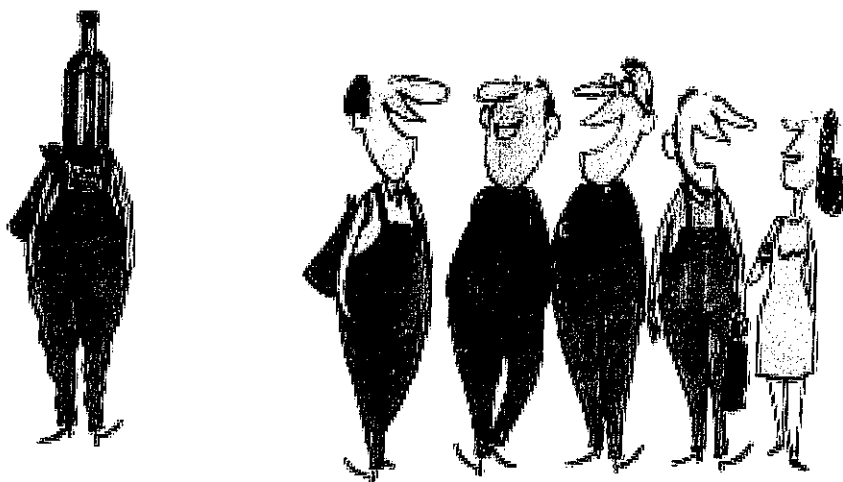




PROTOCOLE  
(annexé au règlement intérieur)

# L'alcool sur les lieux de travail



Vu l'avis en date du 8 octobre 2013 du Comité Technique Paritaire  
Vu la délibération n° xxxx du Conseil Communautaire  
Vu le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié

## FONDEMENT JURIDIQUE

*Vu* la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;

*Vu* la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale ;

*Vu* le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale ;

*Vu* l'avis favorable du Comité Technique Paritaire en date du 8 octobre 2013 ;

*Considérant* que les problèmes d'alcoolisation sur les lieux de travail peuvent exposer les agents, leur entourage et les usagers du service public à des risques susceptibles d'engager tant la responsabilité des agents eux-mêmes que celle de la Communauté de Communes du Briançonnais et qu'il convient que chacun prenne conscience de ces risques ;

*Considérant* qu'il convient de préciser les dispositions à prendre dans le cadre réglementaire, en vue du développement des actions de prévention, notamment l'article L 4121-1 du code du travail ;

*Considérant* que tout agent est responsable de son état de vigilance au travail, article L 4122-1 du code du travail ;

# AGIR

L'ensemble des élus de la Communauté de Communes du Briançonnais décide de mettre en place une politique « zéro alcool » au sein de la Collectivité, considérant la consommation d'alcool comme un facteur aggravant du risque professionnel.

## I. Les règles au sein de la Collectivité

**ARTICLE 1 :** Il est formellement interdit d'accéder sur le lieu de travail en état d'ivresse et d'introduire ou de distribuer des boissons alcoolisées ou autres produits stupéfiants dont l'usage est interdit par la loi sur le lieu de travail.

**ARTICLE 2 :** Il est interdit à tout responsable hiérarchique, de laisser introduire et de laisser distribuer des boissons alcoolisées, sauf, après autorisation de l'autorité territoriale, dans le cas des pots exceptionnels. Idem, dans le cas de réceptions, banquets, inaugurations,... organisés par l'autorité territoriale.

**ARTICLE 3 :** De l'eau potable est mise à disposition des agents dans les services. Lorsque des conditions particulières d'emplois entraînent les agents à se désaltérer fréquemment, l'employeur est tenu de mettre gratuitement à leur disposition, au moins une boisson non alcoolisée.

**ARTICLE 4 :** La réglementation routière prévoit un taux d'alcoolémie à hauteur de soit 0.10 mg par litre d'air expiré pour les chauffeurs professionnels ou 0.25 mg par litre d'air expiré (au 24.07.2013) pour les autres postes. Toutefois, pour des raisons de responsabilité, la Collectivité a retenu à l'unanimité le degré ZERO pour tous les postes considérés comme dangereux de la Communauté de Communes du Briançonnais.

Ainsi, dès lors qu'un agent public affecté sur postes dangereux présente un taux d'alcoolémie positif, ce dernier sera systématiquement retiré de son poste, pour le protéger et protéger son entourage.

