

L'Alcool au travail

Ce guide est destiné à la collectivité et plus particulièrement à l'encadrement. Il rappelle plusieurs aspects de l'alcool au travail : réglementation, conduite à tenir, responsabilité... Il peut être le point de départ pour la mise en place d'une démarche de prévention.

Il a reçu un avis favorable du Comité Technique Paritaire du CDG49 en sa séance du 22/10/2012 pour sa diffusion.

1. SOMMAIRE

1.	SOMMAIRE.....	1
2.	DEFINIR LE RISQUE ALCOOL	3
2.1.	L'ALCOOL EN FRANCE EN QUELQUES CHIFFRES	3
2.2.	LES EFFETS DE L'ALCOOL	3
2.2.1.	L'alcoolisation aiguë	3
2.2.2.	L'alcoolisation chronique	3
2.3.	MODES DE CONSOMMATION D'ALCOOL	3
2.3.1.	L'abstinence	3
2.3.2.	Consommation à faible risque	3
2.3.3.	Consommation excessive	4
2.3.4.	Alcool-dépendance	4
3.	ASSOCIER PREVENTION, REGLES ET AIDE.....	5
3.1.	LA DEMARCHE DE PREVENTION	5
3.2.	LA DEFINITION ET LE RESPECT DES REGLES	5
3.3.	PROPOSER UNE AIDE	6
4.	ROLE DES DIFFERENTS ACTEURS DE LA COLLECTIVITE DANS LE CADRE DU RISQUE ALCOOL...6	
4.1.	LES ELUS ET L'ENCADREMENT	6
4.1.1.	Les élus, le directeur général des services	6
4.1.2.	Le supérieur hiérarchique/encadrant d'équipe	6
4.1.3.	La direction des ressources humaines	6
4.2.	LES AGENTS	7
4.3.	LE MEDECIN DE PREVENTION	7
4.4.	LE COMITE D'HYGIENE ET DE SECURITE - COMITE TECHNIQUE PARITAIRE	7
4.5.	L'AGENT CHARGE DE LA MISE EN ŒUVRE DES REGLES D'HYGIENE ET DE SECURITE (ACMO) / ASSISTANT DE PREVENTION	7
4.6.	AUTRES INTERVENANTS	7
5.	CONDUITE A TENIR FACE A UN COMPORTEMENT ANORMAL	7
5.1.	GESTION D'UNE SITUATION PONCTUELLE AVEC ETAT D'EBRIETE MANIFESTE.....	8
5.1.1.	Les signes de l'ébriété	8
5.1.2.	Poste de travail	8
5.1.3.	Conduite à tenir : dialogue	8
5.1.4.	Conduite à tenir : organisation du retrait de l'agent de son poste	10
5.1.5.	Conduite à tenir : reprise du travail – dialogue - rapport écrit.....	10
5.2.	GESTION D'UNE SITUATION CHRONIQUE - SUSPICION D'ALCOOLISME.....	11
5.2.1.	Les signes d'une alcoolisation chronique	11
5.2.2.	Conduite à tenir	11

6.	ORGANISATION DES "POTS"	11
7.	CADRE JURIDIQUE	12
7.1.	LEGISLATION	12
7.1.1.	<i>Code du travail</i>	12
7.1.2.	<i>Code de la route</i>	12
7.2.	JURISPRUDENCE : CONTROLE D'ALCOOLEMIE ET REGLEMENT INTERIEUR	13
7.3.	REGLEMENT INTERIEUR SUR L'ALCOOL	13
7.3.1.	<i>Rédaction du règlement intérieur</i>	14
7.3.2.	<i>Contenu du règlement intérieur sur l'alcool</i>	14
8.	INCIDENCES STATUTAIREs.....	14
8.1.	DISCIPLINE	14
8.1.1.	<i>La procédure disciplinaire</i>	14
8.1.2.	<i>Les faits constitutifs d'une faute</i>	14
8.1.3.	<i>La preuve des faits</i>	15
8.2.	CHANGEMENT D'AFFECTION	15
8.3.	SERVICE NON FAIT	15
8.4.	CARRIERE	15
9.	RESPONSABILITES.....	16
9.1.	RESPONSABILITE PENALE	16
9.1.1.	<i>L'ivresse publique</i>	16
9.1.2.	<i>La conduite sous l'influence de l'alcool</i>	16
9.1.3.	<i>La mise en danger d'autrui</i>	16
9.2.	RESPONSABILITE ADMINISTRATIVE ET CIVILE - ACCIDENT	17
9.3.	RESPONSABILITE DISCIPLINAIRE	17
9.3.1.	<i>Pour l'agent en état d'ébriété</i>	17
9.3.2.	<i>Supérieur hiérarchique</i>	17
10.	CONTACTS-ASSISTANCE	18
11.	BIBLIOGRAPHIE-SOURCES	18
12.	ANNEXE 1.....	19
13.	ANNEXE 2.....	21

2. DEFINIR LE RISQUE ALCOOL

2.1. L'alcool en France en quelques chiffres

- Décès annuels attribuables à l'alcool : entre 40000 et 50000.
- Accidents de travail liés à l'alcool : estimés entre 10 et 20%.
- Nombre de consommateurs excessifs : entre 4 et 5 millions de personnes.

2.2. Les effets de l'alcool

L'alcool est un produit psycho-actif : il modifie le fonctionnement du système nerveux et ainsi, influe sur le comportement.

Il faut en moyenne une heure pour éliminer 0.15 gramme d'alcool par litre de sang. Cette élimination s'effectue au niveau du foie, mais tant qu'elle n'est pas achevée, l'alcool continue de perturber l'activité du cerveau.

La consommation occasionnelle ou répétée d'alcool peut mettre en danger la santé et la sécurité des personnes. Les risques peuvent exister dès les premières doses d'alcool ingérées.

2.2.1. L'alcoolisation aiguë

L'alcoolisation aiguë est l'intoxication par la consommation d'une quantité excessive d'alcool dans un temps limité.

Elle se traduit par un état d'ivresse caractérisé par une période d'excitation suivie d'un « engourdissement » du cerveau (ébrété) : mauvaise coordination des mouvements, baisse des réflexes et difficultés de concentration.

Cet état peut être la cause d'accidents du travail et de la circulation ou de violences.

L'ivresse occasionnelle est réversible et ne laisse pas de traces durables sur l'organisme sauf si elle se répète souvent.

2.2.2. L'alcoolisation chronique

C'est l'intoxication répétée et habituelle par consommation d'alcool. Cette forme d'alcoolisation est progressive, elle peut se développer inconsciemment et les effets sur la santé ne se ressentent qu'après plusieurs années. Par ailleurs, l'alcoolisation chronique va influencer sur la vie familiale, sociale et professionnelle du buveur.

Les effets de l'alcoolisation chronique sur l'organisme à moyen ou long terme sont graves :

- Cancers ;
- Maladies cardio-vasculaires ;
- Cirrhose du foie ;
- Maladies et troubles du système nerveux ;
- Alcoolisme fœtal.

