

Fiches pratiques
Fiches pratiques
Fiches pratiques

Fiches pratiques

Fiches pratiques
Fiches pratiques



La gestion du risque alcool

FICHES PRATIQUES



Service Hygiène & Sécurité

Secrétariat : 01 39 49 63 22

Fax : 01 39 49 63 29

hygiene.securite@cigversailles.fr

Conseil statutaire

Secrétariat : 01 39 49 63 70

Fax : 01 39 49 62 76

conseil.statutaire@cigversailles.fr

La consommation d'alcool ne cesse de baisser depuis 40 ans. Pourtant les problèmes liés à l'alcoolisation dans les services demeurent un problème récurrent dans le monde du travail et, face à ce sujet sensible, nombre de collectivités restent démunies.

La consommation d'alcool est une cause importante de dysfonctionnements, d'absentéisme, d'apparitions de situations dangereuses, de survenue d'accidents de travail. Par ailleurs, c'est un symptôme de souffrance individuelle.

Ces fiches pratiques sont destinées à aider les collectivités qui souhaitent s'engager dans une démarche de prévention du risque alcool. Fondées sur une démarche pluridisciplinaire, elles apportent des éléments de cadrage qui seront utiles à tous les acteurs impliqués : élus, direction générale, direction des ressources humaines, responsables de services, médecin de prévention... Néanmoins, elles ne constituent que le point de départ d'une réflexion qui doit être menée en interne.

Sommaire

FICHE N°1	Données générales, définitions...	FICHE N°5	Cadre juridique
FICHE N°2	Démarche globale de prévention	FICHE N°6	Incidences statutaires
FICHE N°3	Acteurs, leurs rôles	FICHE N°7	Responsabilités
FICHE N°4	Conduites à tenir	FICHE N°8	Ressources, informations, adresses

A - B	
Accident de service	Fiche 6 - page 2 / Fiche 7 - page 5
ACMO	Fiche 2 - page 1 / Fiche 3 - pages 3, 5
Alcoolémie	Fiche 1 - pages 1, 2 / Fiche 5 - pages 1, 2 / Fiche 6 - pages 2, 5 / Fiche 7 - pages 1 à 3
Alcoolisation	Fiche 1 - pages 2, 3 / Fiche 4 - page 2
Alcoolisme / Alcoolisation chronique	Fiche 1 - pages 2 et 3 / Fiche 4 - pages 4 à 6
Alcootest	Fiche 2 - page 2 / Fiche 4 - pages 1, 2 / Fiche 5 - pages 2 à 4 / Fiche 6 - page 5 / Fiche 7 - pages 2, 4
Aménagement de poste	Fiche 3 - pages 3, 4 / Fiche 6 - page 1
C - D	
Collègues	Fiche 1 - pages 4, 5 / Fiche 3 - pages 1, 5 / Fiche 4 - pages 1, 4 / Fiche 6 - page 5 / Fiche 7 - page 3
Comite d'hygiène et sécurité	Fiche 3 - pages 4, 5 / Fiche 5 - pages 2, 3
Comité technique paritaire	Fiche 3 - page 5 / Fiche 5 - pages 2, 3
Conduite de véhicule	Fiche 1 - page 3 / Fiche 4 - page 1 / Fiche 5 - page 4 / Fiche 6 - page 3 / Fiche 7 - pages 2 et 3
Congé de maladie	Fiche 3 - pages 3 et 4 / Fiche 4 - page 4 / Fiche 6 - pages 1 à 3
Contrôle du taux d'alcoolémie	Voir Alcootest
Délit non intentionnel	Fiche 7 - pages 3, 5 et 6
Dépendance	Fiche 1 - pages 4, 6
Directeur général des services	Fiche 2 - page 2 / Fiche 3 - page 1
Direction des ressources humaines	Fiche 2 - page 2 / Fiche 3 - pages 2 à 4 / Fiche 4 - pages 3 à 5
Discipline	Voir procédure disciplinaire
E - F - I - L	
Encadrement	Fiche 2 - pages 1, 2 / Fiche 3 - pages 1, 2 / Fiche 4 - pages 1, 3, 4 / Fiche 7 - page 6
Elus	Fiche 2 - page 1 / Fiche 3 - page 1
Etat d'ébriété	Fiche 1 - page 2 / Fiche 4 - pages 1 à 6 / Fiche 5 - pages 1, 2 / Fiche 6 - pages 3, 5, 6 / Fiche 7 - pages 1, 2
Ethylotest	Voir Alcootest
Faute	Fiche 3 - page 1 / Fiche 6 - pages 2 à 5 / Fiche 7 - pages 3, 6
Formation	Fiche 2 - page 2 / Fiche 3 - page 5
Ivresse publique	Voir Etat d'ébriété
M - N - P	
Maladie	Fiche 1 - page 3 (voir congé de maladie)
Médecine de prévention	Fiche 2 - page 1 / Fiche 3 - pages 3 à 5 / Fiche 4 - pages 3, 5 / Fiche 6 - page 2
Mise en danger des personnes	Fiche 7 - page 4
Poste de travail	Fiche 3 - page 4 / Fiche 4 - pages 1, 2 / Fiche 5 - page 4
Prévention	Fiche 2 - pages 1 à 3 / Fiche 8
Preuve des faits	Fiche 6 - pages 4, 5
Procédure disciplinaire	Fiche 3 - page 3 / Fiche 5 - pages 2, 3 / Fiche 6 - pages 2 à 6 / Fiche 7 - pages 4 à 6
R - S - T	
Règlement intérieur	Fiche 2 - page 2 / Fiche 3 - page 1 / Fiche 4 - page 1 / Fiche 5 - pages 1 à 4 Fiche 6 - page 5
Responsabilité administrative	Fiche 7 - pages 5 à 6
Responsabilité civile	Fiche 7 - page 5
Responsabilité pénale	Fiche 5 - page 1 / Fiche 7 - pages 1 à 5
Rémunération	Fiche 6 - page 6
Situation d'urgence	Fiche 2 - page 2 / Fiche 4 - pages 1 à 6
Supérieur hiérarchique	Voir encadrement
Travaux dangereux	Fiche 4 - pages 1 à 3 / Fiche 5 - pages 2, 4



Quelques chiffres

- **Nombre de décès annuels attribuables à l'alcool** : entre 40000 et 50000
 - 14 % des décès masculins
 - 3 % des décès féminins
- **Deuxième cause de mortalité évitable**, 25 % des décès avant 65 ans sont attribuables à l'alcool.
- **Accidents du travail liés à l'alcool** : 10 à 20 % du total des accidents du travail.
- **Accidents mortels de la circulation** : 40 % des personnes présumées responsables d'accidents mortels présentent une alcoolémie illicite en 1996 et 1997, 31 % en 1998.
- **Nombre de consommateurs excessifs** : entre 4 et 5 millions de personnes.
- **Nombre de consommateurs alcoolo-dépendants** : entre 2 et 3 millions de personnes.

Sources : ANPAA (Association Nationale de Prévention en Alcoologie et Addictologie) alcool sources statistiques ; comité français d'éducation pour la santé, Alcool, la santé en chiffres ; www.drogues.gouv.fr



Qu'est-ce que l'alcool ?



Définition

- L'alcool est le produit de la fermentation de fruits, grains, tubercules dont la concentration peut être artificiellement élevée par distillation.
C'est un **produit psycho-actif**, c'est-à-dire modificateur de comportement, qui entraîne de multiples effets notamment sur le fonctionnement du système nerveux.

Mesure de l'alcool : 1 unité standard = 10 g d'alcool

Dans les restaurants et cafés, la taille et la forme traditionnelle des verres sont adaptées à la densité en alcool des différentes boissons alcoolisées. Par conséquent, la quantité d'alcool contenue dans un demi de bière, un ballon de vin rouge, une coupe de champagne ou encore une dose de whisky ou de pastis est pratiquement la même, elle correspond à une unité d'alcool.



Remarque...

Dans le cadre d'une consommation domestique, les quantités par verre sont souvent doublées !
Il est conseillé de retenir par exemple qu'une bouteille de vin correspond à 7 unités d'alcool.

Mesure du taux d'alcool dans le sang

L'alcoolémie permet de déterminer **l'état d'imprégnation d'une personne** par la mesure de la quantité d'alcool dans le sang exprimée en grammes/litre de sang.



Quels sont les effets de l'alcool ?

L'élimination de l'alcool prend du temps : il faut en moyenne une heure pour éliminer 0,15 g/l. L'élimination est effectuée principalement au niveau du foie, et tant que cela n'est pas achevé, l'alcool reste présent dans le corps, notamment dans le sang et le cerveau, dont il ralentit et perturbe l'activité.

L'alcoolisation aiguë

C'est l'intoxication par une quantité excessive de boisson alcoolique dans un temps limité.

L'état d'ivresse se caractérise par une courte période d'excitation, puis " l'engourdissement " du cerveau subissant directement l'action toxique de l'alcool.

Cela se traduit par une mauvaise coordination des mouvements, un ralentissement des réflexes et des difficultés de concentration.

Trois stades successifs sont distingués cliniquement :

- La phase d'excitation,
- La phase d'ébriété,
- La phase d'endormissement.

♣ Remarques...

- L'alcoolisation aiguë peut concerner une personne qui ne consomme pas d'alcool de façon régulière ou un consommateur régulier ayant consommé plus d'alcool que d'habitude.
- Si cette ivresse est occasionnelle, elle est réversible et ne laisse pas de traces durables sur l'organisme. Il n'en est pas de même si elle se répète souvent. En revanche, elle peut être la cause d'accidents de la circulation, d'accidents du travail et de la vie courante, de violences ou d'agressions.

L'alcoolisation chronique

C'est l'intoxication répétée et habituelle par doses variables de boissons alcooliques. Peu importe la nature de la boisson, ce qui compte c'est la quantité d'alcool absorbée, la durée et la répétition.

Cette forme d'alcoolisation est plus discrète, car progressive, mais c'est la plus répandue et la plus dangereuse. En effet, le buveur la développe souvent inconsciemment et les effets néfastes sur la santé ne sont perçus qu'après quelques années. Cette imprégnation alcoolique retentit sur le caractère du buveur ainsi que sur sa vie familiale, sociale et professionnelle.

♣ Remarque...

L'alcoolisation chronique ne s'accompagne pas forcément de manifestations visibles d'un état d'ivresse aiguë ou d'un trouble du comportement. C'est le cas des personnes qui sont tolérantes à l'alcool et qui présentent un comportement socioprofessionnel apparemment adapté avec une alcoolémie supérieure à 1 g voire 2 g.

Les effets de l'alcoolisation chronique sur l'organisme sont redoutables : au fil des années, tous les organes sont touchés par l'alcool, mais c'est surtout l'appareil digestif et le système nerveux qui sont les plus atteints.

Et, à moyen ou long terme, l'alcool est impliqué dans de nombreuses pathologies :

- Les cancers de la bouche, de la gorge, de l'oesophage, de l'intestin, du foie,
- Les maladies cardio-vasculaires, l'hypertension artérielle,
- Les cirrhoses du foie, les pancréatites,
- Les maladies du système nerveux,
- Certains troubles nerveux psychiques (mémoire, anxiété, dépression, insomnie, suicide),
- Alcoolisme foetal.



Quelle consommation d'alcool ?

Plusieurs classifications de consommation d'alcool existent, celle présentée ci-dessous n'est qu'un exemple.

L'abstinence

L'abstinence consiste à ne boire aucune boisson alcoolisée, par conviction ou par goût ou par choix, par exemple suite à une période de consommation excessive.

La consommation à faible risque

L'usage est caractérisé par la consommation d'alcool n'entraînant ni complication, ni dommage social ou sanitaire.

La quantité d'alcool absorbée est inférieure aux seuils de risque OMS (Organisation Mondiale de la Santé), et consommée en dehors de toute situation à risque : conduite de véhicule, utilisation de machines dangereuses...

La consommation excessive

La consommation excessive est une consommation qui représente un danger, mais qui n'est pas caractérisée par une dépendance.

La consommation d'alcool quotidienne ou hebdomadaire est supérieure à la capacité de résorption par l'organisme, c'est-à-dire supérieure aux seuils déterminés par l'OMS (voir encadré ci-dessus).

Cette catégorie comprend également des modes de consommation particuliers : prise d'alcool à jeun, ou au réveil, absorption d'alcool liée à des situations de stress...

L'alcoolisation massive le week-end, pratique qui tend à se développer, notamment chez les jeunes, entre dans cette catégorie.