A cet effet, voici les postes dangereux reconnus dans la Collectivité :

### **Conduite de véhicule**

Chauffeur-ripeur  
Fourrière automobile  
Tout agent utilisant un véhicule de service

### **Utilisation de machines ou outils coupants, tranchants ou de perforation**

Agent technique du Pôle TEDD  
Agent de déchetterie  
Ripeur  
Agent de quai de transfert  
Cuisinier et Commis de cuisine

### **Utilisation de produits très toxiques, toxiques, nocifs, inflammables**

Agent technique du Pôle TEDD  
Agent de déchetterie  
Chauffeur / ripeur  
Ripeur  
Agent de la régie des OM  
Agent de quai de transfert

Assainissement  
Lingère  
Agent d'entretien

### **Travail auprès de personnes vulnérables**

*(Enfants, adolescents, jeunes majeurs, personnes en situation de détresse)*

Personnel des crèches  
Agent du service de prévention de la délinquance  
Surveillant de nuit du foyer solidarité  
Enseignants du conservatoire et des ateliers des Beaux-Arts

### **Travail en hauteur**

Agent technique du Pôle TEDD  
Agent de la régie OM

### **Travail isolé**

Agent technique du Pôle TEDD  
Agent de la régie OM  
Cuisinier/commis de cuisine  
Agent en charge du transport des animaux  
Agent en charge de la fourrière automobile  
Agent en charge de la fourrière animale

**pour lesquels le degré 0 d'alcool est la règle retenue dans la Collectivité.**

**ARTICLE 5 :** Il est interdit à toute personne ayant autorité sur les agents de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail une personne en état d'ivresse.

**ARTICLE 6 :** Pendant la période correspondant aux heures de travail, il est interdit de consommer toute boisson alcoolisée y compris pendant les pauses.

**ARTICLE 7 :** L'autorité territoriale se réserve le droit d'engager une procédure disciplinaire lors de tout manquement aux prescriptions exposées ci-dessus en matière d'introduction et de consommation de boissons alcoolisées sur le lieu de travail.

**ARTICLE 8 :** Toute personne témoin de l'une des situations évoquées ci-dessus s'engage à en avvertir immédiatement son responsable hiérarchique qui avisera des suites à donner à l'événement.

## **II. CONSTATATION ET INTERVENTION**

### **II 1. Dans le doute**

- ✓ **Alerter** sa hiérarchie en cas de doute sur l'état d'ébriété d'un agent
- ✓ **Isoler** l'agent pour sa sécurité et celle de son entourage
- ✓ **Evaluer** la capacité de l'agent à prendre ou reprendre ses fonctions, (sinon II 2).

## II 2. Dans l'urgence

### ➤ PHASE DE CONSTATATION

- ✓ **Identifier** les signes de troubles du comportement de l'agent (*se reporter à la fiche de constat annexée*)

### ➤ PHASE D'ALERTE

- ✓ **Inform**er la hiérarchie compétente (*chef de service ou chef de pôle*), qui :

- Informe le Directeur Général des Services
- Informe le Responsable des Ressources Humaines

### ➤ PHASE D'INTERVENTION

- ✓ 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 devront être repris dans la fiche de constat annexée*)

1. L'état de l'agent ne permet pas le dialogue ou nécessite une prise en charge médicale

- ✓ Appel du médecin du travail pour avis. En cas d'absence, appel du SAMU (15) ou des pompiers (18) – (112)

2. L'agent est violent ou agressif

- ✓ Appel des forces de l'ordre

3. L'agent reconnaît qu'il n'est pas en état de travailler et il accepte de quitter son poste momentanément

- ✓ Consigner cet accord dans la fiche de constat (*annexée*), et organiser le retrait de l'agent.

4. L'agent ne reconnaît pas qu'il n'est pas en état de travailler

- ✓ Recours à l'alcootest (*suivre la procédure détaillée ci-après*)

# Procédure de contrôle d'alcoolémie d'un agent

POSTE DANGEREUX

POSTE NON DANGEREUX

ALCOOTEST ACCEPTÉ

ALCOOTEST  
REFUSÉ

TEMOIGNAGES ECRITS

*Règlement intérieur*

*Dispositions Code de la Route*

$\geq 0,10$  mg  
*(Chauffeurs)*

$\geq 0,25$  mg  
*(Autres)*

**= 0,00 mg**  
*(Tous) si*  
*supérieur à 0,*  
*retrait de l'agent*  
*de son poste de*  
*travail.*

**PRESOMPTION  
D'IVRESSE – PRISE EN  
CHARGE EVENTUELLE  
PAR L'AUTORITE  
MEDICALE  
COMPETENTE**

RETRAIT DE L'AGENT DE SON POSTE DE TRAVAIL

SANCTIONS  
EVENTUELLES

RETOUR DE L'AGENT A SON POSTE DE TRAVAIL

**En tout état de cause, le responsable hiérarchique devra remplir la fiche de constat annexée, et la transmettre dans les meilleurs délais au service du personnel.**

## ➤ PHASE DE CONTROLE

Toute personne en état apparent d'ébriété sur un poste dangereux pour sa santé et sa sécurité, ainsi que celles des autres personnes placées à proximité (*collègues, usagers, public*) est retirée de son poste de travail. De plus, la Collectivité propose un alcootest pour prévenir ou faire cesser une situation dangereuse pour l'agent et son entourage.