2.3. Modes de consommation d'alcool

2.3.1. L'abstinence

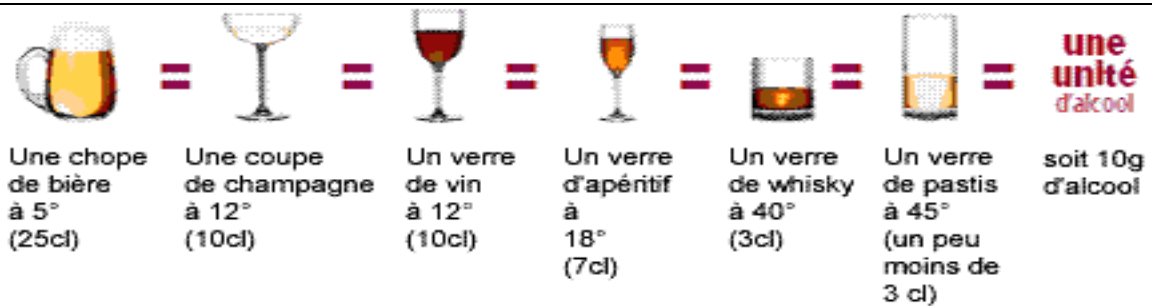
Consiste à ne boire aucune boisson alcoolisée.

2.3.2. Consommation à faible risque

Consommation d'alcool n'entraînant ni complication, ni dommage social ou sanitaire. On considère qu'elle est à faible risque lorsque :

-elle est consommée hors d'une situation à risque : travail dangereux, conduite de véhicule...

-la quantité d'alcool absorbée est inférieure aux seuils de risque OMS (Organisation Mondiale pour la Santé) :



Recommandations OMS pour une consommation à moindre risque :

Consommations régulières :

- Femmes : pas plus de 2-3 unités d'alcool en moyenne par jour (moins de 14/semaine)
- Hommes : pas plus de 3-4 unités d'alcool en moyenne par jour (moins de 21/semaine)
- Au moins un jour par semaine sans boisson alcoolique

Consommations occasionnelles :

- Pas plus de 4 unités d'alcool en une seule occasion

Pas d'alcool dans les circonstances suivantes :

- Pendant la grossesse
- Pendant l'enfance
- Quand on conduit un véhicule
- Quand on conduit une machine dangereuse
- Quand on exerce des responsabilités qui nécessitent de la vigilance
- Quand on prend certains médicaments
- Dans certaines maladies aiguës ou chroniques (épilepsie, pancréatite, hépatite virale, etc.)
- Quand on est un ancien alcoolo-dépendant

2.3.3. Consommation excessive

Consommation d'alcool qui représente un danger mais sans caractère de dépendance : soit elle est supérieure aux seuils de l'OMS soit le mode de consommation est particulier :

- prise d'alcool à jeun ou au réveil ;
- consommation liée à une situation de stress ;
- alcoolisation massive en peu de temps (Binge Drinking).

Le consommateur à risque conserve encore une certaine maîtrise vis-à-vis de l'alcool, il peut modifier son comportement même si cela lui demandera un grand effort de volonté.

2.3.4. Alcoolodépendance

L'alcoolodépendance se traduit par le fait que la suppression de prise d'alcool entraîne des troubles physiques et psychiques chez le consommateur. Il n'a plus la maîtrise de sa consommation et a un besoin compulsif de continuer à boire de l'alcool.

Selon les individus, cette dépendance peut s'installer plus ou moins rapidement. A l'origine, la consommation d'alcool est liée à un sentiment de plaisir, puis d'une habitude de satisfaction immédiate procurée par le produit. La dépendance psychologique s'installe entraînant l'individu dans l'addiction. Un état de manque est possible lorsque l'alcool n'est plus disponible : tremblements, sueurs, agitation, troubles du caractère, délire.

3. ASSOCIER PREVENTION, REGLES ET AIDE

Le problème de l'alcool au travail est un sujet difficile à aborder, voire tabou. Par conséquent, une démarche de prévention ou de prise en compte du risque alcool peut être inexistante dans la collectivité. Ainsi, lorsqu'une situation problématique se présente, la collectivité peut être prise au dépourvu et le cas sera traité sous forme disciplinaire ou d'invalidité faute d'alternatives possibles.

La gestion du risque alcool doit s'articuler autour de trois points :

- Une démarche de prévention ;
- Un respect des règles et la mise en place de procédures ;
- Une aide aux agents en difficulté ;

3.1. La démarche de prévention

Plusieurs étapes sont indispensables pour la mise en place d'une telle démarche :

- Engagement des élus et de l'encadrement, qui doivent ensemble être porteurs de la démarche ;
- Mise en place d'une équipe pluridisciplinaire et représentative de la collectivité qui mêlera élus, encadrants, agents, représentants du personnel, médecin de prévention...
- Implication et information de l'ensemble du personnel ;
- Etat des lieux de la consommation d'alcool ;
- Formation de l'encadrement et des personnes référents pour gérer les situations difficiles et rappeler la démarche de prévention ;
- Mise en place des moyens de prévention et de décision :
 - *Information et sensibilisation des agents sur les effets et les risques de l'alcool (distribution de dépliants, lors de la visite médicale...)
 - *Mise en place des règles (voir le titre suivant) ;
 - *Mise à disposition d'un distributeur de boissons non alcoolisées, d'une fontaine à eau... ;
 - *Autoévaluation de sa consommation d'alcool ;
 - *Mise en place d'un agent référent ou d'une cellule d'écoute (en aucun cas un membre d'un groupe d'intervention ne s'engage personnellement dans une démarche d'aide ou de soin, il constitue juste un relais)...
- Evaluation de l'efficacité de la démarche et apport de modifications le cas échéant.

3.2. La définition et le respect des règles

Il est nécessaire d'établir un cadre pour gérer les différentes situations qui peuvent se présenter dans la collectivité en terme de risque alcool, par conséquent il faudrait :

- Préciser les rôles et obligations de chacun (voir le chapitre 4):
 - *Elus ;
 - *Directeur général des services ;
 - *Supérieurs hiérarchiques ;
 - *Agents...
- Définir la conduite à tenir en fonction des situations rencontrées sous forme de procédure (voir le chapitre 5):
 - *Constater les faits ;
 - *Engager un dialogue si possible ;

- *Proposer un alcootest le cas échéant, recueillir des témoignages ;
- *Retrait ou maintien au poste de travail

- Encadrer l'organisation et le déroulement des manifestations telle que anniversaire, départ en retraite...(voir le chapitre 6) ;
- Rédiger un règlement intérieur (voir le chapitre 7.3)

3.3. Proposer une aide

Elle peut consister à inciter l'agent à entreprendre une démarche de sevrage, lui fournir des adresses d'associations d'aide (voir le chapitre 10), former des agents référents qui pourront aider leurs collègues en difficulté...