Les seuils de risques ont été déterminés par l'OMS ...

Pour un homme : pas plus de 3 verres standard par jour.

Pour une femme : pas plus de 2 verres par jour.

Pas plus de 4 verres par occasion

Au moins 1 jour par semaine sans alcool.

Pas d'alcool pendant la grossesse, pas d'alcool si maladie chronique, traitement médical, conduite de machines.



Remarque...

Les consommateurs à risque conservent encore une certaine maîtrise vis-à-vis de l'usage de l'alcool. Ils peuvent modifier leur comportement et revenir à des consommations raisonnables. Mais l'effort de volonté qu'ils devront mobiliser sera très important.

La dépendance

L'alcoolodépendance se détermine par le fait que la suppression de la prise d'alcool entraîne des troubles psychiques et physiques chez la personne.

Ce qui caractérise les personnes alcoolodépendantes est la perte de la maîtrise de la consommation avec un besoin majeur, compulsif de continuer à boire en dépit des conséquences.

♣ Remarque 1...

Il n'y a pas d'égalité devant l'alcool entre les individus, le processus de dépendance s'installe de façon plus ou moins rapide selon les cas.

♣ Remarque 2...

Du plaisir au déplaisir

A l'origine, la plupart des personnes vont consommer de l'alcool afin de se sentir immédiatement mieux. Le risque est que progressivement, ces personnes prennent l'habitude de la satisfaction immédiate, procurée par l'alcool.

La dépendance psychologique s'installe, entraînant le sujet dans une conduite addictive. Si l'alcool vient à manquer, une souffrance insupportable s'installe : tremblements, sueurs, agitation, troubles du caractère, crise d'épilepsie et délirium tremens.

Ces personnes ne boivent plus par plaisir mais pour supprimer le déplaisir, l'état de manque.



La convivialité au travail, jusqu'où ?

Sans verser dans la caricature, le parcours alcoolique au travail répond souvent au même schéma, même si celui-ci n'est bien évidemment pas systématique !

Il concerne :

- **3 acteurs** : la personne concernée, les collègues et l'encadrement,
- **3 phases** : le partage, l'apparition de troubles, les dysfonctionnements.

Le partage

C'est une phase qui ne présente pas de problème en apparence et pendant laquelle se construit la relation à l'alcool de la personne concernée.

Celle-ci utilise les effets positifs de l'alcool pour se sentir bien et s'intégrer au groupe, et s'automédicamenter.

Les collègues perçoivent la personne concernée comme un " amateur de bonnes choses ", un " bon vivant ", il l'incite, consciemment ou non à boire, éventuellement pour l'intégrer à la norme du groupe.

L'encadrement apprécie les relations professionnelles cordiales de son équipe, et ne cherche pas à analyser la situation sur le long terme.

L'apparition des troubles

Après une période plus ou moins longue d'une consommation excessive, des troubles du caractère et des troubles physiques apparaissent. Le comportement de la personne concernée change, et cela dérange, mais l'entourage professionnel préfère toujours " ne pas voir ".

La personne concernée cherche à maintenir les effets positifs de l'alcool en augmentant les doses, mais les changements physiques se manifestent, les pertes de contrôle sont plus fréquentes, elle connaît des crises en cas de manque d'alcool.

Les collègues oscillent entre incrédulité, complaisance, laxisme, protection. La solidarité du groupe fait que l'équipe prend en charge les défaillances de la personne concernée.

L'encadrement de proximité est au courant, la hiérarchie éloignée l'ignore encore. L'encadrement immédiat a la place la plus inconfortable, partagé entre la solidarité avec le groupe, et ses responsabilités, mais souvent il reste dans l'inaction et l'indécision.

Les dysfonctionnements

Lorsque l'alcool-dépendance de la personne concernée et les dysfonctionnements du service sont importants et connus au-delà de l'équipe, la solidarité disparaît, l'image négative atteint tout le groupe.

La personne concernée est en grande souffrance, elle perd pied, elle ne peut plus vivre sans alcool et avec non plus, elle s'isole.

Les collègues se désolidarisent de la personne concernée, ils ne la reconnaissent plus comme l'un des leurs, ils sont également en souffrance et réclament une intervention extérieure.

L'encadrement est obligé d'intervenir car les risques sont très importants et les situations individuelle et collective très difficiles.



Parler du risque alcool

Parler de problèmes d'alcool dans un contexte professionnel est difficile. C'est un sujet encore tabou et la place de la consommation d'alcool est le plus souvent déniée : la collectivité fait comme si ces conduites n'existaient pas sauf quand elle y est contrainte par l'évidence des faits.

Par conséquent, faute de réelle prise en compte du problème, les questions liées à la consommation d'alcool sont le plus souvent abordées avec beaucoup de réticence. Elles sont même rarement abordées en tant que telles, il y a peu de politiques globales, mais plutôt des décisions individuelles, qui, après une période de latence plus ou moins longue, sont traitées soit en termes disciplinaire, soit en termes d'invalité car il n'y a plus d'alternative possible.

Lever le déni en ce qui concerne la consommation d'alcool nécessite de considérer ces conduites comme une réalité et d'instaurer des conditions de dialogue suffisantes afin de permettre des échanges et une amélioration des situations individuelles et des relations collectives.



Construire une politique de prévention

La collectivité est chargée de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous son autorité. Cela suppose l'élaboration d'une véritable politique de prévention mettant en oeuvre tous les moyens nécessaires pour obtenir un résultat.

Pour cela, certaines étapes sont incontournables :

- **S'assurer de l'engagement des élus et de la volonté de l'ensemble de l'encadrement.** Les élus, la direction, l'encadrement, doivent être porteurs de la démarche mise en place : y croire, la défendre, la promouvoir et assurer les moyens de sa pérennité. Par ailleurs, ils doivent donner l'exemple : respect de la confidentialité, discrétion dans les interventions ou les mesures prises, organisation de pots sans alcool...
- **Adopter une approche diversifiée conduisant à la mise en place d'une équipe pluridisciplinaire et représentative de la collectivité.**
 - Impliquer l'ensemble des partenaires : cette démarche sera d'autant plus efficace que l'ensemble des acteurs (médecin de prévention, représentants du personnel, agents, ACO, travailleurs sociaux, psychologue...) aura porté le projet.
 - Mettre en place un groupe de travail représentatif qui doit réunir élus, membres de la direction, représentants du personnel, agents de chaque niveau hiérarchique, médecin de prévention, travailleurs sociaux, ACO, éventuellement anciens buveurs volontaires ou autre aide extérieure.
- **Réaliser un état des lieux** permettant de comprendre les modalités de consommation d'alcool et les habitudes sociales et culturelles de chacun (influence des conditions de travail, prise en compte du vécu des agents et des idées reçues vis-à-vis de la consommation d'alcool) et d'identifier les situations complexes qui en découlent.
- **Formaliser la démarche** mise en oeuvre par le biais de documents de communication et notamment d'un règlement intérieur
- **Former l'encadrement** et lui donner les outils permettant de gérer les situations difficiles (conduites d'entretien...).
Voir fiche n°4 : conduites à tenir
- **Se donner les moyens de suivre l'évolution de la consommation dans le temps**, d'évaluer l'efficacité des mesures de prévention.



Articuler prévention, respect des règles et aide

Généralement, les pratiques actuelles traitent le problème de l'alcool sous l'angle de la prévention, de la sécurité ou de la discipline sans parvenir à adopter une approche intégrée prenant en compte les différentes dimensions.

Ces approches, du fait des rapports entre les acteurs et des obligations de chacun doivent trouver à s'articuler de façon cohérente, afin d'appréhender le problème sous tous les angles.

Prévenir la consommation d'alcool dans la collectivité

Au-delà de la prise en charge du cas individuel, il est essentiel d'admettre que ce risque " alcool " concerne l'ensemble de l'effectif. En effet, les difficultés constatées à un niveau individuel peuvent constituer un signal d'alarme d'un problème plus large, et servir à la recherche de mesures de portée plus collective.

Aussi, il est important d'agir sur l'ensemble de la collectivité et en amont, de façon à pouvoir sensibiliser tous les agents et notamment ceux susceptibles de devenir alcoolo-dépendants. A ce stade, la démarche est collective et générale et non individuelle et nominative.

Différentes actions pourront alors être prévues dans ce cadre :

- Informer, sensibiliser l'ensemble des agents de la collectivité sur les effets et les risques liés à la consommation d'alcool et notamment lors de l'accueil de nouveaux agents,
- Amener chacun à s'autoévaluer et évaluer ses risques au regard de sa consommation d'alcool,
- Etablir des supports à remettre aux agents (lors de sensibilisations, lors de l'accueil des nouveaux agents, lors de visites de médecine préventive) ou de supports visuels à afficher dans les différents lieux de travail,
- Mettre en place des dispositifs de distribution d'eau fraîche (point d'eau, fontaine à eau, distributeur...) au plus proche des postes de travail,
- Etablir la liste des postes de travail nécessitant de se désaltérer fréquemment et ne pouvant bénéficier des dispositifs de distribution d'eau fraîche (travail en extérieur, personnel d'intervention...) de façon à mettre à disposition gratuitement des agents concernés des boissons non alcoolisées,
- ...

Définir les règles

L'employeur a obligation de prendre les mesures nécessaires afin de préserver la sécurité et la santé des agents placés sous son autorité.

Ainsi, la collectivité doit définir les règles applicables en interne, et notamment :

- **Préciser les rôles et obligations de chacun des acteurs dans la collectivité :**
 - Elus, directeur général des services,
 - Direction des ressources humaines,
 - Supérieurs hiérarchiques,
 - Médecine préventive,
 - Collègues.

Voir fiche n°3 : acteurs, leurs rôles
- **Définir la conduite à tenir en fonction des situations, gestion d'une situation d'urgence ou d'une situation chronique :**
 - Constatation des faits,
 - Analyse de la situation,
 - Procédures à mettre en oeuvre,
 - Modalités de retrait ou de maintien au poste.

Voir fiche n°4 : conduites à tenir
- **Instaurer une politique des pots**

Voir fiche n°5 : cadre juridique
- **Rédiger un règlement intérieur** en se basant sur la réglementation et la jurisprudence existantes, notamment concernant le recours éventuel à un alcootest et ses modalités d'utilisation.

Voir fiche n°5 : cadre juridique
- ...

Proposer une aide

L'aide proposée aux agents dépendra de la volonté de la collectivité à agir dans ce domaine.
Cela peut être simplement :

- Identifier les acteurs (médecin de prévention, assistant social...),
- Mettre à la disposition des agents, une liste dans laquelle sont répertoriées les personnes susceptibles de les aider,

Mais aussi :

- Former des agents relais afin qu'ils puissent reconnaître une conduite addictive et aider les personnes en difficulté,
- ...

Quelques conseils...

- Développer sa propre démarche de prévention car il n'existe pas de solution toute faite !
- Prendre le temps, être progressif et patient.
- Décider d'objectifs précis et réalisables.
- Ne pas croire que toutes les situations vont pouvoir se régler facilement.

Pour vous aider à mettre en place une telle démarche, les fiches 3 à 8 pourront servir de base à la réflexion dans votre collectivité.

Cette fiche a pour objet de déterminer le rôle des différents acteurs de la collectivité face à la question de l'alcool.



Les élus, le directeur général des services

L'autorité territoriale est chargée de veiller à la sécurité, et à la protection de la santé physique et mentale des agents placés sous son autorité.

L'autorité territoriale doit prendre les mesures nécessaires pour assumer ses obligations, et notamment :

- Supprimer les risques,
- Evaluer ceux qui ne peuvent être évités,
- Combattre les risques à la source,
- Planifier et organiser la prévention,
- Prendre les mesures de protection collective et individuelle,
- Prendre en considération les capacités de l'agent à occuper un poste,
- Donner les instructions appropriées aux agents.

Dans ce cadre, les élus et le directeur général des services impulsent la volonté de définir un cadre relatif à l'alcool sur les lieux de travail.

Ils affirment l'engagement de la collectivité et demandent celui de l'ensemble des acteurs dans la prise en compte du risque alcool.

Ils déterminent les règles spécifiques à la collectivité dans le respect du cadre légal et les font connaître à tous. Ils doivent organiser cette diffusion par le biais de l'encadrement intermédiaire.



Le supérieur hiérarchique

Le rôle du supérieur hiérarchique, entendu comme toute personne encadrant une équipe, est fondamental et se décline envers plusieurs interlocuteurs.

