

ALCOOTEST EN ENTREPRISE : QUELQUES RÉPONSES

Récemment, plusieurs infirmiers de santé au travail nous ont interpellés quant à leur rôle, et leur devoir en matière d'alcootest en entreprise. Voici deux situations rencontrées :

*1. L'employeur X a demandé dans une procédure de prise en charge d'un salarié à comportement anormal (procédure à l'état de projet), que l'infirmière de santé au travail fasse passer un alcootest audit salarié et qu'elle *communiqua le résultat à la hiérarchie directe.**

*2. L'employeur Y a fait inscrire sur le règlement intérieur de l'entreprise que l'infirmière devait *servir de témoin au moment de l'alcootest* effectué par la hiérarchie du salarié concerné.*

Avez-vous été vous-même confrontés à ce type de situation ?

Quelle a été votre réponse ? vos arguments ? Vers qui avez-vous cherché des réponses ?

87 infirmiers et infirmières de santé au travail ont répondu à cet « appel à témoins ».

Voici la synthèse de leurs témoignages.

- 70 % des IDE ont déjà été confrontés à un salarié sous l'emprise de l'alcool.
- 23 % n'y ont jamais été confrontés
- 7 % ne se sont pas prononcés

Actions mises en oeuvre par les IDE confrontés à l'alcoolisation d'un salarié

● Dans 14 % des cas, l'employeur a demandé à l'IDE de contrôler le salarié. Elles ont toutes refusé. De même, elles ont refusé de se placer en témoin du contrôle. L'information délivrée à l'employeur était désignée sous le nom de « malaise nécessitant une prise en charge extérieure »

« Nous sommes des soignants, pas des flics ! »

Anne-Marie

● Dans 18 % des cas, le salarié a d'abord été dirigé vers le service de santé au travail. 3% y ont été gardés en salle de repos avant d'être raccompagnés à leur domicile. 5 % ont fait l'objet d'une inaptitude temporaire au poste de travail.

● Dans 23 % des cas, le salarié a été raccompagné en sécurité, soit vers le médecin traitant, soit vers une consultation spécialisée, ou encore directement en cure (2 cas).

« Aider et orienter vers des centres de consultations est notre métier »

Nathalie

- Dans 10 % des cas, le SAMU a été consulté pour le bilan(diagnostic différentiel), ainsi que pour l'orientation du salarié.

- Pour 7 % des IDE qui ont répondu, l'éthylotest est utilisé par le médecin du travail et l'IDE pour le suivi dans le cadre d'un contrat d'aide avec le salarié en difficulté avec l'alcool.

« Nous nous sommes toujours donné les moyens de rester dans le préventif et non dans la répression, de façon à ne pas casser la relation avec le salarié. » *Françoise*

Quels arguments ont utilisés les IDE pour ne pas effectuer un alcootest sur la demande de l'employeur ?

- 100 % des IDE confrontés à cette situation ont mis en avant le secret professionnel. Le trahir est une faute professionnelle grave passible de sanctions pénales.

« L'alcootest dans les mains d'un soignant est un moyen diagnostic, donc soumis au secret » *Thierry*

- 50 % ont mis en avant la perte de crédibilité et de confiance qu'elles avaient auprès du salarié.

- 20 % ont opposé les règles d'éthique, de déontologie, le rôle propre et sur prescriptions de l'IDE.

« L'IDE n'est pas une hiérarchique mais une soignante, l'alcootest est de la responsabilité de l'employeur » *Angélique*

Auprès de qui les IDE ont-elles trouvé de l'aide ?

- La totalité des IDE confrontés à cette situation se sont tournés vers le médecin du travail, interlocuteur privilégié.

- Dans quelques cas, c'est le médecin inspecteur ou l'inspecteur du travail qui a été sollicité.

- D'autres ont fait appel à l'ANPAA, à la CRAM, voire à un spécialiste du droit du travail.

Certaines entreprises ont déjà mis en place des procédures de prise en charge

- A la SNCF, il existe une procédure depuis longtemps déjà : le salarié est rarement pris en charge par le SST, mais orienté vers l'extérieur par sa hiérarchie. L'alcootest n'est pas pratiqué par les IDE.