4. ROLE DES DIFFERENTS ACTEURS DE LA COLLECTIVITE DANS LE CADRE DU RISQUE ALCOOL

En fonction de l'organisation de la collectivité, la gestion du risque alcool pourra se répartir sur différents niveaux.

4.1. Les élus et l'encadrement

4.1.1. Les élus, le directeur général des services

- L'autorité territoriale doit veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous son autorité.
- Les élus et le Directeur Général des Services définissent le cadre relatif à l'alcool au travail (respect de la réglementation, règlement, procédures, programme de prévention...) et le diffusent auprès de l'encadrement et des agents.

4.1.2. Le supérieur hiérarchique/encadrant d'équipe

- Il est responsable de la sécurité des agents placés sous son autorité.
- Il fait connaître les règles et les fait respecter :
 - *En informant les agents, en leur rappelant le règlement (s'il existe) ;
 - *En constatant et formalisant les fautes et manquements par le biais d'un entretien et d'un Procès Verbal.
- Il encadre la pratique des manifestations (anniversaire, départ à la retraite...)
- Il a un rôle d'écoute à l'égard d'un agent en difficulté mais aussi de l'ensemble de son équipe : les collègues d'un agent alcoolique pouvant souffrir de la situation.
- Il informe la Direction des agents en difficulté et des problèmes rencontrés.

4.1.3. La direction des ressources humaines

- Elle accompagne le supérieur hiérarchique dans la prise en charge du problème ; informe des possibilités d'action (procédure, conduite à tenir, intervenants, sanctions...).
- Elle diffuse l'information concernant le risque alcool auprès des agents (règlement intérieur, aide possible, sanctions...).
- Elle gère la situation administrative des agents (arrêt maladie, reclassement, aménagement de poste, démarche de soin...)
- Elle organise la visite médicale périodique ou ponctuelle des agents.
- Elle met en œuvre les procédures de contrôle et de sanction (discipline, retenue sur salaire...) le cas échéant.

4.2. Les agents

- Ils se conforment aux instructions données en matière de sécurité.
- Ils ne se mettent pas, ne mettent pas leurs collègues et les tiers en situation de danger.
- Ils informent leur hiérarchie des problèmes de sécurité rencontrés.

4.3. Le médecin de prévention

- Il évalue l'aptitude de l'agent à occuper son poste de travail.
- Il assure une surveillance médicale des agents par le biais des visites médicales.
- Il informe les agents des risques médicaux et professionnels auxquels ils s'exposent.
- Il conseille l'employeur en terme de santé et d'hygiène au travail.

4.4. Le comité d'hygiène et de sécurité - comité technique paritaire

- Le comité contribue à la protection de la santé et de la sécurité des agents au travail. Il pourra proposer des actions de prévention.
- Si la collectivité établit un règlement intérieur, le comité doit être saisi pour donner son avis.

4.5. L'agent chargé de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité (ACMO) / Assistant de prévention

- Il assiste et conseille l'autorité territoriale en matière d'hygiène et de sécurité au travail. Il signale les faits et comportements dangereux et propose des actions de prévention.
- Il peut participer à la rédaction du règlement intérieur et à la mise en œuvre des mesures de prévention (sensibilisation des agents...).

4.6. Autres intervenants

- Le médecin traitant de l'agent ;
- L'assistant social / les services sociaux ;
- Les représentants du personnel ;
- Les associations de lutte contre l'alcoolisme / les centres de cures (voir le chapitre 10).

5. CONDUITE A TENIR FACE A UN COMPORTEMENT ANORMAL

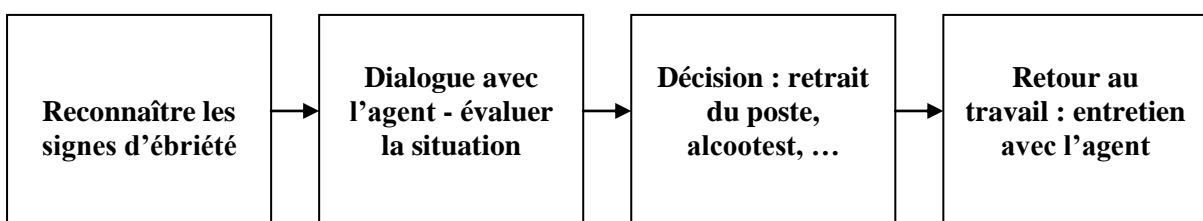
Principalement deux situations problématiques liées à l'alcool au travail peuvent être rencontrées :

- Un état ponctuel d'ébriété ;
- Une situation chronique (alcoolisme).

Ces deux situations seront traitées également afin de faire cesser toute situation à risque pour l'agent et les tiers dans un premier temps.

Pour la situation chronique, une deuxième phase devrait intervenir : celle de l'accompagnement de l'agent pour traiter son problème lié à l'alcool.

Schématiquement, les étapes pour gérer une situation d'ébriété sont les suivantes :



5.1. Gestion d'une situation ponctuelle avec état d'ébriété manifeste

5.1.1. Les signes de l'ébriété

- troubles du comportement ;
- troubles de l'équilibre ;
- troubles de l'élocution ;
- odeur de l'haleine.

La constatation de l'ébriété d'un agent doit être rapportée au responsable hiérarchique.

5.1.2. Poste de travail

Il est impératif de déterminer si le poste de l'agent en état d'alcoolisation présente un danger pour lui, ses collègues ou les tiers. Ces postes devraient être définis dans le règlement intérieur. En effet, **afin de ne pas porter atteinte aux droits et libertés individuelles, le recours à l'alcootest ne peut avoir pour objet que de prévenir ou de faire cesser immédiatement une situation dangereuse.**

On considèrera que les postes dangereux sont ceux impliquant :

- la conduite de véhicule et d'engin ;
- l'utilisation de machines dangereuses ;
- l'utilisation de produits dangereux ;
- des situations dangereuses (travail en hauteur, travaux électriques...)
- des situations impliquant un encadrement (enfants, personnes âgées...)