Rôle du supérieur hiérarchique vis-à-vis des agents

1. Le supérieur hiérarchique est responsable de la sécurité et de la santé des agents placés sous son autorité.
2. Le supérieur hiérarchique doit faire connaître les règles et les faire respecter. Pour cela, il doit :
 - Informer les agents de l'existence de règles et du règlement intérieur de la collectivité s'il y en a un concernant la consommation d'alcool,
 - Veiller à ce que les agents soient capables d'assurer leur fonction, identifier les comportements à risques,
 - Constater et formaliser les fautes et manquements de l'agent en difficulté. Pour cela, il est conseillé de procéder à :
 - un entretien avec l'agent en difficulté, qui doit prendre conscience que son comportement est incompatible avec ses obligations et l'organisation du service,
 - une constatation des faits, à l'exclusion de toute interprétation médicale psychologique ou morale, précisant les événements, les faits, date, heure, lieu, et les conséquences (troubles du comportement, difficultés professionnelles...).
 - Encadrer la pratique des pots selon les règles en vigueur dans la collectivité,
 - Aider :
 - Le supérieur hiérarchique a un rôle d'écoute et de conseil à l'égard de toute personne en difficulté. Il doit pouvoir tenter d'identifier les raisons des manquements aux obligations professionnelles et les dérives comportementales. Il peut également se faire assister par d'autres services, pour amener l'agent à prendre conscience de ses difficultés (médecin de prévention, psychologue du travail, DRH),
 - Le supérieur hiérarchique doit rester à l'écoute de l'ensemble des agents du service. En effet, les collègues d'une personne alcoolique peuvent souffrir de la situation.

Rôle du supérieur hiérarchique vis-à-vis de la direction des Ressources Humaines

- Informer la direction des ressources humaines des retards, des absences injustifiées ou suspectes, des interrogations relatives à l'aptitude et l'état de santé de l'agent,
- Transmettre les rapports établis,
- Demander la vérification de l'aptitude physique de l'agent, la prise de mesures disciplinaires, de suspension, de retenue sur salaire...
- Communiquer les informations sur l'évolution de la situation professionnelle de l'agent et sur son suivi.



Remarque...

Une étroite collaboration entre le supérieur hiérarchique et la direction des ressources humaines est nécessaire pour gérer au mieux des situations liées à une consommation d'alcool. Notamment, il est important que l'encadrant n'attende pas que la situation soit critique pour prévenir la direction des ressources humaines.



La direction des Ressources Humaines

La direction des ressources humaines participe à la sensibilisation des agents au risque alcool et à l'accompagnement de l'encadrement dans la prise en charge du problème.

Rôle de la direction des ressources humaines vis-à-vis des supérieurs hiérarchiques

- Ecouter et échanger sur le problème évoqué, le plus rapidement possible,
- Informer sur les possibilités d'action prévues par :
 - Des procédures internes, établies dans le cadre d'une démarche interne de prévention : guide, conduites à tenir, règlement intérieur,
 - Des procédures statutaires ou réglementaires, saisine de la médecine préventive, procédure disciplinaire...
- Orienter vers d'autres professionnels : services sociaux, services médicaux et d'assistance psychologique, associations...
- Former l'encadrement à la gestion du risque alcool : les accompagner et les former à la conduite d'entretien avec leurs collaborateurs.

Rôle de la direction des ressources humaines vis-à-vis de l'agent

Veiller au suivi de la personne

- Organiser les visites médicales des agents (voir ci-après le rôle du médecin de prévention vis-à-vis de l'agent),
- Recevoir l'agent, éventuellement en présence de son supérieur hiérarchique,
- Formaliser les difficultés tant de l'agent que du service,
- Rappeler à l'agent ses obligations...

Mettre en oeuvre des procédures afférentes à l'état de santé de la personne

- Gérer les arrêts de maladie ou d'accident des agents selon leur statut, régime spécial ou régime général, et dans ce cadre, organiser les procédures administratives devant le comité médical et la commission de réforme pour les fonctionnaires,
- Mettre en oeuvre les procédures d'aménagement de poste en concertation avec la médecine préventive et avec le concours d'équipe pluridisciplinaire (psychologue du travail, ergonomes, A.C.M.O...) :
 - Adaptation du poste de l'agent à son aptitude,
 - Affectation sur un nouveau poste correspondant à son grade et à son aptitude.
- Engager une procédure de reclassement, sur avis du comité médical, impliquant un changement de cadre d'emplois, et souvent de filière,
- Mettre en oeuvre les procédures d'aide (accompagnement dans une démarche de soin...) décidées dans la collectivité.

Mettre en oeuvre des procédures de contrôle et de sanction

- Engager une procédure de suspension et/ou une procédure disciplinaire,
- Organiser les procédures de contrôle médical de l'agent avec un médecin agréé,
- Décider des retenues sur salaire en cas d'absences injustifiées.

Rôle de la direction des ressources humaines vis-à-vis de la médecine préventive

- Organiser une visite médicale de l'agent en cas de doutes relatifs à son aptitude ou à une éventuelle consommation d'alcool,
 - Informer le médecin de prévention du motif de ce contrôle de façon claire et argumentée, et préciser le profil de poste de l'agent, son absentéisme pour maladie...
 - Informer l'agent des raisons de cette visite médicale.
- Communiquer sur l'organisation et l'application des mesures d'aide décidées par la collectivité.

♣ Remarque...

Le suivi dans le comportement au travail appartient à la hiérarchie administrative.
Le suivi médical relève de la médecine préventive.

Rôle de la direction des ressources humaines vis-à-vis de l'ensemble des agents de la collectivité

Mettre en place des actions d'information, de sensibilisation destinées à faire connaître les risques liés à la consommation d'alcool et à avoir une culture commune sur le sujet.

Exemples :

- Faire connaître le produit alcool,
- Faire acquérir aux agents un savoir-faire dans leurs relations avec une personne ayant des problèmes avec le produit,
- ...

Voir fiche n° 2 : démarche globale de prévention



Le médecin de prévention

Le médecin de prévention a pour mission d'éviter toute altération de la santé des agents au travail (cf. Code des communes, article L417-28 et le décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié).

Rôle du médecin de prévention vis-à-vis de l'agent

- **Apprécier l'aptitude de l'agent**, c'est-à-dire l'adéquation entre l'état de santé d'un agent et son poste de travail :
 - Maintenir l'agent sur son poste de travail,
 - Demander un aménagement du poste de travail de l'agent : modification de son environnement de travail,
 - Préconiser des restrictions de fonctions,
 - Déclarer inapte temporairement l'agent qui peut être dangereux pour lui même ou autrui,
 - Suggérer la saisine du comité médical (ou de la commission de réforme).
- **Etablir un diagnostic dans le cadre de la surveillance médicale des agents :**
 - Effectuer la visite médicale obligatoire tous les deux ans,
 - Prévoir une surveillance médicale plus fréquente pour les agents soumis à des risques particuliers,
 - Fixer la fréquence et la nature des visites médicales notamment pour les agents souffrant d'une pathologie particulière ou les agents réintégrés après un congé de longue maladie ou de longue durée,
 - Demander des examens et expertises extérieures auprès de spécialistes.
- **Informé l'agent des risques médicaux mais aussi professionnels auxquels il s'expose,**
- **Aider l'agent à se situer par rapport au risque alcool et l'informer des aides existantes.**



Remarque 1...

La visite médicale est obligatoire et tout agent doit s'y rendre.



Remarque 2...

Le médecin de prévention est tenu au respect du secret professionnel y compris envers la DRH et l'autorité territoriale qui a recours à ses services. Ainsi les résultats des examens et visites médicales seront traduits en termes d'aptitude ou d'inaptitude à l'attention de la DRH.

Rôle du médecin de prévention vis-à-vis de la direction des ressources humaines

- Etudier le milieu professionnel dans lequel travaillent les agents,
- Conseiller la DRH sur les mesures nécessaires pour :
 - Améliorer les conditions de vie et de travail dans les services,
 - S'assurer de l'hygiène générale des locaux de service,
 - S'assurer de la protection des agents,
 - ...
- Collaborer avec le comité médical ou la commission de réforme :
 - Présenter des observations écrites,
 - Assister à la séance à titre consultatif.
- Participer aux séances du comité d'hygiène et de sécurité, ou du comité technique paritaire.

Rôle du médecin de prévention vis-à-vis de l'ensemble des agents

- Participer aux actions de formation à l'hygiène et la sécurité,
- Eventuellement, communiquer sur la difficulté à travailler avec une personne alcoolique.



Les collègues

Il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions de travail (Code du travail, article L. 4122-1).



Remarque ...

Les relations entre les collègues et l'agent évoluent dans le temps : souvent après une période de compréhension, pendant laquelle les agents " couvrent " leur collègue, font son travail etc., vient une période de rejet de l'agent en difficulté. Il est important de réagir avant que ce stade ne soit atteint.



Le comité d'hygiène et de sécurité (CHS) ou le comité technique paritaire (CTP)

Le comité d'hygiène et de sécurité, ou le comité technique paritaire en cas d'absence de CHS contribue à la protection de la santé et de la sécurité des agents dans leur travail.

Il a un devoir d'alerte mais aussi de proposition d'actions de prévention pour faire face au problème d'alcool dans la collectivité.

Si la collectivité décide d'établir un règlement intérieur relatif à l'alcool, le CTP et le CHS seront obligatoirement saisis pour avis.

Voir fiche n°5 : cadre juridique



L'agent chargé de la mise en oeuvre des règles d'hygiène et de sécurité (ACMO)

L'ACMO assiste et conseille l'autorité territoriale et l'encadrement dans la mise en oeuvre des règles d'hygiène et sécurité. A ce titre, il signale les faits relatifs à toute situation ou comportement potentiellement dangereux et propose des actions de prévention.

Il participe à la rédaction du règlement intérieur, à la mise en oeuvre de mesures de prévention (sensibilisation du personnel, élaboration de supports à remettre lors de l'accueil de nouveaux agents...).



Les autres intervenants

La liste n'est pas exhaustive, mais il est conseillé de solliciter :

- Le médecin traitant de l'agent en difficulté (le médecin de prévention peut se mettre en rapport avec lui avec l'accord de l'agent),
- Le psychologue du travail,
- L'assistant social de la collectivité ou des services sociaux,
- Les représentants du personnel,
- Les associations de lutte contre l'alcoolisme ou d'anciens buveurs,
- Les centres de cures spécialisés.

Voir fiche n°8 : ressources, informations, adresses

Schématiquement, deux types de situations, liées à la consommation d'alcool d'un agent, peuvent se présenter :

- L'agent a des signes apparents d'état d'ébriété, et la gestion de la situation présente un caractère d'urgence. Cette situation peut être isolée et ponctuelle ou répétitive et peut laisser supposer que l'agent a un problème chronique avec l'alcool,
- L'agent a un comportement problématique qui laisse penser qu'il consomme de l'alcool régulièrement.



Gestion d'une situation d'urgence : état d'ébriété manifeste

Objectif : prévenir les risques immédiats liés à l'état d'ébriété de l'agent.

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...).

Tout agent qui constate qu'un autre agent présente les signes d'un état d'ébriété doit le signaler.

Le signalement est fait au responsable hiérarchique direct présent au moment des faits, qui informe le chef de service de l'attitude générale de l'agent.

L'analyse du poste de travail

Il est nécessaire de déterminer si le poste présente un danger ou non. Le danger peut concerner l'agent lui-même, ses collègues ou des tiers comme les usagers du service public.

La jurisprudence relative à l'alcool considère que sont dangereux les postes impliquant la conduite de véhicule, la manipulation de machines dangereuses ou l'utilisation de produits dangereux.

Néanmoins, au regard de l'obligation pour l'autorité territoriale de garantir la sécurité des agents mais aussi celle des administrés, d'autres situations peuvent être qualifiées de dangereuses : travail en hauteur, travail exposant à des risques de noyade, travail en relation avec des enfants ou des personnes âgées...

La liste des postes dangereux doit être définie dans le règlement intérieur qui prévoit l'utilisation d'alcootest.
Voir fiche n°5 : cadre juridique

Les procédures à mettre en oeuvre

Entretien avec l'agent

Le supérieur hiérarchique informe l'agent qu'il ne lui semble pas en état d'assurer son service et lui rappelle également les impératifs de sécurité ainsi que la suite de la procédure.

Dans la mesure du possible, il essaie d'établir un dialogue avec l'agent.

