



La gestion du risque alcool

Les problèmes liés à l'alcoolisme dans les services sont récurrents dans le monde du travail. L'alcoolisation engendre des dysfonctionnements, de l'absentéisme, l'apparition de situations dangereuses mais également d'accidents de service. Nombreuses sont les collectivités qui restent démunies face à cette problématique. Toutefois celle-ci peut être déclarée responsable des dommages et accidents qui seraient nés d'une alcoolisation de ses agents.



Que dit la réglementation ?

Tout agent, quel que soit son grade ou sa fonction, est tenu de se présenter sur son lieu de travail dans un état lui permettant d'effectuer pleinement ses activités pour sa propre sécurité, celle de ses collègues et celle des tiers. Cet état quotidien doit perdurer durant tout le temps de travail.

Il est interdit d'introduire, de détenir, de distribuer, de vendre ou de consommer toute boisson alcoolisée, fermentée ou drogue sur le lieu de travail et durant les heures de travail.

Il est interdit de déposer dans les vestiaires ou armoires personnels toute boisson alcoolisée, fermentée ou drogue. L'autorité territoriale peut faire procéder à des contrôles en présence des intéressés.

Il est interdit de laisser entrer ou séjourner sur le lieu de travail, une personne en état apparent d'ébriété et/ou sous l'emprise d'une drogue.

Toute personne, quel que soit son grade ou sa fonction, témoin de l'une des situations évoquées ci-dessus s'engage à en avvertir immédiatement un responsable hiérarchique qui avisera des suites à donner à la situation.

La consommation d'alcool ou de drogue hors du lieu de travail mais pendant le temps de travail, entre dans le champ d'interdiction défini précédemment.

Pourquoi faut-il mettre en place un règlement intérieur pour gérer ce risque ?

Certaines règles en matière de santé et de sécurité au travail ne peuvent être instaurées que si elles sont clairement mentionnées dans le règlement intérieur.

C'est en particulier le cas des règles concernant l'introduction et la consommation d'alcool sur les lieux de travail, mais aussi les conditions de réalisation du contrôle de l'état d'ébriété d'un agent.

Le décret n°2014-754 du 1^{er} juillet 2014, autorise les employeurs à introduire dans le règlement intérieur des clauses limitant ou interdisant la consommation d'alcool sur les lieux de travail lorsqu'elle est susceptible de porter atteinte à la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs. Ces clauses doivent être proportionnées au but recherché.

Introduction et consommation d'alcool sur les lieux de travail

Le code du travail précise qu'« aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail » (article R4228-20). C'est dans le règlement intérieur qu'il conviendra d'apporter des précisions sur ce qui est interdit au sein de la collectivité et ce qui sera sanctionné.

Cas particulier de l'organisation de réceptions et vins d'honneurs

Des manifestations conviviales peuvent être organisées ponctuellement dans les services pour une occasion particulière (départ en retraite, mutation, promotion, naissance, mariage...), dans les locaux de la collectivité. Pour chacune de ces réunions, il sera nécessaire de demander l'autorisation de l'autorité territoriale. La quantité d'alcool autorisée devra être limitée. Il devra être proposé plusieurs types de boissons sans alcool autre que de l'eau.

Ces dispositions s'appliquent également aux manifestations ayant lieu en dehors des horaires de travail habituels mais se déroulant dans les locaux de travail.

Quels sont les signes d'un état d'ébriété ?

Plusieurs indices apparents peuvent faire supposer un état d'ébriété, notamment :

- Troubles de l'élocution, propos incohérents ou injurieux,
- Troubles de l'équilibre,
- Odeur de l'haleine,
- Troubles du comportement (excitation anormale, somnolence...).

Toute personne, quel que soit son grade ou sa fonction, témoin de l'une des situations évoquées ci-dessus s'engage à en avvertir immédiatement un responsable hiérarchique qui avisera des suites à donner à la situation.

Contrôle de l'état d'ébriété d'un agent – Utilisation de l'alcootest

L'autorité territoriale peut ainsi être amenée à contrôler l'état d'ébriété d'un agent en respectant les droits et les libertés individuels.