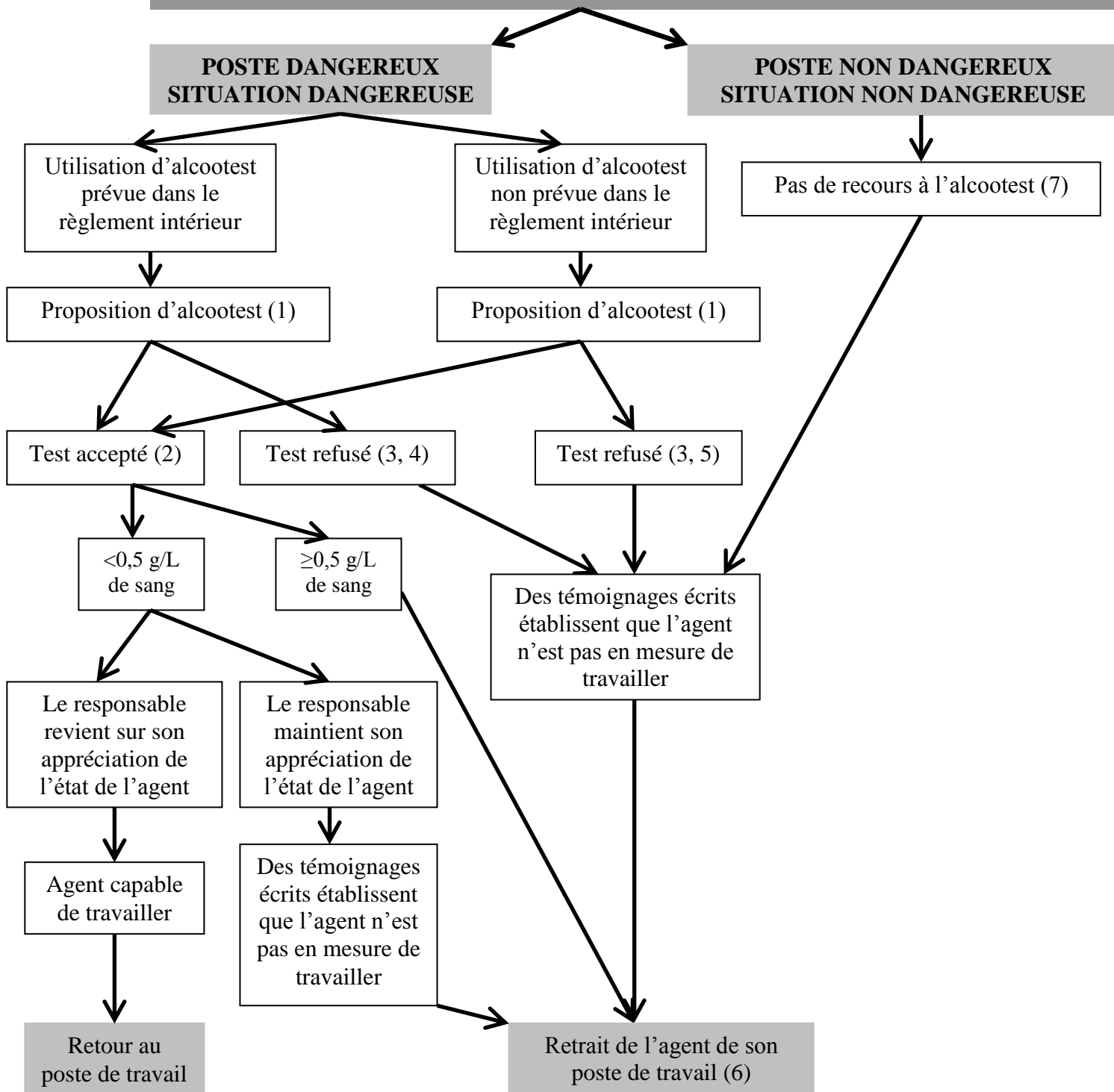
5.1.3. Conduite à tenir : dialogue

Le supérieur hiérarchique informe l'agent qu'il ne semble pas être en mesure d'assurer son service. Un dialogue, dans la mesure du possible, doit s'installer (les faits évoqués lors de ce dialogue devraient être repris dans un rapport écrit : voir le chapitre 5.1.5) :

Dialogue : attitude de l'agent				
Situation	L'état de l'agent ne permet pas le dialogue ou nécessite une prise en charge médicale	L'agent est violent ou agressif	L'agent reconnaît qu'il n'est pas en état de travailler, il accepte de quitter son poste momentanément.	L'agent ne reconnaît pas qu'il n'est pas en état de travailler
Quelle décision prendre	Appel du médecin du travail pour avis. En cas d'absence, appel du SAMU ou des pompiers.	Appel des forces de l'ordre	Consigner cet accord dans un rapport et organiser le retrait de l'agent (voir le chapitre 5.1.4)	suivre le schéma page suivante (recours à un alcootest possible ⁽¹⁾)

⁽¹⁾Les dispositions inhérentes à l'utilisation de l'alcootest doivent être inscrites dans le règlement intérieur.

AGENT EN ETAT ANORMAL / SUSPICION D'ALCOOLISATION



(1) L'alcootest ne peut être réalisé que par un nombre limité de personnes autorisées par le Maire ou le Président.

(2) Les seuils d'alcoolisation retenus sont ceux prévus par le Code de la Route.

(3) Le refus de pratiquer le test ne prouve pas de facto un état d'ébriété.

(4) Le refus de se soumettre à un alcootest prévu au règlement intérieur peut justifier une faute disciplinaire.

(5) Dans ce cas, le refus de subir l'alcootest n'a pas de conséquences juridiques.

(6) Il y a un risque pour la sécurité de l'agent et des tiers, la responsabilité de l'employeur ou des responsables est accrue : le retrait de l'agent de son poste est impératif.

(7) Le recours à l'alcootest ne peut avoir pour objet que de prévenir ou de faire cesser immédiatement une situation dangereuse.

5.1.4. Conduite à tenir : organisation du retrait de l'agent de son poste

Lorsque le retrait de l'agent de son poste de travail s'avère nécessaire, plusieurs possibilités s'offrent au responsable hiérarchique pour l'organiser.

✎ En premier lieu, le recours à un médecin pour avis médical est recommandé pour évaluer l'état de l'agent :

- médecin du travail ;
- médecin généraliste ;
- médecin traitant de l'agent ;
- médecin régulateur du SAMU (appeler le n°15).

✎ En fonction de l'avis du médecin et selon la gravité de la situation, le retrait de l'agent peut s'opérer de plusieurs façons :

- intervention des services d'urgence pour la prise en charge de l'agent ;
- accompagnement à l'hôpital par une ambulance ;
- accompagnement de l'agent à son domicile par une personne de son entourage, par une ambulance ou par un autre agent.

✎ **ATTENTION, l'agent en état d'ébriété :**

- après avoir été raccompagné, ne doit pas être laissé seul à son domicile ;**
- ne doit pas rentrer chez lui par ses propres moyens.**

5.1.5. Conduite à tenir : reprise du travail – dialogue - rapport écrit

Après un état d'ébriété au travail, la reprise du poste ne doit pas s'effectuer comme si rien ne s'était passé. Trois mesures devraient être prises :

✎ Saisine du médecin de prévention qui peut se prononcer sur l'aptitude de l'agent.

✎ Entretien entre l'agent et le supérieur hiérarchique (se reporter à l'encadré ci dessous) qui aura pour objectifs de:

- revenir sur les faits et de les consigner dans un rapport ;
- rappeler les responsabilités, le règlement, les consignes de chacun ;
- évoquer la suite de la procédure (sanctions, retenue sur traitement...);
- proposer une aide si besoin.