Conduites à tenir suivant l'attitude de l'agent

1. L'agent est violent

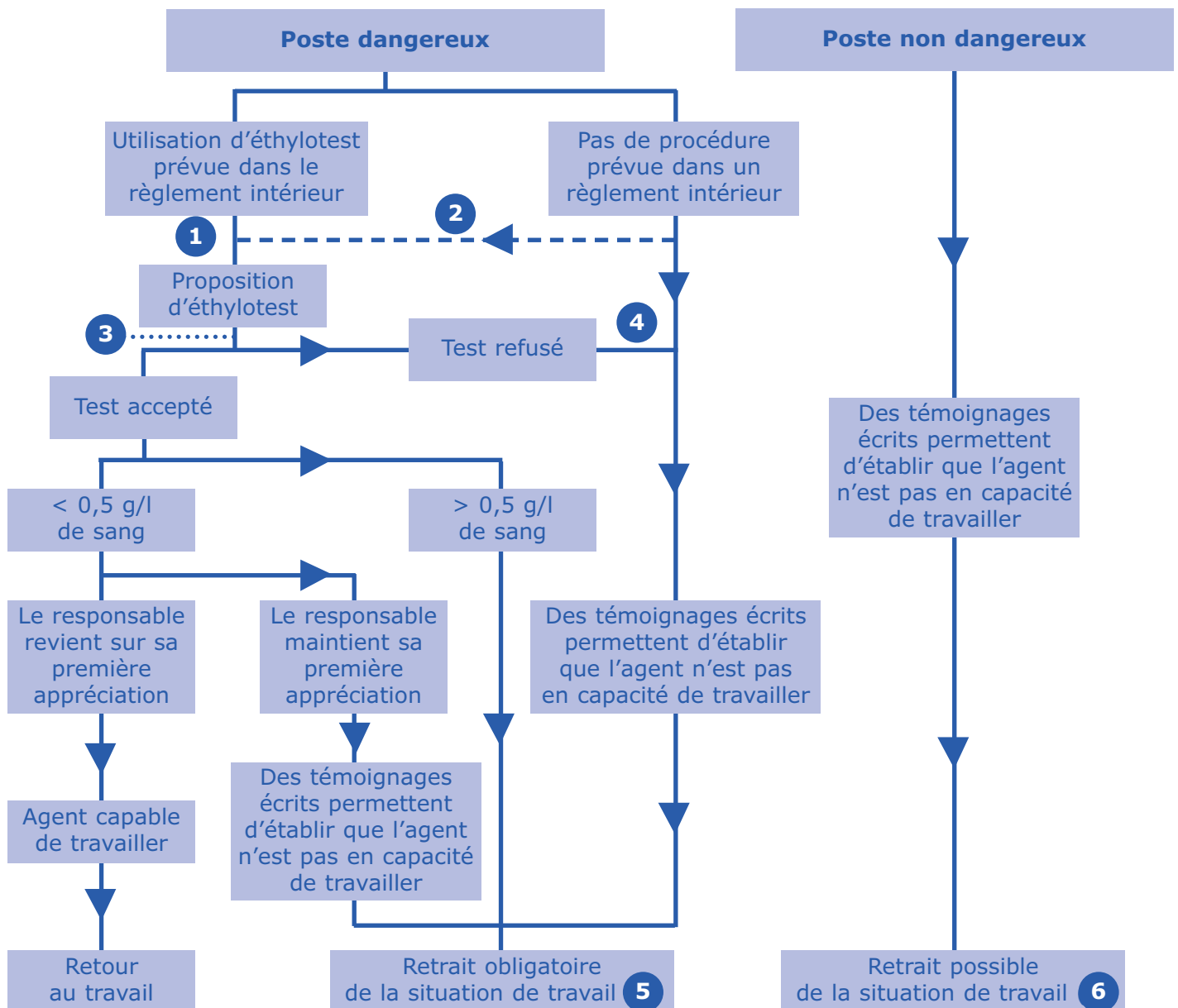
Appel des forces de l'ordre.

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

Il faudra dans ce cas consigner son accord, par exemple dans le rapport qui sera établi suite à l'incident.

3. L'agent ne reconnaît pas qu'il n'est pas en état de travailler, c'est le cas le plus fréquent. Le schéma ci-dessous synthétise les conduites à tenir.

ETAT APPARENT D'EBRIETE



- (1) Si l'agent refuse de se soumettre à l'éthylotest, cela constitue une faute passible de sanction.
- (2) Un éthylotest peut être proposé à l'agent mais le refus de le subir n'emporte pas de conséquences juridiques.
- (3) Dans cette hypothèse, les seuils d'alcoolisation retenus sont ceux prévus par le Code de la route.
- (4) En droit de la fonction publique, il n'est pas établi que le refus de subir un test prouve a contrario l'état d'ébriété de l'agent.
- (5) Les risques pour la sécurité de l'agent et/ou des tiers et les risques de mise en jeu de la responsabilité pénale de l'employeur ou des responsables sont accrus, il convient d'être particulièrement vigilant : le retrait du poste de travail est obligatoire.
- (6) Le retrait de l'agent de son poste de travail est possible. Ce retrait sera motivé par le fait que l'agent n'exerce pas ses fonctions et/ou perturbe gravement le service, voir fiche n°7 : responsabilités.

Modalités de retrait de l'agent de son poste de travail

Dans tous les cas, le responsable hiérarchique doit organiser le retrait de l'agent de son poste de travail.

Le recours à un médecin pour avis médical est recommandé.

Ce médecin peut être :

- Le médecin de prévention s'il est dans les locaux,
- Un médecin généraliste,
- Le médecin traitant de l'agent,
- Le médecin " régulateur " du 15,
- SOS médecin.

Toutefois, l'absence de médecin ne peut fonder l'inaction de l'administration.

Selon la gravité de la situation, plusieurs possibilités sont envisageables :

- Faire intervenir les services d'urgence,
- Raccueillir l'agent à son domicile si l'agent peut être pris en charge à son arrivée,
- Maintenir l'agent dans les services sous surveillance jusqu'au rétablissement de sa capacité de travail si son état ne nécessite pas une hospitalisation d'urgence.



Remarque...

En aucun cas, l'agent :

- ne doit rentrer chez lui par ses propres moyens,
- ne doit être accompagné et laissé seul à son domicile.

Le responsable du service doit impérativement informer sa hiérarchie et le service des ressources humaines de la situation, notamment s'il prend l'initiative de raccompagner l'agent chez lui.

Reprise du travail

La reprise du travail par l'agent doit être l'occasion de dialoguer avec lui et de redéfinir les règles de fonctionnement du service. L'agent ne doit pas reprendre le travail comme si de rien n'était.

Trois mesures encadrent la reprise de l'agent après un incident lié à un état d'ébriété :

Entretien avec l'agent

Le supérieur hiérarchique et/ou la direction des ressources humaines doivent prendre l'initiative d'un entretien à la reprise du travail après un incident lié à un état d'ébriété ayant entraîné le retrait du poste.

Cet entretien aura plusieurs objectifs :

- Amorcer un dialogue avec l'agent, l'inviter à s'exprimer sur ce qui s'est passé,
- Revenir sur l'événement, expliquer les mesures prises et consigner par écrit les faits reprochés,
- Informer l'agent des risques encourus et des responsabilités de chacun, rappeler les sanctions que l'agent encourt en cas de répétition d'état d'ébriété,
- Appréhender les difficultés ayant amené l'agent à cette situation,
- Proposer une aide et l'orienter vers d'autres acteurs (médecin, structures extérieures...).

Saisine du médecin de prévention

L'employeur doit saisir le médecin de prévention qui se prononcera sur l'aptitude de l'agent à son poste et organisera éventuellement un suivi médical. Cette démarche est impérative en cas de postes dangereux.

Voir fiche n°3 : acteurs, leurs rôles

Le traitement administratif

La direction des ressources humaines devra procéder à la régularisation de la situation administrative : mise en congés annuels, arrêt maladie, retenue sur salaire pour service non fait. Eventuellement, elle prendra une sanction.

Voir fiche n°6 : incidences statutaires



Gestion d'une situation chronique : l'alcoolisme

Objectifs :

- Eviter les perturbations et les risques dans le travail, pour l'agent lui-même et son entourage professionnel,
- Amener l'agent à s'engager dans une démarche de soins.

Chacun à son niveau peut jouer un rôle de soutien ou d'orientation : le collègue de travail, le responsable d'encadrement, le médecin de prévention, l'assistant social... voir fiche n°3 : acteurs, leurs rôles.

Les signes d'une alcoolisation chronique

Les signes qui peuvent faire penser qu'un agent a des problèmes chroniques d'alcool peuvent être classés en trois catégories :

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

Le faisceau d'indices

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.

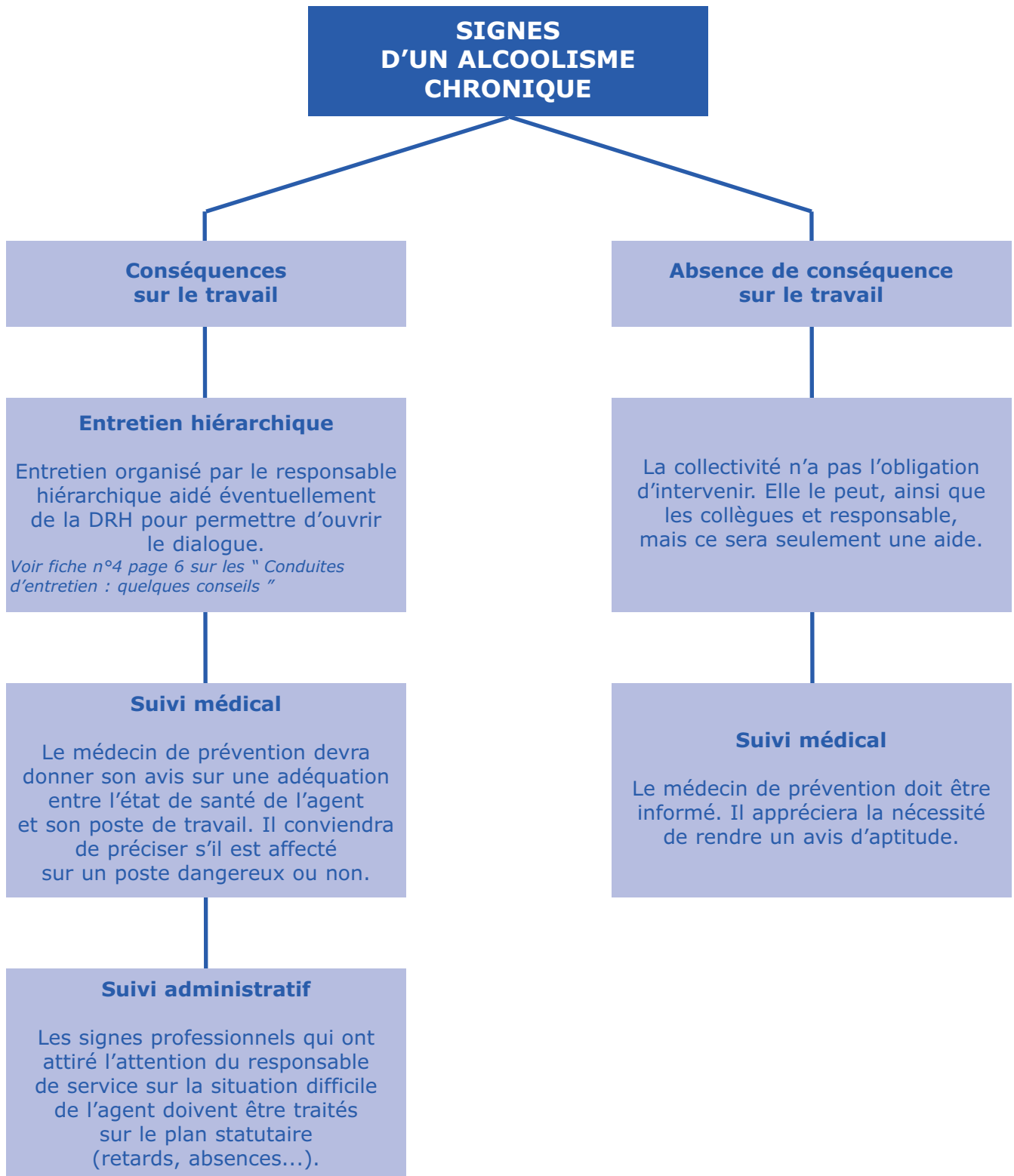
L'analyse de la situation

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

S'il y a des conséquences sur le travail de l'agent, la collectivité doit intervenir. Doivent être pris en compte les signes professionnels et comportementaux décrits ci-dessus, les signes physiques ne peuvent être retenus qu'à titre accessoire.