### **a. Définition des postes considérés dangereux**

Pour des raisons de sécurité, l'autorité territoriale ou les personnes désignées pourront procéder à des contrôles d'alcoolémie pendant le temps de service, pour les agents occupant les postes considérés comme dangereux, préalablement désignés par le Comité Technique Paritaire (cf. article 4):

**Ainsi pour les postes considérés comme dangereux, le principe de 0 degré d'alcool est la règle retenue par la Collectivité.**

### **b. Procédure de dépistage**

**ARTICLE 09 :** Le recours à l'alcootest est la solution retenue pour prévenir ou faire cesser immédiatement une situation dangereuse pour l'agent et son entourage.

**ARTICLE 10 :** L'alcootest doit être proposé par une personne nommée par l'Autorité Territoriale. Les personnes autorisées à proposer un alcootest sont :

- Le Président
- Les Vice-présidents
- Le Directeur Général des Services
- Le Responsable des Ressources Humaines
- Les chefs de pôle
- La Directrice de la Régie des ordures ménagères

**ARTICLE 11 :** En cas de refus d'alcootest, il y a aura une présomption d'état d'ébriété. Dans ce cas, un compte-rendu écrit de l'incident est réalisé par le biais de la fiche de constat annexée.

**ARTICLE 12 :** Le refus de pratiquer le test ne prouve pas de facto un état d'ébriété.

**ARTICLE 13 :** Le refus de subir l'alcootest n'a pas de conséquences juridiques.

**ARTICLE 14 :** Si l'alcootest s'avère négatif, le chef de service juge si l'agent doit reprendre son poste ou être conduit auprès d'un médecin. Toutefois, la prise de médicaments ou de psychotropes peut également entraîner des troubles qui s'apparentent à l'état d'ivresse. Il peut donc être nécessaire de faire appel au service des urgences.

**ARTICLE 15 :** En cas de contrôle positif ou de présomption d'ébriété, l'agent est immédiatement retiré de son poste de travail. Dans ce cas, il convient :

- ✓ de ne pas laisser l'agent seul,

- ✓ de solliciter une assistance médicale pour établir un diagnostic, en faisant appel à un médecin ou au centre 15
- ✓ d'informer la hiérarchie
- ✓ de prévenir les proches de l'agent pour assurer, le cas échéant, sa prise en charge, uniquement après un avis formulé par un médecin

**ARTICLE 16 :** L'agent a la faculté d'exiger la présence d'un tiers (*délégué du personnel ou à défaut, membre du personnel*) lors de la pratique de l'alcootest et de contester sur le champ les résultats du contrôle ainsi effectué au moyen d'une contre-expertise (*vérification du taux d'alcoolémie par prise de sang*) prise en charge par la collectivité. A défaut, les résultats de l'alcootest feront foi.

**ARTICLE 17 :** L'agent peut valablement refuser un contrôle d'alcoolémie alors qu'il a achevé son horaire de travail.

**ARTICLE 18 :** Une fouille ne peut être réalisée sur la base d'une simple suspicion d'alcoolémie.

**ARTICLE 19 :** 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.

**ARTICLE 20 :** L'agent sera destinataire d'une copie du compte-rendu d'incident.

**ARTICLE 21 :** En cas d'alcoolémie, une visite de pré-reprise pourra être prévue auprès du médecin du travail.

**ARTICLE 22 :** Afin de protéger à la fois l'agent et le service, l'autorité territoriale peut placer l'agent en congé de maladie d'office.

L'hypothèse d'un congé de maladie d'office est expressément prévue pour le congé de longue maladie, le congé de longue durée ou le congé de grave maladie. Le comité médical doit être saisi pour avis, sur la base d'un rapport de la collectivité et de l'avis du médecin du service de médecine de prévention.