✎ Régularisation de la situation administrative : arrêt maladie, retenue sur traitement, sanction disciplinaire.

CONDUITE DE L'ENTRETIEN (s'aider de la fiche annexe 1)

Quelques conseils pour la conduite de l'entretien :

- ☞ Eviter de confier l'entretien à un encadrant qui entretient un contact amical avec l'agent ;
- ☞ L'agent peut être accompagné s'il le souhaite ;
- ☞ Eviter les attitudes suivantes :
 - couvrir le comportement de l'agent ;
 - occulter les conséquences du comportement de l'agent ;
 - compatir aux agissements de l'agent ;
 - ne pas appliquer le règlement au motif que l'agent prenne de bonnes résolutions ;
- ☞ Montrer que l'on n'est pas indifférent à la situation de l'agent ;
- ☞ Eviter les reproches et conseils gratuits ;
- ☞ Ne pas essayer de convaincre l'agent qu'il est alcoolique, ce diagnostic est établi par le corps médical ;

☞ Garder le contrôle de l'entretien (ne pas se laisser entraîner dans une longue discussion ou un détournement de celle-ci) ;
 ☞ L'entretien peut se terminer par la mise en place d'objectifs communs et d'obligations que l'agent devra observer.

5.2. Gestion d'une situation chronique - suspicion d'alcoolisme

5.2.1. Les signes d'une alcoolisation chronique

L'existence de plusieurs signes doit donner l'alerte et amener la collectivité à réagir (employeur, responsables, collègues) :

Signes physiques associés	Comportement	Signes professionnels
Tremblements des extrémités	Agressivité/exubérance	Retards
Transpiration	Variation de l'humeur	Absences
Incoordination psychomotrice	Maladresse	Congés de maladie répétitifs
Haleine forte	Trouble de la mémoire	Abandon de poste
Couperose du visage	Isolement/dépression	Perte de motivation
Vertiges	Impulsivité	Travail de mauvaise qualité

5.2.2. Conduite à tenir

La conduite à tenir sera la même que lors d'un état d'ébriété ponctuel (chapitre 5.1) :

- entretien avec la hiérarchie donnant lieu à un rapport écrit (s'aider de la fiche annexe 1) ;
- entretien avec le médecin du travail (soumis au secret professionnel ; avec l'accord de l'agent, aide à mettre une stratégie de soin ; peut proposer un aménagement de poste) ;
- retrait du poste de travail le cas échéant ;
- régularisation de la situation administrative.

De plus, la collectivité peut apporter son aide à un agent en situation de dépendance avec l'alcool dans le cadre d'une démarche de prévention et de gestion du risque « alcool ».

Dans ce cas, elle peut proposer à l'agent son assistance sous la forme suivante :

- Inviter et le soutenir pour entreprendre une démarche de sevrage ;
- lui donner des contacts : services de médecine spécialisés, associations (voir le chapitre 10)
- imposer la sobriété absolue pendant le service ;
- proposer un suivi (qui ne sera pas d'ordre médical) par l'intermédiaire d'entretiens réguliers avec la hiérarchie ;
- ...

6. ORGANISATION DES "POTS"

A l'occasion d'un départ à la retraite, d'une naissance, de la nouvelle année... l'introduction et la consommation d'alcool peut être admise à titre exceptionnel pour fêter l'évènement par le chef de service. L'organisateur a la responsabilité du bon déroulement de la manifestation, il doit s'engager à :

- demander l'autorisation à son chef de service ;
- déterminer un lieu hors des locaux de travail ;
- limiter la durée de la manifestation (une heure environ) et éviter qu'elle ne se déroule en fin de journée ;

- proposer seulement des alcools autorisés par le Code du Travail et en quantité limitée : vin, bière, cidre, poiré ;
- ne pas proposer d'alcool fort (type apéritif, digestif) ;
- proposer des boissons non alcoolisées en quantité suffisante ;
- prévoir une collation en accompagnement ;
- retirer les bouteilles d'alcool restantes ;
- mettre des alcootests à disposition.

Chaque consommateur doit veiller à ne pas dépasser le taux d'alcoolémie prévu par le Code de la Route en fin de manifestation.

7. CADRE JURIDIQUE

Le cadre juridique de l'alcool au travail est composé par la législation qui comporte des mesures d'interdiction et par la jurisprudence qui a établi des règles en matière de contrôle du taux d'alcoolémie. Ce cadre peut être complété par l'instauration d'un règlement intérieur pour en préciser l'application dans la collectivité.

7.1. Législation

7.1.1. Code du travail

Article R4228-20 du Code du travail

Aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail.

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.

7.1.2. Code de la route

Extrait de l'article R234-1 du Code de la route

I. - Même en l'absence de tout signe d'ivresse manifeste, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe le fait de conduire un véhicule sous l'empire d'un état alcoolique caractérisé par :

1° Une concentration d'alcool dans le sang égale ou supérieure à 0,20 gramme par litre ou par une concentration d'alcool dans l'air expiré égale ou supérieure à 0,10 milligramme par litre et inférieure aux seuils fixés à l'article L. 234-1, pour les véhicules de transport en commun ;

2° 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 et inférieure aux seuils fixés à l'article L. 234-1, pour les autres catégories de véhicules.

Extrait de l'article L234-1 du Code de la route

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 4 500 euros d'amende.

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

7.2. Jurisprudence : contrôle d'alcoolémie et règlement intérieur

-Le Conseil d'Etat a annulé la clause d'un règlement intérieur permettant un dépistage systématique du taux d'alcoolémie chez les salariés. Sans porter atteinte à la liberté individuelle, ce dépistage ne pouvait concerner que les salariés occupant des postes de sécurité ou ceux ayant des manifestations extérieures pouvant donner à penser à un état d'ivresse (*CE n°06361 du 01/02/1980*).

-La soumission à l'épreuve de l'alcootest prévue par le règlement intérieur ne peut avoir pour objet que de prévenir ou de faire cesser immédiatement une situation dangereuse. Elle ne peut permettre à l'employeur de faire constater par ce moyen une éventuelle faute disciplinaire. Il n'est pas nécessaire que le règlement intérieur désigne nommément les agents habilités à procéder au contrôle ; le directeur régional du travail ne peut exiger que le règlement précise la faculté ouverte aux salariés de demander une contre-expertise de leur état (*CE n°72220 du 09/10/1987*).

-Le règlement intérieur peut imposer un contrôle d'alcoolémie aux salariés utilisant des machines dangereuses ou manipulant des produits toxiques s'il en précise les caractéristiques (*TA Marseille du 17/10/1985*).

-Le fait de présenter des signes d'ébriété et de refuser de se soumettre à un alcootest, ou de s'y soumettre mais de refuser d'en montrer le résultat, sont des faits de nature à justifier une sanction disciplinaire (*CE 107766 du 17/02/1995 – CAA Nantes 95NT00311 du 30/02/1996*).