A contrario, **s'il n'y a pas de conséquences sur le travail**, la collectivité n'a pas l'obligation juridique d'intervenir. Néanmoins, l'employeur, les collègues et les responsables peuvent proposer leur aide.

■ Les procédures à mettre en oeuvre



Conduite d'entretien : quelques conseils

A noter qu'il ne s'agit pas d'établir un diagnostic d'alcoolisme ou autre (cela relève des compétences du corps médical). Cet entretien permet de redéfinir les règles applicables dans la collectivité et dans le service.

L'encadrant doit essayer de :

- Montrer qu'il n'est pas indifférent. La personne devra avoir le sentiment de ne pas être rejetée,
- Expliquer qu'il a noté des changements dans le comportement de l'agent et relater les dysfonctionnements observés au niveau professionnel, de la façon la plus neutre et la plus objective possible. Enoncer l'incompatibilité de ces faits avec la sécurité et la qualité du service ainsi que les conséquences de cette conduite,
- Ne pas faire de reproches, ne pas donner de conseils gratuits,
- Ne pas essayer de convaincre l'agent qu'il est alcoolique, ce n'est pas son rôle. Il s'agit d'être attentif à ses émotions et à son ressenti, sans le juger,
- Essayer de garder le contrôle de son entretien : ne pas se laisser entraîner dans de longues discussions, ne pas accepter les tentatives pour détourner la conversation. Accepter les explications de l'agent puis les reformuler et recadrer l'échange sur l'objet de l'entretien,
- Lui demander ce qu'il attend comme aide,
- Terminer l'entretien sur des objectifs communs et des obligations que l'agent devra observer dorénavant. Eventuellement, passer avec lui un contrat moral dans lequel la collectivité s'engage à aider l'agent qui promet de respecter ses obligations, la collectivité se réservant le droit de contrôler le respect des engagements contractés.

A ce titre, il peut être proposé :

- une consultation régulière auprès d'un médecin ou d'un groupe d'entraide,
- la sobriété absolue durant les heures de travail,
- l'obligation de présenter un certificat médical en cas de maladie,
- de ne plus poser de congés de dernière minute non justifiés,
- ...

Ce type de démarche ne crée que des obligations morales mais n'a pas de valeur juridique.

♣ **Remarque 1...**

Si l'encadrant entretient des contacts amicaux avec l'agent concerné, il peut être judicieux de confier l'entretien à un autre responsable.

♣ **Remarque 2...**

Les attitudes suivantes sont déconseillées :

- couvrir les comportements hors normes des agents en difficulté,
- occulter les conséquences d'un comportement dû à l'alcool,
- compatir aux agissements d'un agent ayant des difficultés avec l'alcool, au motif que l'on " comprend " les raisons qui l'ont amené à cet état,
- ne pas appliquer le règlement au prétexte que l'agent a pris de bonnes résolutions.



Références textuelles

- Code du travail
- 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

Le cadre juridique de l'alcool au travail est déterminé d'une part par la législation relative à l'alcool au travail qui comporte exclusivement **des mesures d'interdiction, d'autre part par la jurisprudence qui a établi des règles**, notamment en matière de contrôle du taux d'alcoolémie des agents par un employeur.

Ce cadre juridique a répondu partiellement aux nombreux problèmes posés par la consommation d'alcool au travail. Les employeurs ont donc élaboré **des règlements intérieurs afin de compléter et de préciser l'application de ces normes**.



La législation

La législation encadre l'introduction, la distribution et la consommation d'alcool sur le lieu de travail.

L'objectif du législateur est de veiller à la santé des travailleurs et d'assurer leur sécurité.

Interdiction de boissons alcoolisées sur le lieu de travail

Aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail (*Code du travail rendu applicable aux collectivités locales par le décret sur l'hygiène et la sécurité n° 85-603 du 10.06.1985 - article R.4228-20*).

En contrepartie, l'employeur met à la disposition des travailleurs de l'eau potable et fraîche pour la boisson.

Lorsque des conditions particulières de travail conduisent les travailleurs à se désaltérer fréquemment, l'employeur met gratuitement à leur disposition au moins une boisson non alcoolisée (*Code du travail - articles R.4225-2 et R.4225-3*).

Cette interdiction légale concerne les alcools forts, et non le vin, la bière, le cidre, le poiré.

Cependant, l'introduction de ces alcools n'exclut pas une faute de l'agent qui se trouverait en état d'ébriété après consommation d'alcool.

En outre, l'administration considère que l'employeur peut interdire toute introduction d'alcool, si l'intérêt du service le justifie. Le règlement intérieur doit alors le prévoir (*Circulaire n° 509 du 03.10.1969*).

L'interdiction d'entrée et de séjour des personnes en état d'ivresse

Il est interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse (*Code du travail - article R.4228-21*).

Cette interdiction crée des obligations à la charge de tout agent et en particulier des supérieurs hiérarchiques, qui peuvent voir leur responsabilité pénale ou disciplinaire engagée à ce titre.

Voir fiche n°7 : responsabilités



La jurisprudence

Sur la consommation d'alcool

Le règlement intérieur peut prévoir des modalités plus ou moins strictes de consommation d'alcool sur le lieu de travail.

Par exemple :

- 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).

Sur les alcootests

Les collectivités qui souhaitent avoir recours aux alcootests doivent respecter un cadre assez contraignant visant à concilier l'obligation de la sécurité au travail et la protection de la vie privée et des droits des agents.



A retenir...

Pour les juges, une disposition excédant par sa généralité l'étendue des sujétions que l'employeur peut imposer aux agents pour assurer la sécurité de la collectivité n'est pas licite.

Seule l'existence d'un risque ou d'une situation dangereuse pour l'agent ou les tiers et la nécessité d'y mettre fin justifie la pratique de l'alcootest.

Ainsi, la pratique de l'alcootest est restrictive et ne peut pas être systématique.

Il n'existe pas de définition juridique de la notion de postes dangereux. Le danger peut concerner l'agent lui-même, des collègues ou des tiers comme les usagers du service public.

La liste des postes comportant un danger peut être établie par la collectivité, et validée par le comité technique paritaire et/ou le comité d'hygiène et de sécurité (voir page 4).

La pratique de l'alcootest ne peut avoir pour effet de faire constater une faute disciplinaire.

CE 06361 du 01.02.1980 Société Peinture Corona / CE 71.484, 71.542 du 08.07.1988 Société comptoir Lyon Alemand Louyot / CE 240784 du 23.07.2003 Boigeol

Les modalités de contrôle sont souples :

- Les personnes habilitées à procéder au contrôle ne doivent pas obligatoirement être désignées de façon nominative dans le règlement intérieur,
- Le contrôle ne doit pas obligatoirement être effectué en présence d'un tiers,
- Le règlement intérieur ne doit pas obligatoirement préciser que les salariés ont la faculté de demander qu'il soit procédé à une contre-expertise de leur état au moyen d'analyses et examens médicaux, chimiques et biologiques.

CE 72220 du 09.10.1987 RNUR Etablissements Saint Jean de la Ruelle / CE 81.445 du 01.07.1988 RNUR Etablissements Hyères / CE 86.656 du 29.12.1989 Société Gantois / CE 96.721 du 12.11.1990 Compagnie de signaux et d'entreprises électriques



A retenir...

La position de la Cour de Cassation est sensiblement différente, ce qui génère des confusions. Cependant sa jurisprudence ne s'applique pas dans les collectivités locales. Elle exige d'une part que les modalités du contrôle de l'alcoolémie en permettent la contestation, et admet d'autre part que l'état d'ébriété ainsi constaté puisse constituer une faute grave (Cass. Soc. 99-45.878 du 22.05.2002 société Piani / Cass. soc. 01-47.000 du 24.02.2004 société Charvet).

Le refus de se soumettre à un alcootest prévu de façon réglementaire est une faute.

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.

Ainsi, la réalité d'un comportement fautif est établie alors même que le taux d'alcoolémie n'est pas connu (CE 107766 du 17.02.1995 / CAA Nantes 95NT00311 du 30.12.1996).



Le règlement intérieur

Concrètement, les règlements intérieurs ou notes de service dans les collectivités locales permettent de préciser dans un document interne et accessible à tous les agents l'organisation et le fonctionnement de la collectivité. Ils définissent les droits et obligations des agents et des procédures internes.

Chaque collectivité décide d'établir :

- Soit un règlement intérieur global incluant les questions relatives à l'alcool, mais aussi celles ayant trait aux horaires de travail, aux congés annuels...
- Soit des règlements intérieurs par thème.



Remarque...

Il est vivement conseillé d'intégrer l'élaboration d'un règlement intérieur en matière d'alcool dans le cadre d'une démarche globale, afin de ne pas donner une vision purement répressive de la gestion du risque alcool. Voir fiche n°2 : démarche globale de prévention.

Elaboration d'un règlement intérieur

L'élaboration d'un règlement intérieur ou d'une note de services, doit respecter une procédure comportant des règles de fond et de forme.

Règles de fond

Aucune disposition légale ou réglementaire ne fait obligation aux collectivités locales d'élaborer un règlement intérieur.

Le cadre légal de ces documents internes à l'administration a été précisé par la jurisprudence :

Les règlements intérieurs ne peuvent contenir de dispositions statutaires, ils ne doivent pas ajouter de règles ou de normes à la réglementation existante.

En effet, les relations employeurs/agents sont déterminées de façon légale et réglementaire, et non par l'autorité territoriale.

En outre, les règlements intérieurs doivent également se conformer à la jurisprudence existante sur le thème abordé.

Par conséquent, selon les thèmes, la marge de manoeuvre des collectivités est plus ou moins grande. Par exemple, concernant l'alcool et le travail, la jurisprudence sur le recours aux alcootests est abondante.

Règles de forme

L'avis du **comité technique paritaire** est obligatoire pour établir un règlement intérieur ou une note de service relatif à l'alcool, car cela touche à l'organisation du travail et aux conditions de travail.

Il est nécessaire de saisir le **comité d'hygiène et de sécurité** s'il existe, afin de déterminer la liste des postes dangereux.

Contenu du règlement intérieur relatif à la consommation d'alcool

Il est impossible d'établir un modèle de règlement intérieur : le meilleur document est celui qui reflète l'ensemble de la démarche de la collectivité par rapport à l'alcool !

Toutefois, il est conseillé d'aborder les points suivants dans un règlement intérieur relatif à l'alcool :

- **Rappeler les obligations, le rôle et la responsabilité de chacun**, voir fiches n°3, 5 et 7
- **Enoncer les interdictions légales ou réglementaires**, voir ci-dessus
- **Préciser la constitution éventuelle d'un groupe de travail alcool et des personnes référentes**, voir fiche n°2

- **Définir les procédures devant être mises en oeuvre en cas d'état d'ébriété, voir fiche n°4 : conduites à tenir**

- **Définitions des postes dangereux**

Il est nécessaire d'examiner les activités dangereuses dans chaque service, notamment et sans que cette liste soit exhaustive :

- L'utilisation de produits ou de machines dangereuses,
- Le travail en hauteur,
- Le travail sur la voirie,
- La conduite de véhicules, notamment avec transport de personnes,
- Le travail exposant à un risque de noyade,
- Le port d'armes,
- Les fonctions liées à une catégorie d'usagers particulière (enfance, personnes âgées, personnes handicapées,...),
- Le travail isolé.

Le danger peut concerner l'agent lui-même, des collègues ou des tiers comme les usagers du service public.

 **Remarque...**

La jurisprudence ne vise que les emplois impliquant la conduite de véhicule, l'utilisation de produits et de machines dangereux, mais il revient à l'autorité territoriale de déterminer les dangers existants dans sa collectivité afin de respecter son obligation de garantir la sécurité des agents mais aussi celle des administrés.

- **Modalités d'utilisation d'un alcootest** (détermination des personnes habilitées à faire pratiquer un alcootest : supérieur hiérarchique, direct ou indirect, agent du service du personnel, etc...).

- **Etablir les règles d'organisation des pots de service et des festivités**

Quelques conseils utiles :

- Définir les modalités de demande d'autorisation,
- Désigner les personnes référentes pour contrôler la consommation,
- Déterminer un lieu précis autre que les bureaux ou ateliers,
- Instaurer une proportionnalité entre les boissons alcoolisées et les boissons non alcoolisées,
- Prévoir de la nourriture,
- Retirer les bouteilles restantes,
- Interdire les pots en fin de journée, préférer les petits déjeuners,
- Inciter les agents en état d'ébriété à ne pas prendre le volant...