- A EDF, notamment dans le nucléaire, le règlement intérieur des centrales est très clair : 0 alcool sur le site. De plus, salariés et prestataires sont expressément invités à ne pas entrer sur le site alcoolisés, de même que ceux qui prennent une astreinte professionnelle.

- D' autres entreprises ont créé un groupe alcool auquel participent le médecin du

travail et l'IDE, ce qui permet de valider des prises en charges aussi optimales que possible aux vues des circonstances.

« La prise en charge était très difficile pour l'infirmière avant la réflexion et la mise en place du règlement sur l'alcool. Depuis, chacun sait ce qu'il doit faire. L'alcootest permet de confirmer notre diagnostic pour orienter la personne et la sensibiliser. » Elisabeth

- Dans quelques cas, l'équipe médicale et para-médicale a instauré un protocole de prise en charge de salarié sous l'emprise de l'alcool.
- Malheureusement dans de nombreuses autres entreprises, il n'existe aucune procédure pré-établie, hormis les dispositions du règlement intérieur.

Vous venez de lire l'expérience, le vécu d'infirmiers-infirmières confrontés à cette difficile situation : un salarié alcoolisé et l'employeur qui demande des réponses.

Voici à présent quelques définitions, un condensé du cadre législatif et quelques pistes pour être mieux préparés à affronter cette situation.

Quelques définitions

Alcootest ou alcotest : test servant au dépistage de l'alcool dans l'air expiré ; appareil utilisé pour ce test. (Dictionnaire de la Langue Française)

Ethylotest : Appareil sur lequel s'inscrit le taux d'alcoolémie d'une quantité d'air expiré (dictionnaire multifonctions, site Web TV5 MONDE).

Alcoolisation : imprégnation de l'organisme par de l'alcool, quelle que soit la quantité ingérée (Larousse Médical)

Alcoolémie : présence d'alcool dans le sang (Larousse Médical)

Ivresse : Trouble du comportement, des réactions, du à ingestion d'alcool, un toxique ou une émotion (Dictionnaire de la Langue Française).

Cadre législatif

L'IDE

Extraits du Code de la Santé Publique, Livre III, Actes professionnels

Article R. 4311.1

« Les infirmiers et infirmières sont soumis au respect du secret professionnel. »

Article R. 4311.2

« Les soins infirmiers ont pour objet de concourir au recueil des informations utiles aux médecins pour poser leur diagnostic. »

Article R. 4311-14

«En cas d'urgence, l'infirmier ou l'infirmière prend toutes mesures en son pouvoir afin de diriger la personne vers la structure de soins la plus appropriée à son état. »

L'entreprise

L'article L.232-2 du code du travail interdit à toute personne et à l'employeur d'introduire ou de laisser introduire des boissons alcoolisées sur le lieu de travail, autres que « le vin, la bière, le cidre, le poiré et l'hydromel non additionnés d'alcool ».

Le dépistage de l'alcoolisme en entreprise

L'article L.232-2 du code du travail interdit à l'employeur de laisser entrer ou séjourner des personnes en état d'ivresse sur les lieux de travail.

« Début 2006, un employeur a été condamné en appel au chef d'homicide involontaire, pour la mort d'un salarié, suite à une chute de hauteur. La victime présentait à l'autopsie une alcoolisation avérée. »

(Travail et Sécurité Novembre 2006- Dossier Alcool, tabac).

L'article L.122.35 du Code du Travail fixe les règles du Règlement Intérieur de l'entreprise.

L'arrêt Corona du 1er février 1980 précise que l'éthylostest est à réserver à des conditions de travail particulières, type postes de sécurité, et non à pratiquer sur l'ensemble du personnel.

L'Arrêt RNUR du 9-10-87 stipule que l'alcootest doit avoir pour objectif de faire cesser ou de prévenir une situation dangereuse.

Réponses Ministérielle de 1997 et 2000 L'employeur désigne les personne ou organisme autorisés à pratiquer l'alcootest, mais ce ne peut être le médecin du travail (**et donc l'infirmière ?**).