-La présence d'un tiers, une possibilité de solliciter une contre-expertise sont indispensables à la validité du recours à un alcootest (*CE n°72220 du 9/10/1987*).

-Le non-respect des dispositions du règlement intérieur, et notamment de l'assistance d'un collègue, rend irrégulier le contrôle d'alcoolémie (*CA Douai n° 06/01254 du 30/03/2007*).

-Même si un article du règlement intérieur prévoit un contrôle d'alcoolémie pour le personnel affecté à un emploi de conduite, un chauffeur de car peut valablement refuser de se soumettre à un dépistage, alors qu'il a achevé son horaire de travail (*CA Versailles n°04/03791 du 29/09/2005*).

-Une fouille ne peut être réalisée sur la base d'une simple suspicion d'alcoolémie : compte tenu du traitement antidépresseur, la directrice et les deux témoins ont pu se méprendre sur la somnolence et les vertiges, donc sur le véritable état de la salariée (*CA Nancy n°06/01350 du 12/10/2007*).

-Un règlement intérieur peut prévoir qu'à tout moment de la période de travail, le taux d'alcoolémie à ne pas dépasser est le taux légal en vigueur pour la sécurité routière (*CE n°139976 du 03/11/1997*).

-Un règlement intérieur peut interdire la consommation d'alcool sur le lieu de travail, y compris pendant la pause déjeuner. A défaut d'interdiction, la consommation d'alcool pendant une pause déjeuner ne peut être sanctionnée (*CAA Lyon n°04LY01567 du 05/06/2007*).

7.3. Règlement intérieur sur l'alcool

Dans la collectivité, un règlement intérieur permet de préciser, dans un document interne et porté à la connaissance de tous les agents, l'organisation, le fonctionnement de la collectivité, les droits et obligations des agents, les procédures internes.

Un règlement intérieur global peut inclure les dispositions relatives au fonctionnement de la collectivité ainsi que les règles d'hygiène et de sécurité, les questions relatives à l'alcool...ou il peut être décidé d'établir un règlement par thème, par exemple un règlement intérieur sur l'alcool au travail (un modèle est proposé en annexe 2 concernant la partie alcool).

7.3.1. Rédaction du règlement intérieur

Le règlement intérieur ne peut contenir de dispositions statutaires et ne doit pas ajouter de règles ou de normes à la réglementation existante. De plus il doit se conformer à la jurisprudence existante sur le thème abordé.

L'avis du Comité Technique Paritaire est obligatoire lors de l'établissement du règlement intérieur.

Le règlement intérieur doit être porté à la connaissance et rendu accessible à l'ensemble des agents lors de sa mise en application.

7.3.2. Contenu du règlement intérieur sur l'alcool

Les points suivants devraient y être abordés :

- Rappel des obligations, rôle et responsabilités de chacun ;
- Rappel des interdictions légales ;
- Explication des procédures qui seront mises en œuvre en cas d'ébriété ou de doute sur l'état d'un agent ;
- Modalités d'utilisation d'un alcootest (personnes habilitées, dans quelle situation il sera utilisé, possibilité de demander une contre-expertise, présence d'un tiers, conséquences en fonction du résultat...) ;
- Définition des postes dangereux dans la collectivité.

8. INCIDENCES STATUTAIRES

8.1. Discipline

Les conséquences de la consommation d'alcool : travail non fait, désorganisation du service, atteinte à l'image du service... sont des faits constitutifs d'une faute pouvant justifier une sanction disciplinaire.

8.1.1. La procédure disciplinaire

Les règles de procédure disciplinaire de droit commun s'appliquent, par conséquent il est nécessaire de respecter les droits de la défense de l'agent :

- Préciser à l'agent la possibilité de consulter son dossier individuel, de se faire assister par le ou les défenseurs de son choix
- Respecter un délai raisonnable avant de prendre une sanction.

Pour les fonctionnaires, il est nécessaire de saisir le conseil de discipline pour les sanctions autres que celle du premier groupe. Pour les agents non titulaires, le conseil de discipline n'est pas compétent : la procédure incombe donc exclusivement à l'autorité territoriale quelle que soit la gravité de la sanction.

L'autorité territoriale doit choisir une sanction parmi la liste prévue par les textes. Celle-ci sera fonction du statut de l'agent et de la gravité de la faute reprochée.

En cas de faute grave il est possible de mettre en œuvre une mesure de suspension permettant d'éloigner l'agent du service. Le conseil de discipline doit alors être saisi dans les plus brefs délais.

8.1.2. Les faits constitutifs d'une faute

Les faits reprochés à l'agent doivent être déterminés précisément (formalisation, quantification, date).

Les faits s'apprécieront en fonction du niveau hiérarchique de l'agent, de sa fonction, de sa persistance dans son comportement fautif ou à l'inverse, de ses efforts pour l'améliorer.

- Les faits tenant directement à l'alcool :
 - *introduction d'alcool dans les locaux ;
 - *consommation d'alcool sur le lieu de travail ;
 - *état d'ébriété sur le lieu de travail.
- Les faits tenant à l'exécution des tâches :
 - *absence, retards injustifiés ;
 - *travail défectueux ou non-fait ;
 - *désorganisation de service ;
 - *comportement dangereux pour l'agent ou un tiers, mise en danger d'autrui.
- Les faits tenant au comportement :
 - *irrespect, injures, insultes ;
 - *violence, menaces ;
 - *vol ;
 - *implication dans un accident.

8.1.3. La preuve des faits

Les preuves peuvent être de diverses natures :

- Témoignages de la hiérarchie, des élus, des collègues, des usagers : ils doivent être précis, circonstanciés, nominatifs, datés et signés ;
- résultats d'alcootest ;
- résultats d'analyses médicales effectuées par la Police Nationale ou Gendarmerie dans le cadre d'une procédure liée au Code de la Route.

8.2. Changement d'affectation

Un changement d'affectation devrait pouvoir intervenir provisoirement, par exemple si un agent se voit retiré son permis de conduire alors qu'il est affecté à un poste nécessitant la conduite de véhicule.

Si l'agent représente régulièrement un danger pour lui-même ou pour autrui, ce changement pourrait être définitif.

Le changement d'affectation devrait avoir lieu après avis de la CAP si celui-ci a une conséquence sur la situation de l'agent.

Si le changement d'affectation est lié à une pathologie (ce qui devrait être le cas pour l'alcoolisme) l'avis du médecin du travail devrait également être recueilli.

8.3. Service non fait

Dans le cas d'un agent présent sur son lieu de travail mais qui n'effectue pas ses missions ou partiellement, l'employeur peut estimer qu'il ne remplit pas ses obligations, le considérer en service non fait et opérer une retenue sur salaire.

8.4. Carrière

Un état d'ébriété ponctuel ou un problème chronique avec l'alcool provoquera un dysfonctionnement au niveau du service rendu, par conséquent cela donnera une image négative sur les possibilités pour un agent d'évoluer dans ses fonctions.