Références textuelles

- *Loi 83-634 du 13.07.1983, droits et obligations*
- *Loi 84-53 du 26.01.1984, statut de la fonction publique*
- *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, agent à temps non complet*

Les principales incidences statutaires de la consommation d'alcool concernent essentiellement les congés de maladie, la discipline, les règles de service non fait, et la carrière.



Alcool et santé

Congés de maladie

Congés de maladie à la demande de l'agent

Les différents congés de maladie prévus par la législation selon le statut des agents peuvent être justifiés par une inaptitude liée à la consommation d'alcool.

En effet, l'absorption d'alcool est la cause de différentes pathologies, plus ou moins graves, mettant l'agent dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions en raison de leur caractère invalidant ou de leur gravité.

Pour un fonctionnaire relevant du régime spécial de la sécurité sociale, les maladies dues à l'alcoolisme peuvent ouvrir droit à :

- Un **congé de maladie ordinaire**, d'une durée de 1 an maximum,
- Un **congé de longue maladie** d'une durée de 3 ans maximum,
- Un **congé de longue durée** d'une durée de 5 ans maximum.

A l'épuisement de ses droits à congé, l'agent peut être reconnu apte à reprendre son activité sous réserve éventuellement d'un aménagement de poste, d'un changement d'affectation ou d'un reclassement.

A défaut, il peut être placé en disponibilité d'office en cas d'inaptitude temporaire ou être admis à la retraite pour invalidité en cas d'inaptitude définitive, après avis de la CNRACL.

Pour un agent relevant du régime général de la sécurité sociale (agent non titulaire de droit public ou privé, fonctionnaire à temps non complet sur un emploi d'une durée inférieure à 28 heures),

Les pathologies liées à l'alcoolisme peuvent ouvrir droit à :

- Un **congé de maladie ordinaire** d'une durée maximum de 1 an,
- Un **congé de grave maladie** d'une durée maximum de 3 ans.



Remarque...

Une cure de désintoxication prescrite par un médecin sera prise en congé de maladie.

Congés de maladie à la demande de la collectivité territoriale

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 et le congé de longue durée. 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.

Aucune disposition analogue ne concerne le congé de maladie ordinaire. Toutefois, la jurisprudence l'a admis pour la fonction publique hospitalière (CE 94.460 du 27.04.1994 Centre hospitalier de Bordeaux / CE 53.191 du 27.03.1987 Rodriguez).

■ Accident de service ou de trajet

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

En effet, la consommation excessive d'alcool constitue une faute personnelle détachable du service. Par conséquent, l'accident ayant entraîné le décès du fonctionnaire alors qu'il effectuait un trajet dans le cadre de son service, n'est pas imputable au service et ne constitue pas un accident de service, au regard de son taux d'alcoolémie (CAA Nantes 96NT01581 du 27.05.1999).

Voir fiche n°7 : responsabilités - sur la faute personnelle

■ Surveillance médicale des agents

L'employeur a l'obligation de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous son autorité. Dans ce cadre, le médecin de prévention est son interlocuteur privilégié.

Au regard de sa responsabilité, l'employeur organise parfois une surveillance médicale particulière de ses agents.

Cependant, il ne peut mettre en place un contrôle d'alcoolémie annuel systématique de l'ensemble des agents, non prévu par la loi et plus contraignant que la réglementation.

Par exemple, un SDIS avait prévu ce type d'examen par le biais d'une note de service dans le cadre d'une action de prévention contre l'alcoolisme afin de vérifier l'aptitude physique des pompiers, les agents étaient en droit de refuser de s'y soumettre (CAA Nantes 99NT01188 du 30.10.2002 SDIS du Loir et Cher).

En revanche, cet examen peut être imposé à l'occasion du suivi médical individuel d'un agent lorsque c'est nécessaire à l'évaluation de son état de santé et son aptitude.

♣ A retenir...

La procédure de mise en congé de maladie et la procédure disciplinaire sont des procédures distinctes et indépendantes, elles peuvent donc se cumuler.

Par conséquent, un employeur peut sanctionner un agent placé en congé de maladie, et par exemple choisir comme date d'effet de la sanction la date de fin du congé de maladie.

Il peut également choisir de sanctionner un agent qui ouvrirait droit à un congé de maladie, voire un congé de maladie d'office.

La seule condition est que l'état mental de l'agent soit tel qu'il puisse être considéré comme étant responsable de ses actes au moment des faits qui lui sont reprochés.

CE 106.098 du 13.05.1992 / CAA Nantes 95NT00822 du 11.03.1999 / CAA Nancy 98NC02599 du 24.06.2002

Alcool et discipline

La consommation d'alcool et ses conséquences, notamment l'exécution défectueuse des missions, la désorganisation du service, l'atteinte à l'image du service, sont des faits constitutifs d'une faute, le plus souvent grave, justifiant des sanctions pouvant aller jusqu'à la révocation du fonctionnaire concerné.

■ L'établissement des faits et de la faute

La preuve des faits reprochés liés à la consommation d'alcool représente le point le plus délicat de la mise en oeuvre d'une procédure disciplinaire.

Il est important de déterminer précisément les faits reprochés à l'agent, et de les formaliser de la façon la plus neutre possible et la plus précise possible, en datant et quantifiant les reproches.

♣ Remarque...

Insuffisance professionnelle ou faute disciplinaire ?

Les comportements liés à la consommation d'alcool ne relèvent pas de l'insuffisance professionnelle, mais peuvent être qualifiés de fautes disciplinaires (CAA Lyon 06LY00784 du 27.03.2007 / CAA Lyon 01LY00428 du 07.02.2006).

Les faits

LES FAITS TENANT AU TRAVAIL

- Les faits tenant à l'alcool proprement dit :
 - L'introduction d'alcool dans les locaux de l'administration
 - La consommation d'alcool sur le lieu de travail
 - Un état d'ébriété sur le lieu de travail : titubation, odeurs d'alcool, propos incohérents ou injurieux, endormissements, ...
- Les faits tenant à l'exécution des fonctions :
 - Absence de travail
 - Travail défectueux
 - Retards et absences injustifiées
 - Manque de conscience professionnelle
 - Désorganisation du service : c'est l'un des critères prédominant retenu par le juge administratif
 - Comportement dangereux pour l'agent ou pour un tiers, mise en danger d'autrui : cette motivation ne peut être prise en compte qu'à titre complémentaire, selon la jurisprudence
- Les faits tenant au comportement de l'agent, par rapport aux collègues, aux supérieurs hiérarchiques, aux élus et aux usagers :
 - Difficultés relationnelles
 - Irrespect, grossièretés, insultes et injures
 - Violences, menaces
 - Vols
 - L'implication dans un accident : c'est une hypothèse très fréquente

Voir fiche n° 4 : conduites à tenir



Remarques...

Il est important de constater la fréquence des faits en déterminant la période : **leur répétition, leur multiplication, et leur aggravation** sont des éléments très importants dans la détermination d'une faute.

Le nombre et la durée de congés de maladie ne prouvent pas l'alcoolisme d'un agent (CE 110326 du 15.05.1996 OPDHLM des Hautes Pyrénées).

LES FAITS TENANT À LA VIE PRIVÉE

- Comportement violent, rixe, tapage, dégradation de biens publics...
- Infractions pénales, notamment le retrait du permis de conduire
Le contentieux lié au permis de conduire est abondant.
Une sanction disciplinaire peut être infligée à l'agent dont le permis de conduire est suspendu ou retiré, y compris lorsque les faits ont eu lieu en dehors du service.
En cas de contentieux, le juge administratif apprécie la sanction en prenant en compte :
 - La gravité de l'infraction : accident, décès, blessures...
 - Les fonctions de l'agent : les conducteurs et toutes personnes ayant des missions de conduite seront sanctionnés plus sévèrement, l'appartenance à un cadre d'emplois autre que celui des conducteurs est sans incidence sur la faute et la sanction corrélative.
 - Le lieu de l'infraction : le territoire communal ou non
 - L'attitude de l'agent, notamment s'il a déclaré le retrait ou la suspension de son permis à son employeur et s'il a conduit malgré cette mesure administrative, notamment dans le cadre du travail.

Voir fiche n° 7 : responsabilités



Remarque...

L'appréciation de faits commis dans la vie privée doit être mesurée et justifiée au regard du préjudice réellement subi par l'administration, notamment en termes d'atteinte à la fonction et à l'image de l'administration (CE 120890 du 05.05.1995).

Les critères d'appréciation de la faute

- **Niveau hiérarchique de l'agent** : plus il est élevé, plus ses obligations sont renforcées du fait de l'exemplarité dont il doit faire preuve,
- **Nature des fonctions de l'agent, et son secteur d'activité** : une attention particulière est portée aux activités par nature dangereuses pour l'agent, ses collègues ou les usagers ou aux activités en lien avec un public particulier comme les enfants ou les personnes âgées ou handicapées,
- **Atteinte à l'image du service, de l'administration, du corps ou cadre d'emplois de l'agent** : ce point est souvent précisé dans le contentieux relatif aux policiers, pompiers...
- **Persistance de l'agent** dans son comportement fautif, malgré des remarques, des observations, de précédentes sanctions, des démarches d'aide...
- **Efforts mis en oeuvre par la collectivité** employeur pour aider l'agent à changer,
- **Efforts de l'agent pour changer de comportement.**

La procédure disciplinaire

L'ensemble des règles de procédure disciplinaire de droit commun s'applique.

Ainsi pour un agent public, fonctionnaire et non titulaire, il est donc nécessaire en toute hypothèse de respecter les droits de la défense, c'est-à-dire :

- De préciser préalablement à l'agent la possibilité :
 - De consulter son dossier individuel,
 - De se faire assister par le ou les défenseurs de son choix.
- De 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 celles du premier groupe.

Pour les agents non titulaires, il convient d'organiser un entretien préalable si le licenciement est envisagé.

L'autorité territoriale doit choisir une sanction parmi la liste légale ou réglementaire prévue, selon le statut juridique de l'agent. Ce choix s'effectue en fonction de la gravité de la faute ou des fautes reprochées.

Remarque...

En cas de faute grave, il est possible de mettre en oeuvre une mesure de suspension, mesure conservatoire permettant d'éloigner l'agent du service. Cette mesure nécessite pour les fonctionnaires la saisine du conseil de discipline dans les plus brefs délais.

La preuve des faits

La preuve des faits est la question la plus délicate concernant les contentieux liés à l'alcool, et beaucoup de sanctions disciplinaires sont annulées faute de preuve selon le juge.

Rappel relatif à la preuve en droit administratif

En contentieux administratif, **la charge de la preuve incombe au requérant**, il doit démontrer ses droits. Par exemple, l'agent qui s'estime lésé doit justifier de l'illégalité de la mesure dont il a fait l'objet.

Cependant, **la procédure devant le juge administratif est inquisitoriale**, c'est-à-dire que le juge dirige l'instruction des affaires, ce qui lui permet de demander à l'administration de fournir les différents éléments motivant ses décisions. Cela permet de renverser la charge de la preuve, notamment dans les cas où l'administration détient ces moyens de preuve, ce qui est le cas dans la majorité du contentieux lié aux agents publics (*CE 72.274 du 13.07.1968*).

La preuve s'établit par tous moyens, c'est-à-dire qu'il n'existe pas de système légal de preuve. Concrètement, tout type de documents peut être utilisé pour démontrer la matérialité de faits.

Cependant, les juges administratifs sont exigeants en ce qui concerne la qualité non seulement du contenu des preuves mais aussi des sources : les moyens avancés par l'une ou l'autre des parties doivent être fiables.

Application au contentieux lié à l'alcool

LE MOTIF DE LA SANCTION ET LES PREUVES À RAPPORTER

La collectivité peut choisir de ne sanctionner que les fautes professionnelles, résultant probablement de la consommation d'alcool : travail défectueux, absence complète de travail, retards, absences injustifiées, endormissement, manière de servir dégradée...

Dans cette hypothèse, l'administration n'envisage que les conséquences de l'alcoolisme, sans le mentionner expressément. Ce choix peut être judicieux quand l'administration ne possède que peu d'éléments relatifs à la consommation d'alcool ou l'état d'ivresse proprement dit.

La collectivité locale peut choisir de sanctionner l'état d'ivresse d'un agent, elle doit collecter soigneusement les preuves de l'état d'ivresse de l'agent lors de l'exercice de ses fonctions (CAA Versailles 06VE00162 du 05.04.2007).

