  - **hospitalisation par le SAMU.**

En aucun cas la personne n'est autorisée à rentrer par ses propres moyens.

- **Procède** aux mesures qui ont été prescrites.
- **Rédige** le constat (**voir annexe I**)
- **Informe** le médecin du travail si ce n'est pas déjà fait.

**SALARIÉ VIOLENT :**  
**appeler la police tél. : 17**

En cas de doute, on opte pour la sécurité.

## 4. GESTION DE L'APRÈS CRISE

### DÈS LA REPRISE D'ACTIVITÉ

1. Il faut prévoir **entretien spécifique avec l'encadrement**.  
L'encadrement doit à la première occasion favorable rappeler clairement à l'intéressé ses responsabilités professionnelles. Son propos est centré sur la sécurité et le **respect du contrat de travail**.
2. L'entretien doit être l'occasion **d'analyser les facteurs potentiels de risques** d'alcoolisation liés aux conditions de travail, l'objectif étant de mettre au point en accord avec l'intéressé **une stratégie de retour** au plein exercice des conditions de travail.
3. Le lendemain ou dans les délais les plus rapides, **il est nécessaire d'organiser une consultation auprès du médecin du travail pour avis**.
4. En attendant cet avis, s'il le juge possible, **l'encadrement peut maintenir la personne** dans une mission **autre que sécuritaire** à condition de pouvoir exercer sur lui une surveillance particulière. Ce qui exclut de fait la possibilité de le laisser travailler seul.

**Si ce protocole de prise en charge des états d'ivresse est annexé au règlement intérieur, il doit faire l'objet des consultations réglementaires.**

### Références :

1. *L'alcool sur les lieux de travail*. Guide pratique, septembre 2009. Inspection médicale, DRTEFP Basse-Normandie et Faculté de médecine, IURFST Basse-Normandie.
2. *État du droit et responsabilité des acteurs face aux drogues illicites en entreprise*. Archives des maladies professionnelles et de l'environnement, février 2010, vol.71, 69-75.
3. *Gestion des crises d'ivresse aiguë au travail*. Document de travail de l'Agence Sanitaire et Sociale de la Nouvelle-Calédonie.
4. *Le Cannabis et l'Entreprise*. Éclat-Graa Nord Pas-de-Calais, Institut de Santé au Travail du Nord-Pas-de-Calais.

## ANNEXE 1

### Fiche de constat

- copie à remettre au salarié.
- à établir par le cadre ou le supérieur hiérarchique en cas de troubles du comportement d'un salarié possiblement liés à la consommation d'alcool ou de substances psychoactives.

### Identification

Nom : .....

Prénom : .....

Service : .....

### Description de l'état anormal

(Présences de plusieurs critères convergents)

- |                           |                              |                              |
|---------------------------|------------------------------|------------------------------|
| - difficulté d'élocution  | <input type="checkbox"/> Oui | <input type="checkbox"/> Non |
| - gestes imprécis         | <input type="checkbox"/> Oui | <input type="checkbox"/> Non |
| - propos incohérents      | <input type="checkbox"/> Oui | <input type="checkbox"/> Non |
| - troubles de l'équilibre | <input type="checkbox"/> Oui | <input type="checkbox"/> Non |
| - désorientation          | <input type="checkbox"/> Oui | <input type="checkbox"/> Non |
| - agitation               | <input type="checkbox"/> Oui | <input type="checkbox"/> Non |
| - agressivité             | <input type="checkbox"/> Oui | <input type="checkbox"/> Non |
| - somnolence              | <input type="checkbox"/> Oui | <input type="checkbox"/> Non |
| - haleine alcoolisée      | <input type="checkbox"/> Oui | <input type="checkbox"/> Non |

### Observations

## Certification

Constat effectué

- le (jour/heure/minute) : .....
- lieu (précis) : .....
- par (nom/prénom/fonction/service) : .....
- .....
- témoins(s) (nom/prénom/service) : .....
- .....

## Prise en charge

- appel(s)
  - médecin du travail (si disponible sur site) – tél. : .....
  - 15 (SAMU)
  - 17 (police ou gendarmerie)
  - médecin de ville
  
- suivi
  - maintien de la personne dans l'entreprise
  - évacuation
    - retour au domicile par
      - la famille
      - un accompagnant personnel, extérieur à l'entreprise
    - vers l'hôpital par
      - le SAMU
      - ambulance adressée par le SAMU

## Fiche à transmettre pour information

- au médecin du travail  
(en cas d'absence de contact lors de l'incident le .../... /...),
- à la direction des ressources Humaines ou à la direction.



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

## **DTE NC**

### **Inspection médicale du travail**

12, rue de Verdun  
BP 141 - 98845 Nouméa Cedex

## **ASSNC**

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

1 bis rue du Général Galliéni  
BP P4 - 98851 Nouméa Cedex



**DTE**

Direction du Travail  
et de l'Emploi