Ainsi, indirectement, l'alcool aura une incidence sur la carrière d'un agent (nomination, avancement...).

Cependant il ne faut pas stigmatiser à long terme les agents ayant eu des problèmes de consommation d'alcool et leur refuser tout emploi ou toute évolution de carrière pour ce motif.

9. RESPONSABILITES

9.1. Responsabilité pénale

9.1.1. L'ivresse publique

Extrait de l'article L3341-1 du Code de la santé publique :

Une personne trouvée en état d'ivresse dans les lieux publics est, par mesure de police, conduite à ses frais dans le local de police ou de gendarmerie le plus voisin ou dans une chambre de sûreté, pour y être retenue jusqu'à ce qu'elle ait recouvré la raison.

Article R3353-1 du Code de la santé publique :

Le fait de se trouver en état d'ivresse manifeste dans les lieux publics est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la 2^{ème} classe.

9.1.2. La conduite sous l'influence de l'alcool

-Conduire un véhicule avec un taux d'alcool compris **entre 0,5 et 0,8g/L⁽¹⁾** de sang est une **infraction** pouvant être sanctionnée par :

- *contravention de 4^{ème} classe (135€ pouvant être majoré) ;
- *retrait de 6 points sur le permis de conduire ;
- *suspension du permis possible.

⁽¹⁾ Ce seuil est abaissé pour les conducteurs de transports en commun et passe à un taux d'alcool égal ou supérieur à 0,2g/L.

-Conduire un véhicule avec un taux d'alcool **supérieur ou égal à 0,8g/L** de sang constitue un **délit** pouvant être sanctionné par :

- *immobilisation du véhicule ;
- *suspension, voire annulation du permis de conduire ;
- *retrait de 6 points sur le permis de conduire ;
- *amende pouvant atteindre 4500€ ;
- *peine de prison ;
- *ces sanctions peuvent être alourdies en cas d'accident.

9.1.3. La mise en danger d'autrui

La responsabilité pénale peut concerner toute personne (employeur, collègues, indépendamment du niveau hiérarchique), non seulement en état d'ébriété, au titre de la mise en danger d'autrui et de non assistance à personne en danger.

a) Délits non intentionnels

-**La faute d'imprudence ou de négligence** consiste à ne pas avoir prévu qu'un dommage pouvait survenir. Cette infraction implique la réalisation d'un dommage. Elle peut être liée à la violation d'une obligation de sécurité imposée par un texte légal ou à un comportement imprudent.

-**La mise en danger d'autrui** résulte de la violation délibérée d'une obligation de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou le règlement. Le fait d'exposer autrui à un danger de mort ou de blessures constitue le délit, même en l'absence de dommages.

b) Non assistance à personne en danger

Cette infraction est constituée par l'abstention de porter secours à une personne en péril.

Concrètement : suite à un repas de fin d'année organisé par une entreprise au sein de ses locaux, un salarié, dont le taux d'alcoolémie était de 1.90g/L, a pris son véhicule et s'est tué dans un accident.

Deux collègues ont été reconnus coupables de non assistance à personne en danger, malgré leur tentative pour dissuader l'agent de conduire. Les juges ont retenu que le premier, ayant la qualité de cadre, savait en quittant les lieux que son collègue n'était pas en état de conduire mais qu'il voulait conduire pour rentrer chez lui, le second, gardien de parking, aurait pu sans employer la force et sans risque pour lui-même, maintenir le parking fermé pour l'empêcher de sortir.

9.2. Responsabilité administrative et civile - Accident

Un accident survenu à un agent en état d'ivresse sur son temps de travail n'est pas qualifié d'accident de service ou de trajet.

La consommation excessive d'alcool constitue une faute personnelle détachable du service. Par conséquent :

- Seul l'agent est responsable civilement envers les victimes et éventuellement l'administration ;
- l'administration n'est pas redevable de la protection fonctionnelle envers l'agent ;
- les ayants droit de l'agent qui serait décédé en état d'ivresse n'ont pas droit à la pension de réversion.

Cependant, les dommages causés par un agent en état d'ébriété pendant et sur son lieu de travail, ne sont pas totalement dénués de tout lien avec le service. La responsabilité de la collectivité pourrait être recherchée par les victimes, ainsi, elle pourrait être amenée à prendre en charge l'indemnisation des dommages causés par l'agent. La collectivité serait en droit d'engager la responsabilité personnelle de l'agent en cause par une action récursoire à son encontre.

9.3. Responsabilité disciplinaire

9.3.1. Pour l'agent en état d'ébriété

Voir le chapitre sanction disciplinaire 8.1

9.3.2. Supérieur hiérarchique

-L'encadrant peut être sanctionné disciplinairement s'il a toléré dans son équipe la consommation d'alcool sur le lieu de travail et n'a pris aucune mesure corrective.

Concrètement : un agent de maîtrise est valablement révoqué, car il est responsable d'une équipe de 6 agents, a participé à un repas organisé sur les lieux de travail et pendant le temps de travail comportant une consommation importante de boissons alcoolisées et l'un de ses agents est décédé à la suite de ce repas victime d'un coma éthylique (CAA Douai du 02/03/2004)

Remarque : un agent sanctionné pénalement peut être sanctionné disciplinairement.

10. CONTACTS-ASSISTANCE

Les unités hospitalières spécialisées en Alcoologie ou Addictologie :

- CHU Angers – Service Médecine E : 02 41 35 53 52
- CH de Cholet (Unité Addictologie) : 02 41 49 66 54
- CHG de Saumur (Service Alcoologie) : 02 41 53 31.00

Associations et contacts :

- ASSOCIATION LIGERIENNE D'ADDICTOLOGIE www.alia49.fr
- RESAAD 49 (Réseau des Acteurs en Addictologie du Maine et Loire) www.resaad49.asso.fr
- ANPAA 49 (Association Nationale de Prévention en Alcoologie et Addictologie)
www.anpaa.asso.fr
- ALCOOL ASSISTANCE <http://www.alcoolassistance.net>
- ALCOOL ASSISTANCE 49 <http://alcoolassistance49.a3w.fr>
- LES AMIS DE LA SANTE DE MAINE ET LOIRE <http://amisdelasante-49.wifeo.com>
- ALCOOLIQUES ANONYMES www.alcooliques-anonymes.fr
- DROGUES INFO SERVICE www.drogues-info-service.fr

11. BIBLIOGRAPHIE-SOURCES

- Dictionnaire permanent sécurité et conditions de travail, Editions Législatives, avril 2010.
- CIG Grande Couronne de la Région d'Ile de France, la gestion du risque alcool, juin 2008.
- Ville de Rennes, le risque alcool au travail, 2008.
- CDG 35, CDG 38, CDG 56, CDG 67, CDG 81.
- www.inrs.fr
- www.2340.fr
- www.bossons-fute.fr

12. ANNEXE 1

FICHE D'ENTRETIEN - Risque Alcool au travail -

Date et lieu d'entretien :

NOM et prénom de l'agent :

Grade de l'agent :

Nom du service :

Fonction de l'agent :

Nom et fonction du supérieur hiérarchique menant l'entretien :

.....