A retenir...

En pratique, les collectivités peuvent sanctionner autant les états d'ébriété d'un agent que les conséquences sur le travail ou le service. Ainsi lorsque la preuve de la consommation d'alcool abusive ou de l'état d'ivresse n'est pas considérée comme rapportée, la sanction n'est pas obligatoirement annulée par les juges s'ils apprécient que les fautes professionnelles suffisent à justifier la sanction.

LA NATURE DES PREUVES

Ces preuves peuvent être de diverse nature :

• Des témoignages

- De la hiérarchie et des élus,
- De collègues,
- Des usagers du service public,
- De tout administré.

Concrètement, un seul témoignage anonyme ne peut suffire à établir l'intempérance d'un agent. Il est nécessaire de produire plusieurs témoignages.

Ces témoignages doivent être nominatifs, datés et signés. Ils doivent être **précis et circonstanciés**. A défaut, ils n'auront pas de valeur probante (CE 160583 du 18.03.1998 / TA Limoges 99100 du 28.06.2001).

- **Les résultats d'alcootest pratiqués régulièrement**, c'est-à-dire dans le cadre déterminé par le règlement intérieur de la collectivité.

Sur ce point, il est difficile d'interpréter la jurisprudence !

En effet, malgré le principe posé par le conseil d'Etat selon lequel la pratique de l'alcootest prévu par un règlement intérieur ne peut avoir pour effet de faire constater une faute disciplinaire, les juges du fond prennent parfois en considération ce contrôle dans le cadre d'une procédure disciplinaire.

Ainsi, dans le cadre d'une procédure disciplinaire, l'état d'ébriété d'un agent est prouvé par l'alcootest, même s'il n'est pas confirmé par une prise de sang.

En outre, l'agent ne prouve pas que les tests ont été faits dans le but de le sanctionner (CAA Nantes 98NT00977 du 19.10.2001).

- **Les résultats d'analyses médicales** effectuées par la police nationale ou la gendarmerie dans le cadre d'une procédure liée au Code de la route.

Remarque...

Contrairement au Code de la route qui prévoit une procédure de contrôle du taux d'alcoolémie précise, reposant sur des examens médicaux, le droit administratif n'exige pas de « preuve scientifique » (CAA Bordeaux 01BX01202 du 24.05.2005 / CAA Douai 97DA01457 du 25.10.2000 / CAA Douai 03DA00107 du 27.12.2004).



Alcool et service non fait

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

Cette mesure peut être appliquée à un agent en état d'ébriété.

CAA Bordeaux 04BX00049 du 18.12.2006 / CE 273118 du 26.07.2006



Alcool et carrière

Si la consommation d'alcool a des incidences directes sur la carrière d'un agent, il convient cependant de ne pas stigmatiser sur le long terme les agents ayant eu des difficultés liées à une consommation abusive d'alcool, et de leur refuser tout emploi ou toute évolution de carrière sur ce motif.

Par exemple concernant le recrutement : les faits d'éthylisme retenus par l'administration pour refuser de prononcer la nomination d'un agent, ayant réussi un concours et un examen médico-technique, n'étaient pas de nature à établir que ce dernier ne présentait pas les garanties requises pour exercer les fonctions d'élève surveillant de l'administration pénitentiaire, eu égard à son ancienneté et à la modification durable du comportement depuis lors de l'intéressé.

Le commissaire du gouvernement dans ses conclusions précise que : " l'égalité d'accès aux charges publiques serait compromise si l'on écartait systématiquement tous les candidats, qui ayant dévié un moment de la norme sociale admise, se sont ensuite « rachetés ». Une société doit savoir dans des limites précises oublier et dès lors ne pas distinguer la faute absente de la faute pardonnée. Cela ne peut aller trop loin : il ne faut pas faire courir à l'intérêt général de risque exagéré. "

CE 107 853 du 10.06.1991, conclusions Monsieur Hubert / CE 82.673 du 11.12.1987 Paterna



Pour aller plus loin...

- **Circulaire CIG n° 9 du 15-10-2000** relative à la discipline.
- **Circulaire CIG n° 9 du 15.09.2003** relative à la protection sociale.
- **Circulaire CIG n° 5 du 15 juin 2005** relative à la procédure pénale et à la carrière des agents.
- **Base documentaire du CIG** : de nombreux arrêts illustrant ces points, notamment en matière de discipline, sont disponibles dans la base de données du CIG consultable sur internet www.cigversailles.fr / rubriques : gestion du personnel / recherche documentaire, mot clef : alcoolisme.



Références textuelles

- Code de la route
- Code de la santé publique
- Code pénal et code de procédure pénale

La consommation d'alcool suscite beaucoup de questions sur la responsabilité de la collectivité et des agents. Cette fiche fait le point sur la responsabilité pénale et administrative des différentes personnes en présence.

L'importance de la responsabilité de chaque acteur doit inciter les collectivités à mettre en oeuvre une démarche de prévention !



La responsabilité pénale

La répression de l'ivresse publique

Une personne trouvée en état d'ivresse dans les rues ou dans tous lieux publics est conduite à ses frais au poste le plus proche ou dans une chambre de sûreté pour y être retenue jusqu'à ce qu'elle ait recouvré la raison (*Code de la santé publique, article L.3341-1*).

Le fait de se trouver en état d'ébriété manifeste dans un lieu public constitue une contravention de la 2^{ème} classe sanctionnée par une amende (*Code de la santé publique, article R.3353-1*).

La procédure se décompose comme suit :

- Les représentants de l'autorité publique apprécient l'ivresse de la personne, en cas d'ivresse publique et manifeste, la personne est interpellée,
- La personne ivre est conduite à l'hôpital pour la soumettre à un examen médical. Si son état de santé ne justifie pas de la prise en charge par l'établissement, le médecin délivre un certificat de non-admission ou un certificat de non hospitalisation,
- La personne ivre est placée en cellule de dégrisement, jusqu'à ce qu'elle retrouve ses pleines capacités, en moyenne 6 heures d'attente sont nécessaires.

La preuve de l'ivresse publique et manifeste est un fait matériel qui est établi par le procès-verbal de contravention, qui fait foi jusqu'à preuve du contraire. Les agents de police judiciaire doivent préciser dans ce document les indices démontrant les caractères manifeste et public de l'ivresse. La jurisprudence retient notamment les faits suivants : odeurs d'alcool, propos incohérents, démarche titubante, perte d'équilibre, yeux vitreux, etc.



Remarque...

Les agents de police municipale ne sont pas compétents pour dresser une contravention d'ivresse publique et manifeste. Cependant dans le cadre des missions de police administrative du maire, ils peuvent interpellier une personne en état d'ivresse publique et manifeste et la conduire auprès d'un poste de police de l'Etat. En cas d'extrême urgence, ils peuvent solliciter l'intervention d'un médecin (*QE n°117757, JO AN du 08.05.2007*).

La conduite sous l'influence d'alcool

La conduite sous l'influence d'alcool comprend deux notions :

- **La conduite sous l'empire d'un état alcoolique** qui se caractérise par un taux d'alcoolémie dans le sang ou dans l'air expiré,
- **La conduite en état d'ivresse** qui se traduit par un comportement et des signes constatés par les forces de l'ordre, cette notion se rapproche de celle prévue par le code de la santé publique (*voir ci-dessus*).

La procédure pour établir les faits de conduite sous influence d'alcool peut se composer de plusieurs étapes :

- Le dépistage de l'imprégnation alcoolique
Il se pratique au moyen d'un éthylotest, parfois appelé alcootest.
Ce dépistage est obligatoire en cas d'accident corporel de la circulation ou d'infraction punie par une suspension de permis de conduire.
- La vérification destinée à établir l'état alcoolique
Elle se pratique au moyen d'un éthylomètre et/ou de prises de sang avec examen médical, dans les délais les plus brefs possibles après l'infraction ou l'accident. Sauf exception, ce délai ne doit pas dépasser 6 heures.
Elle est obligatoire si le dépistage est positif ou impossible à réaliser ou si la personne a refusé de se soumettre au dépistage.
L'intéressé ou le procureur ou le magistrat du jugement peut demander un second contrôle.
Le refus de se soumettre aux vérifications est un délit puni comme l'infraction de conduite en état alcoolique elle-même.

Les règles de partage de compétences entre les polices judiciaire et municipale en matière de dépistage d'alcoolémie reposent sur une collaboration.

Les agents de police municipale peuvent procéder au dépistage de l'alcoolémie au moyen de l'éthylotest ou alcootest qui établit en cas de résultat positif une présomption de conduite en état alcoolique. Ils peuvent effectuer ces épreuves de dépistage lorsque le conducteur est l'auteur présumé de l'une des infractions punies d'une suspension de permis ou en cas d'accident avec un dommage corporel.

En revanche, les agents de police municipale ne peuvent en aucun cas procéder au contrôle de l'alcoolémie que ce soit par éthylomètre ou par prise de sang, ils ne sont pas habilités à constater les contraventions et délits de conduite sous l'empire d'un état alcoolique (*Code de la route, article L.130-1 et suivants / Circulaire INTD990095C du 16.04.1999*).



Remarque...

Les analyses médicales prévues par la réglementation ne s'imposent pas au juge, il peut recourir à tout autre moyen de preuve pour se prononcer sur la culpabilité du prévenu d'après son intime conviction (*Cass crim n° 06-81.809 du 31.10.2006*).

Les sanctions pour conduite sous l'influence d'alcool.

Tout conducteur est en infraction s'il conduit avec un taux d'alcool supérieur ou égal à 0,5 gramme par litre de sang ou 0,25 mg par litre d'air expiré.

La concentration d'alcool constatée dans l'air expiré de la personne contrôlée détermine la catégorie d'infraction commise : délit ou contravention.

- Conduire avec un taux d'alcool compris entre **0,5 et 0,8 gramme** par litre de sang (ou 0,25 à 0,4 mg par litre d'air expiré) constitue une **contravention** de 4^{ème} classe, sanctionnée par :
 - Amende 750 € maximum,
 - Retrait de 3 points sur le permis de conduire.
- Conduire avec un taux d'alcool **supérieur ou égal à 0,8 gramme** par litre de sang (ou 0,4 mg par litre d'air expiré) constitue un **délit**, sanctionné par :
 - Amende 4500 € maximum,
 - Prison (2 ans, 4 ans en cas d'homicide),
 - Suspension ou annulation du permis de conduire,
 - Peines complémentaires (travail d'intérêt général...),
 - Retrait de 6 points sur le permis de conduire.

Pour les conducteurs professionnels, les seuils sont abaissés : le fait de conduire un véhicule sous l'emprise d'un état alcoolique caractérisé par une concentration dans le sang égale ou supérieure à **0,20 gramme par litre** (à 0,10 gramme par litre d'air expiré) est sanctionné par une amende de 750 € et d'un retrait de 3 points du permis de conduire (*Décret 2004-1138 du 25.10.2004*).

Rappel :

- **Les officiers de police judiciaire** sont notamment :
 - Les maires et leurs adjoints,
 - Les officiers et gradés de la gendarmerie ainsi que les non gradés comptant au moins 3 ans de service et nominativement désignés par arrêté,
 - Les inspecteurs généraux, les sous-directeurs de police active, les contrôleurs généraux, les commissaires de police et les officiers de police.
- **Les agents de police judiciaire** sont les policiers de la police nationale et les gendarmes, n'ayant pas la qualité d'officier.
- Les agents de police municipale sont des **agents de police judiciaire adjoint**.

Code de procédure pénale, articles 16, 20 et 21

La mise en danger des personnes

La responsabilité pénale ne concerne pas uniquement les personnes en état d'ébriété sur la voie publique ou au volant, elle peut concerner toute personne, notamment l'employeur, les collègues, indépendamment du niveau hiérarchique, au titre de la mise en danger d'autrui, de la non assistance à personne en danger..

Les délits non intentionnels

En principe, l'intention est nécessaire pour constituer l'infraction pénale de crime ou de délit. Par exception, les délits non intentionnels supposent que l'intéressé ne recherche aucun résultat particulier. En tout cas, il n'a pas l'intention de nuire à autrui ou à la société.

- **La faute d'imprudence ou de négligence** traduit une certaine indifférence à l'égard de valeurs sociales protégées, notamment le respect d'autrui, elle consiste à **ne pas avoir prévu qu'un dommage pouvait survenir. Cependant, cette infraction implique la réalisation d'un dommage.** Sont visées notamment les atteintes involontaires à la vie, les atteintes à l'intégrité des personnes.