QUELQUES CONSEILS POUR AIDER L'IDE A PRENDRE EN CHARGE UN SALARIÉ PRÉSENTANT UN ÉTAT D'ÉBRIÉTÉ

d'après les témoignages et les conseils des IDE consultés.

- 1.** Importance de se présenter en blouse « blanche » pour afficher sa neutralité.
- 2.** Isoler le salarié, le soustraire d'un lieu où se trouvent de nombreuses personnes,

dont peut-être sa hiérarchie. Si le salarié se montre agressif, demander à une personne neutre de rester (un collègue par exemple).

3. S'assurer que l'état d'ébriété n'est pas du à tout autre problème somatique que l'alcool : hypoglycémie, fièvre, ingestion de médicaments, exposition à des toxiques. Importance du recueil de données, de l'interrogatoire circonstanciel. La clinique seule suffit le plus souvent à déterminer si alcoolisation il y a.

4. S'il est présent, informer le médecin du travail de la situation. Si le médecin est absent et que l'état du salarié nécessite une prise en charge médicale, ne pas hésiter à appeler le SAMU pour lui exposer la situation. **DÈS QUE LE SAMU A DÉCROCHÉ, LA RESPONSABILITÉ EST TRANSFÉRÉE.** C'est le médecin régulateur qui vous indiquera la marche à suivre. Dans d'autres situations, le salarié pourra être accompagné en taxi chez son médecin traitant. Pas question de le renvoyer chez lui par ses propres moyens !

5. Éviter de conduire le salarié au SST pour le garder en « observation », sauf si le médecin du travail ou celui du SAMU le demande. Le risque d'une aggravation de l'état est toujours possible et l'IDE sera tenu pour responsable s'il n'a pas alerté un médecin.

6. Si vous êtes amené à effectuer un alcootest, ce sera dans un objectif de diagnostic différentiel et uniquement dans ce but. En aucun cas, **L'EMPLOYEUR NE DOIT CONNAÎTRE LE RÉSULTAT.** L'information délivrée à l'employeur ou hiérarchique peut être « malaise » ou « l'état du salarié nécessitait une orientation médical ».

7. Dans tous les cas, le médecin du travail qui suit le salarié doit être informé de l'incident au plus tôt, de façon à pouvoir optimiser la prise en charge au retour du salarié.

8. Si vous subissez des pressions de la part de l'employeur qui souhaiterait tout savoir, le médecin du travail est votre interlocuteur privilégié. Le cas échéant le médecin inspecteur peut vous aider également. Et peut-être bientôt **L'ORDRE INFIRMIER** qui sera sûrement amené à se prononcer sur des situations similaires.

9. Enfin, vous devez consigner par écrit les gestes que vous avez effectué, les faits et uniquement les faits. Cet écrit sera joint au dossier médical du salarié et présenté au médecin du travail dès que possible.

10. Une dernière recommandation : l'IDE a le devoir de se former de façon continue sur les spécificités de son métier. De nombreuses formations permettent de mieux appréhender ces situations délicates, n'hésitez pas à les pratiquer...

En conclusion, je dirai que dans notre pays « culturellement alcoolisé », que nous soyons soignants ou citoyens lambda, nous avons été, nous sommes et nous serons confrontés à des personnes alcoolisées et/ou en état d'ébriété. Nous mêmes, pourquoi sommes-nous si peu à l'aise face à ces situations ? Parce-que nous sommes également consommateurs d'alcool et pas toujours avec modération. Se le dire est déjà un grand pas. C'est d'ailleurs la première étape dans la maladie alcoolique : reconnaître son problème et le dire.

Je remercie tous les infirmiers et toutes les infirmières qui ont répondu à mon appel. Je remercie également Véronique et Marie-Christine qui sont à l'origine de cet article. En souhaitant que cela leur donne des pistes pour mieux appréhender ces situations, ainsi qu'à d'autres infirmiers et infirmières de santé au travail.

Bégonia SANCHEZ
Infirmière de Santé au Travail
Le samedi 29 décembre 2007