Ce qu'il faut savoir :

- Ce contrôle **ne peut être réalisé que s'il est prévu dans le règlement intérieur (ou une note de service)** ;
- Il **ne peut être réalisé sur tous les postes de la collectivité**, mais orienté vers les agents occupant des postes dits « à risques » ;
- Pour tous les autres postes de travail, l'agent ne peut pas être soumis à un test d'alcoolémie. Il faudra toutefois agir selon la gravité de son état (le mettre au repos, contacter le SAMU ou les pompiers, le faire raccompagner à son domicile par un parent ou un proche, saisir le médecin de prévention pour réaliser une visite d'aptitude)
- Le contrôle a pour objectif de prévenir ou de faire cesser immédiatement une situation dangereuse. **Aucune sanction ne peut être engagée vis-à-vis d'un agent contrôlé positif : seul son comportement lié à une alcoolisation excessive peut l'être ;**
- L'agent doit avoir la possibilité de contester le contrôle en demandant une contre-expertise ;
- L'agent a la possibilité de demander la présence d'un membre du personnel ou d'un délégué du personnel ;
- Si l'agent refuse de se soumettre au test d'alcoolémie, il y a présomption d'état d'ébriété. Il est retiré de son poste de travail pour sa sécurité et celle des autres. Ce refus de se soumettre à un alcootest prévu au règlement intérieur peut justifier une faute disciplinaire ;
- Les personnes habilitées à effectuer l'alcootest sont l'autorité territoriale, ainsi que celles que ce dernier aura désignées.
- Aucun agent, ou élu, ne doit transporter la personne concernée. Un parent, ou un proche, de l'agent sera contacté, celui-ci devra signer une prise en charge.
- La procédure fera l'objet d'un rapport écrit par le supérieur hiérarchique de l'agent et remis à l'autorité territoriale.

Les modalités de ce contrôle sont précisées dans le modèle de règlement intérieur mis à disposition sur le site du centre de gestion : <https://www.cdg90.fr/sante-et-securite-au-travail/conseil-accompagnement-en-prevention/outils/>

Sont considérés comme des postes de travail à risques :

- La conduite de tout type de véhicules ou engins
- La manipulation de produits dangereux
- Le travail en hauteur
- Le travail sur berge
- Le travail sur voirie
- Les travaux électriques au voisinage de pièces nues
- Le port d'armes
- L'accompagnement ou l'encadrement d'enfants, de personnes âgées ou handicapées

Que faire pour aider mon agent ?

L'alcoolisme étant une maladie, l'employeur peut mettre en place un congé de longue maladie d'office, sans demande préalable de l'agent. Cette mesure ne peut être prise que si le comportement du fonctionnaire lié à son état de santé compromet la bonne marche du service et lorsque l'autorité territoriale estime, au vu d'une attestation médicale ou sur le rapport de ses supérieurs hiérarchiques, qu'il se trouve dans une situation ouvrant droit à congé de longue maladie. (Décret 87-602 du 30.07.1987 art 24).

La collectivité ou le comité médical pourra imposer au fonctionnaire les soins et traitements que son état exige. (Conseil d'État n° 00766 du 18.11.1977)

La mise en congé de longue maladie d'office doit reposer sur des éléments médicaux suffisants : rapports du médecin de prévention, examen médical auprès d'un médecin agréé...et doit être soumis à l'avis du comité médical départemental.

Quel risque pénal pour la collectivité ou pour l'agent ?

La responsabilité pénale de l'employeur, des collègues... peut être mise en jeu dans le cas d'un accident au titre de la faute d'imprudence ou de négligence (code pénal art 221-6, 222-19 et suivants), de la mise en danger d'autrui (code pénal art 121-2, 221-6, 222-19 et suivants et 223-1) ou de la non-assistance à personne en danger (code pénal art 223-6).

En 2007, la Cour de cassation a condamné un employeur, après qu'un de ses salariés se soit tué au volant après un pot, au titre de non-assistance à personne en danger (Cour de cassation Chambre criminelle 06-86228 du 05.06.2007).

De même, le responsable d'un établissement public a été sanctionné par le juge pour avoir toléré l'introduction de boissons alcoolisées sur le lieu de travail, ainsi que leur absorption massive par le personnel à l'occasion de pots non dissimulés. (Conseil d'État n° 293863 du 10.09.2007). »

Source :

Code du travail - Article R.4228-21, R.4228-20

Loi 83-634 du 13.07.1983 - Article 23

Code du travail - Articles L.4121 et suivants du code du travail

<https://www.cigversailles.fr/content/la-gestion-du-risque-alcool>