### **c. Conséquences pour l'agent**

**ARTICLE 23 :** Le fonctionnaire ou l'agent non titulaire éloigné du service en raison de son état, demeure en position d'activité. Mais l'absence de service fait entraîner une retenue sur la rémunération de l'agent.

**ARTICLE 24 :** Si le contrôle de l'état alcoolique et la mesure d'éloignement du service visent à préserver la sécurité du fonctionnaire et de son employeur, l'état d'ébriété n'exclut pas le prononcé d'une mesure disciplinaire.

**ARTICLE 25 :** Les sanctions disciplinaires sont définies comme suit :

<p><b>Fonctionnaire Titulaire</b></p>	<p><b>Sanction du 1<sup>er</sup> groupe</b>                  ✓ Avertissement                  ✓ Blâme                  ✓ Exclusion temporaire de fonctions</p> <p><b>Sanction du 2<sup>ème</sup> groupe</b>                  ✓ Abaissement d'échelon                  ✓ Exclusion temporaire de fonctions</p> <p><b>Sanction du 3<sup>ème</sup> groupe</b>                  ✓ Rétrogradation                  ✓ Exclusion temporaire de fonctions</p> <p><b>Sanction du 4<sup>ème</sup> groupe</b>                  ✓ Retraite d'office                  ✓ Révocation</p>	<p>Observations écrite                  Observation écrite figurant au dossier                  Durée max. 3 jours</p> <p>De 4 à 15 jours</p> <p>De 16 jours à 2 ans</p>
<p><b>Fonctionnaire Stagiaire</b></p>	<p>✓ Avertissement                  ✓ Blâme                  ✓ Exclusion temporaire de fonctions                  ✓ Exclusion temporaire de fonctions                  ✓ Exclusion définitive du service</p>	<p>Durée max. 3 jours                  De 4 à 15 jours</p>
<p><b>Agents non titulaires</b></p>	<p>✓ Avertissement                  ✓ Blâme                  ✓ Exclusion temporaire de fonctions                  ✓ Licenciement</p>	<p>Avec retenue de traitement                  Sans préavis, ni indemnité</p>

> PHASE DE REPRISE

a. L'entretien de reprise après un état d'ébriété

Lorsque l'agent reprend le travail après un incident lié à un état d'ébriété, un entretien sera organisé avec le Président, le Directeur Général des Services, le responsable hiérarchique et le service du personnel.

N'ayant pas de compétences médicales, il ne s'agit pas d'établir un diagnostic d'alcoolisme mais de rappeler les règles de fonctionnement du service et échanger sur l'incident.

b. Saisine éventuelle du médecin de prévention

L'autorité territoriale pourra saisir le médecin de prévention qui se prononcera sur l'aptitude de l'agent à son poste et organisera éventuellement un suivi médical.

### c. Le traitement administratif

Le service du personnel procédera à la régularisation de la situation administrative : mise en congés annuels, arrêt maladie, retenue sur salaire pour service non fait. Eventuellement, la Collectivité prendra une sanction selon la procédure et la réglementation en vigueur.

#### A) Les faits constitutifs d'une faute

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 et les véhicules
  - ✓ 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

#### B) 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

## II 3. Gestion d'une situation chronique

### I. Les signes d'une alcoolisation chronique

Les signes qui peuvent faire penser qu'un agent a des problèmes chroniques d'alcool sont classés en trois catégories (liste non exhaustive) :

Signes professionnels	Signes comportementaux	Signes physiques
<ul style="list-style-type: none"><li>• Retards</li><li>• Absences régulières</li><li>• Congés de maladie répétés</li><li>• Abandon de poste</li><li>• Perte de motivation pour le travail</li><li>• Mauvaise qualité du service</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Variations marquées de l'humeur</li><li>• Agressivité ou exubérance</li><li>• Maladresse gestuelle inhabituelle</li><li>• Troubles de la mémoire</li><li>• Isolement</li><li>• Négligence vestimentaire marquée</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Tremblements des extrémités</li><li>• Transpiration excessive</li><li>• Haleine forte</li><li>• Visage congestionné</li><li>• Yeux brillants, paupières gonflées</li><li>• Dilatation des vaisseaux sanguins</li></ul>

Une alcoolisation chronique ne peut être décelée sur la base de signes pris isolément : c'est l'existence conjointe de plusieurs de ces signes qui doit donner l'alerte.

### II. Analyse de la situation

Il est important de déterminer si l'alcoolisme suspecté de l'agent a une incidence sur son travail ou non.

#### A) Il y a des conséquences sur le travail

La Collectivité intervient. Doivent être pris en compte les signes professionnels et comportementaux décrits ci-dessus, les signes physiques ne peuvent être retenus qu'à titre accessoire.