S'agit il d'un premier entretien ? Oui Non

Le ou les précédents entretiens ont-ils fait l'objet d'un rapport écrit ? Oui Non

Faits à l'origine de l'entretien :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Points évoqués lors de l'entretien :

- Rappel des règles de sécurité au travail.
- Rappel des règles concernant l'alcool au travail.
- Rappel des objectifs du service.
- Rappel des conséquences disciplinaires et statutaires.
- Rendez-vous pris avec la Médecine du travail.
- Transmission d'adresses de structures de soutien à l'agent.
- Engagement(s) pris par l'agent :
.....
.....
.....
.....
- Information de l'agent de la décision que prendra la collectivité en cas de récurrence (nouvel entretien, sanction disciplinaire...) :
.....
.....
.....
- Suivi hiérarchique de la situation de l'agent (convenir d'un prochain rendez-vous pour faire le point).

**Signature du supérieur
hiérarchique ayant mené l'entretien**

Signature de l'agent

Document transmis confidentiellement :

- A l'agent concerné
- Au chef de service
- A l'Autorité territoriale
- Au médecin du travail

13. ANNEXE 2

MODELE DE REGLEMENT INTERIEUR PARTIE RELATIVE A L'ALCOOL AU TRAVAIL

Art.1 : Le présent règlement est destiné à organiser la vie et les conditions d'exécution du travail dans les collectivités. Il précise en particulier certaines dispositions d'hygiène et de sécurité.

Art.2 : Dans l'intérêt de tous, il s'impose à l'ensemble des agents titulaires et non titulaires. La hiérarchie est chargée de son application.

Art.3 : Chaque agent doit veiller à sa propre sécurité et à celle des autres (personnel ou tierce personne).

Art.4 : Un exemplaire du présent règlement sera remis à chaque agent et clairement affiché.

Art.5 : Tout agent qui ne se conformera pas aux dispositions du présent règlement, s'exposera à des sanctions disciplinaires régies par la réglementation en vigueur de la part de l'autorité territoriale. La sanction envisagée devra être en adéquation avec la faute commise.

Art.6 : Quelle que soit la sanction disciplinaire, l'administration doit informer l'agent de son droit à communication de l'intégralité de son dossier individuel. L'agent doit disposer d'un délai raisonnable pour organiser sa défense et peut se faire assister par une ou plusieurs personnes de son choix. Toute sanction prononcée à son encontre peut faire l'objet d'un recours devant le Tribunal Administratif dans le délai de deux mois à compter de la notification.

Art.7 : Il est formellement interdit d'accéder ou de demeurer sur le lieu de travail en état d'ivresse manifeste (troubles de l'élocution, de l'équilibre, du comportement, refus des règles de sécurité, odeur d'haleine alcoolisée,...). Il est interdit de consommer, d'introduire ou de distribuer sur les lieux de travail des boissons alcoolisées sauf autorisation exceptionnelle de l'autorité territoriale. Toutefois, en cas d'autorisation exceptionnelle, la collectivité veillera à limiter la quantité de boissons alcoolisées, à fournir des boissons non alcoolisées en quantité équivalente, à proposer une collation et éventuellement des alcootests, permettant un autocontrôle.

Art.8 : Afin de faire cesser une situation manifestement dangereuse, l'autorité territoriale ou une personne désignée par cette dernière, pourra procéder à des contrôles d'alcoolémie à l'aide d'un alcootest, pendant le temps de service, pour les agents occupant des « postes dangereux ». Un poste dangereux se définit comme un poste occupé par un agent dont les activités sont de nature à exposer les personnes ou les biens à un danger :

- conduite de véhicules,
- manipulation de machines dangereuses,
- manipulation de produits dangereux.

La collectivité peut définir d'autres postes dangereux pouvant permettre l'utilisation de l'alcootest. Il conviendra alors de les lister avec précision dans le règlement intérieur, après avis du CTP, par exemple : poste comportant du travail en hauteur, travail isolé, travail sur berge, travail sur voirie, travail en contact auprès d'un public vulnérable, toute personne pouvant donner un ordre à un ou des agents....)

Art.9 : L'agent auquel est proposé l'alcootest aura la possibilité de se faire assister par une personne de son choix.

L'alcoolémie positive est fixée par le taux légal en vigueur prévu par le Code de la Route. L'agent concerné pourra solliciter une contre-expertise.

En cas d'alcoolémie positive, l'agent sera provisoirement retiré de son poste de travail et l'employeur pourra :

- Prendre les dispositions nécessaires pour raccompagner l'agent à son domicile si l'agent peut être pris en charge à son arrivée.
- Prendre l'avis d'un médecin,
- Prévenir les secours si l'état de santé de l'agent est jugé critique.
- Faire appel à la force publique si l'agent adopte un comportement agressif.

Dans le cas où l'agent refuse de se soumettre à l'alcootest ou dans le cas d'une alcoolémie négative :

- pour l'agent demeurant dans un « état anormal », le principe de précaution vaut et la conduite à tenir est similaire à celle définie dans le cas d'une alcoolémie positive ;
- pour les agents présentant un « état anormal » mais n'occupant pas de « postes dangereux », le recours à l'alcootest ne sera pas possible. Pour autant, ils pourront être écartés temporairement du service si l'employeur juge que leur état ne leur permet pas d'assurer normalement leurs missions.

Dans tous les cas, un entretien avec l'agent sera organisé dans les jours qui suivent afin de rappeler les dysfonctionnements professionnels constatés, repréciser les règles en vigueur dans la collectivité et les sanctions auxquelles l'agent s'exposerait en cas de récidive.

Art.10: Il est formellement interdit de pénétrer ou de demeurer dans la collectivité sous l'emprise de substances illicites, mais aussi, d'introduire, de distribuer ou de consommer de la drogue ou toutes autres formes de substances illicites au sein de la collectivité.

Pour des raisons de sécurité, l'autorité territoriale écartera provisoirement de son poste tout agent présentant un état anormal et pourra faire appel à un médecin pour procéder à des contrôles ou à des dépistages de substances stupéfiantes, pendant le temps de service et prioritairement sur les agents occupant des « postes dangereux ». A défaut de médecin disponible, le principe de précaution vaut et la conduite à tenir pourra être similaire à celle définie à l'article 9 dans le cas d'une alcoolémie positive.

Ce dernier article n'est pas lié à la consommation d'alcool, cependant on peut raisonner par analogie en ce qui concerne les substances illicites (type drogues) ayant elles aussi des effets sur le comportement des consommateurs semblables à ceux de l'alcool.