#### B) Il n'y a pas de conséquences sur le travail

La collectivité n'a pas l'obligation juridique d'intervenir. Néanmoins, l'autorité territoriale, le service du personnel, les collègues et les responsables peuvent proposer leur aide.

C) Procédure à suivre

## SIGNES D'UN ALCOOLISME CHRONIQUE

**CONSÉQUENCES  
SUR LE TRAVAIL**

**ABSENCE DE CONSÉQUENCE  
SUR LE TRAVAIL**

Le responsable hiérarchique doit alerter la Direction  
Générale et le service du personnel

### ENTRETIEN HIÉRARCHIQUE

Entretien organisé par la Direction Générale et l' élu référent. Le responsable ressources humaines et le(s) responsable(s) supérieur(s) sont associés

La Collectivité n'a pas l'obligation d'intervenir. Elle le peut, ainsi que les collègues et responsables, mais ce sera seulement une aide

### SUIVI MEDICAL

Le médecin de prévention devra donner son avis sur une adéquation entre l'état de santé de l'agent et son poste de travail. Il conviendra de préciser s'il est affecté sur un poste dangereux ou non

### SUIVI MEDICAL

Le médecin de prévention sera informé. Il appréciera la nécessité de rendre un avis d'aptitude

### SUIVI ADMINISTRATIF

Les signes professionnels qui ont attiré l'attention du responsable de service sur la situation difficile de l'agent seront traités sur le plan statutaire (*retards, absences...*)

Ce présent règlement est établi afin de prévenir toute situation dangereuse liée à l'alcoolémie. Un exemplaire sera remis à chaque agent de la Collectivité.

### III. RESSOURCES, INFORMATIONS, ADRESSES

#### Centre de cure ambulatoire en alcoologie

Centre « Haut Alpin d'Alcoologie »  
34, rue Carnot  
05 000 GAP  
Tél : 04.92.53.87.66

#### Centre de soins d'accompagnement et prévention en addictologie

CSAPA Nord  
5, rue Alphan  
05 100 BRIANÇON  
Tél : 09.72.39.02.00

Centre d'alcoologie clinique  
Le Village  
05 700 MEREUIL  
Tél : 04.92.67.06.04

#### Consultation d'addictologie

Centre d'addictologie du CHS de Larnage  
Route d'Arzeliers  
05 300 LARAGNE MONTEGLIN  
Tél : 04.92.65.11.68

#### Unité d'addictologie

Centre Médical Chant'Ours  
118, route de Grenoble  
05 107 BRIANÇON  
Tél : 04.92.25.30.30

#### Associations d'entraide

Vivre sans alcool  
Maison des associations  
6, rue Berthe de Boisseux  
38 000 GRENOBLE  
Tél : 06.45.39.47.19  
[www.vsa.grenoble.free.fr](http://www.vsa.grenoble.free.fr)

Association prévention alcoologie addictologie  
34, rue Carnot  
05 000 GAP  
Tél : 04.92.53.87.66  
[www.association.vsa.fr](http://www.association.vsa.fr)

#### Références textuelles

*Art L 232-2 et suivants du Code du Travail  
Procédure d'intervention*

*Réponse ministérielle Il 77JO AN Q du 10.11.97*

*TA Marseille 85-1668 du 17.10.85 / société Lincustra*

*Arrêt Corona : CE du 01/02/1980*

*CE n° 27220 du 9 octobre 1987*

*CA Versailles n° 04/03791 du 29 septembre 2005*

*CA Nancy n° 06/0150 du 12 octobre 2007*

*CE 107766 du 17/02/1995*

*CAA Nantes 95NT00311 du 29/02/1996*

*Code du travail rendu applicable aux collectivités locales par le décret sur l'hygiène et la sécurité n° 85-603 du 10.06.85 - art L 232*

*Code du travail - art R 232-3 et 232-3-1*

*Loi 83-634 du 13.07.1983, droits et obligations*

*Loi 84-53 du 26.01.1984, statut de la FPT*

*Décret 85-603 du 10.06.1985, hygiène et sécurité*

*Décret 87-602 du 30.07.1987, congé de maladie*

*Décret 88-145 du 15.02.1988, agent non titulaire*

*Décret 91-298 du 20.03.1991, temps non complet*

*Loi 83-634 du 13.7.83 - art 20*

*CE 107766 du 17.2.95 /M. H*

*Article 36-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988*

*Article 6 du décret n°92-1194 du 4 novembre 1992*

*Article 89 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984*