Cette faute peut prendre deux formes :

- La violation d'un texte légal ou réglementaire (loi, décret, arrêté) prévoyant une obligation de prudence ou de sécurité,
- Le fait de ne pas se conduire comme un individu normalement prudent et diligent.

La faute est appréciée de façon concrète, c'est-à-dire en tenant compte de la situation de l'auteur de l'infraction, de la nature de ses missions, de ses fonctions, de ses compétences et du pouvoir et des moyens dont il disposait au moment des faits.

La gravité de la faute est un point important combinée à la notion de causalité entre la faute et le dommage :

- Pour l'auteur direct du dommage, une faute simple suffit pour engager sa responsabilité pénale,
 - Pour l'auteur indirect du dommage, une faute qualifiée ou caractérisée est nécessaire pour engager sa responsabilité pénale. Cela vise les hypothèses où la personne a créé ou contribué à créer la situation qui a permis la réalisation du dommage ou n'a pas pris les mesures permettant d'éviter le dommage.
- **La mise en danger d'autrui** résulte de la violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou le règlement. Mais cette infraction est constituée alors même **qu'aucun résultat dommageable** ne survient, le fait d'exposer autrui à un danger, de mort ou de blessures, constitue le délit. En cas de survenance du dommage, les peines sont aggravées.

Code pénal, articles 121-3, 221-6, 222-19 et suiv., 223-1

La non assistance à personne en danger

Cette infraction fait partie des infractions relatives à la mise en danger de la personne, elle est constituée notamment par l'abstention de porter secours à une personne en péril (*Code pénal, article 223-6*).

♣ Illustration...

Suite à un repas de fin d'année organisé par une entreprise dans les locaux de son siège social, un salarié, dont le taux d'alcoolémie était de 1.90 gramme par litre, 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, et 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.

Le délit d'homicide pour manquement aux obligations de sécurité et de prudence imposées par le code du travail n'a pas été retenu par les juges, car s'il est prouvé qu'une bouteille d'eau de vie de poire, boisson interdite sur les lieux du travail, a circulé à la fin du repas, celui-ci était organisé hors du temps de travail et il n'est pas prouvé que le salarié décédé en ait consommé.

Cass. Crim. 06-86.228 du 5 juin 2007

Articulation de la responsabilité pénale et disciplinaire

Principe : autonomie des procédures pénale et disciplinaire

Un agent sanctionné pénalement peut être sanctionné disciplinairement.

Aucune disposition législative ou réglementaire n'interdit à l'administration de se fonder sur des faits sanctionnés pénalement commis pendant le service ou en dehors du service pour engager une procédure disciplinaire à l'encontre d'un agent.

Un fait, ou un ensemble de faits, imputable à un agent peut constituer :

- Une faute pénale et une faute disciplinaire,
- Une faute disciplinaire sans faute pénale,
- Une faute pénale sans faute disciplinaire.

Concrètement :

- L'autorité territoriale peut sanctionner une faute en raison de faits qui ont été sanctionnés par le juge pénal,
- L'autorité territoriale n'est pas obligée d'attendre la décision du juge pénal pour prendre une sanction disciplinaire. Cependant, cela peut présenter un avantage car le juge pénal dispose de moyens d'investigation plus importants pour établir les faits,
- L'autorité territoriale peut également sanctionner des faits même si ces derniers donnent lieu à un classement sans suite, ou à une ordonnance de non lieu, ou s'il y a un retrait de plainte.

Exceptions au principe d'autonomie des procédures pénale et disciplinaire

Les faits constatés par le juge pénal s'imposent à l'administration. C'est la conséquence de l'autorité de la chose jugée d'une décision pénale. L'administration est liée par l'appréciation du juge pénal sur l'exactitude ou l'inexactitude matérielle des faits, mais non par la qualification que le juge pénal leur donne.

L'interdiction des droits civiques, civils et de la famille est une peine pénale, le plus souvent prononcée à titre complémentaire. Or, le statut de la fonction publique impose à tout agent de jouir de ses droits civiques lors du recrutement et tout au long de sa carrière. La perte de ces droits entraîne la perte de la qualité de fonctionnaire. L'autorité territoriale a une compétence liée, c'est-à-dire qu'elle a l'obligation de radier l'agent des effectifs, et ne peut en décider autrement.

Illustrations...

Si le tribunal correctionnel a prononcé la relaxe de l'agent car le contrôle d'alcoolémie a eu lieu en méconnaissance des dispositions du code de la route, il n'a nullement dénié l'exactitude matérielle de l'état d'imprégnation alcoolique révélé par ce contrôle. En infligeant au fonctionnaire une sanction disciplinaire en raison de cet état, l'autorité territoriale n'a pas méconnu l'autorité de la chose jugée en matière pénale (CE 89545 du 04.03.1992).

L'employeur a pu retenir des faits dont s'est rendu coupable l'agent, et dont l'autorité judiciaire l'avait jugé irresponsable en raison de son état mental, l'appréciation du juge pénal ne s'impose pas à l'administration. Est justifiée la révocation de l'officier de police adjoint qui a conduit en état d'ivresse et dont les manifestations d'éthylisme portent la déconsidération sur le corps auquel il appartient (CE 2499 du 11.05.1979).



La responsabilité administrative et civile

L'objet d'une action en responsabilité est le versement de dommages-intérêts à la personne qui a subi un dommage.

Responsabilité des consommateurs d'alcool

Faute de service et faute personnelle

Faute de service

Définition : La faute de service est la faute commise par l'agent public dans le cadre de ses fonctions.

Conséquences : La faute est imputable à l'administration qui est déclarée responsable. Les tribunaux administratifs sont compétents en cas de litige. L'agent bénéficie des garanties offertes par le statut de la fonction publique.

Faute personnelle

Définition : La faute personnelle est la faute commise en tant qu'individu et non en tant qu'agent public. Concrètement, cela concerne les fautes sans lien avec le service, car motivées par un but privé, ou révélant un comportement socialement inadapté et grave. Existente également les fautes personnelles commises pendant ou à l'occasion du service qui connaissent un régime de coresponsabilité partagée entre l'agent et l'administration.

La jurisprudence interprète de façon restrictive la notion de faute personnelle. En cas de doute, la faute de service est retenue

Conséquences : La faute personnelle est imputable à l'agent public et engage sa responsabilité civile envers la victime ou envers l'administration. Les tribunaux judiciaires sont compétents pour trancher tout litige. En outre, l'agent ne bénéficie pas des garanties du statut de la fonction publique en cas de faute personnelle.

Application

La consommation d'alcool est une faute personnelle détachable du service et non une faute de service.

Par conséquent :

- Seul l'agent est responsable civilement envers les victimes et éventuellement l'administration,
- Les tribunaux judiciaires sont compétents en cas de litige,
- L'administration n'est pas redevable de la protection fonctionnelle envers son agent,
- L'accident dont est victime un agent en état d'ébriété n'est pas qualifié d'accident de service,
- Les ayants droit de l'agent décédé en état d'ivresse n'ont pas droit à la pension de réversion.

CE 90999 du 09.10.1974 / CE 246162 du 23.05.2003 / CAA Nantes 96NT01581 du 27.05.1999 / CAA Bordeaux 06BX00068 du 19.12.2006



Remarque 1...

Incidences disciplinaires

Qu'elle soit qualifiée de personnelle ou de service, la faute peut être sanctionnée en termes disciplinaire.



Remarque 2...

La consommation d'alcool n'est pas une cause d'exonération totale ou partielle de responsabilité de l'agent, c'est-à-dire que l'état de santé de l'agent ivre ne fait pas obstacle à ce que l'agent soit considéré comme responsable de ses actes !

CE 106098 du 13.05.1992 / CAA Bordeaux 98BX02001 du 07.06.1999 / CAA Nantes 95NT00822 du 11.03.1999



La responsabilité disciplinaire

Responsabilité de l'agent

Ce point est développé dans la fiche n° 6, incidences statutaires.

Responsabilité des supérieurs hiérarchiques

Les supérieurs hiérarchiques, entendus comme toute personne ayant un pouvoir hiérarchique sur un agent, élus ou fonctionnaires, ont l'obligation de faire respecter les règles relatives à l'alcool dans la collectivité, qu'elles résultent de la loi ou du règlement intérieur adopté dans la collectivité.

A défaut, leur responsabilité peut être engagée à plusieurs titres :

- **Sur le plan administratif et disciplinaire** : l'encadrant peut être sanctionné disciplinairement s'il a toléré dans son équipe la consommation d'alcool sur le lieu de travail et ne prend aucune mesure pour empêcher cela,



Illustrations...

- Est exclu de fonction pour une durée de 2 ans, le directeur pénitentiaire qui, d'une part, a toléré l'introduction dans l'établissement de boissons alcoolisées et l'organisation répétée de réunions au cours desquelles ces boissons étaient consommées, parfois en quantité excessive, par les membres du personnel, d'autre part, d'avoir fait preuve, vis-à-vis de certains de ses collaborateurs, de manque de correction (*CE 293863 du 10.09.2007*).
- 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 01DA00280 du 02.03.2004*).
- Les juges ont tendance à exiger un lien de hiérarchie direct (*TA Nancy 94486, 94491 du 21.12.1994*).

- **Sur le plan civil** : a priori une telle faute est une faute de service, toutefois aucune jurisprudence à notre connaissance ne se prononce sur le caractère personnel ou de service de cette faute,
- **Sur le plan pénal** : l'encadrant peut être reconnu responsable au titre de la mise en danger d'autrui, de la non assistance à personne en danger... (*voir ci-dessus*).



Références textuelles

- Code la santé publique
- Code général des collectivités territoriales
- <http://www.drogues.gouv.fr>
- <http://www.anpaa.asso.fr>



La politique nationale

L'alcoolisme constitue un **problème de santé publique, de sécurité et de société** : le taux de mortalité du fait d'une consommation excessive d'alcool est élevé, les différentes pathologies liées à l'alcool sont nombreuses et répandues, le nombre d'accidents liés à la consommation d'alcool est important, la violence familiale et la délinquance sont souvent liées à une consommation excessive d'alcool, enfin l'alcool est également un facteur d'exclusion sociale.

Ce constat a justifié l'intervention des pouvoirs publics, sur un mode préventif, curatif et répressif.



Remarque...

Seuls les points pouvant intéresser les collectivités locales employeurs sont présentés dans ce document.

L'information et la prévention

• L'Etat organise et coordonne la prévention et le traitement de l'alcoolisme.

La politique actuelle de l'Etat en matière de prévention contre l'alcoolisme s'organise autour de l'information et de la formation et de la réglementation de la vente, la publicité et de la consommation d'alcool.

Plan gouvernemental de lutte contre les drogues illicites, le tabac et l'alcool pour 2004-2008

- **Les comités départementaux de prévention de l'alcoolisme (CDPA)** sont chargés de l'information et de la prévention sur les dangers de la consommation d'alcool, ils peuvent intervenir dans les collectivités locales en organisant les expositions, des manifestations culturelles ou sportives, des conférences...
- Ces comités sont rattachés à **l'Association nationale de prévention en alcoologie et addictologie (ANPAA)**. Cette association relaie l'intervention de l'Etat et constitue un centre d'informations et de ressources très utile.

Le réseau de soins

L'Etat a développé une politique globale de prise en charge des soins impliquant notamment les institutions hospitalières et s'organisant autour des axes suivants:

- Organiser la prise en charge hospitalière afin de placer le patient au coeur du dispositif pluridisciplinaire afin de lui apporter une réponse médicale et médico-sociale :
 - Développement de **consultations d'addictologie** dans les hôpitaux ayant un service d'urgence,
 - Renforcement des équipes hospitalières de liaison,
 - Création de **services d'addictologie** proposant des sevrages simples ou complexes et de **pôles d'addictologie** dans les CHU.
- Accompagner la personne ayant une conduite addictive :
Création des **centres de soins d'accompagnement et de prévention en addictologie**, remplaçant progressivement les centres de cure ambulatoire en alcoologie. Ils assurent soit des prestations ambulatoires, soit des prestations en hébergement individuel ou collectif, soit ces deux prestations. Il se compose d'une équipe pluridisciplinaire (médecin, infirmier, assistant social, diététicien, psychologue...). Ces centres s'adressent également à l'entourage des personnes dépendantes.

Code de la santé publique, articles L.3311-2 et R. 3311-1 et suiv., et D.3411-1 et suiv.



Adresses

Centre de cure ambulatoire en alcoologie

DÉPARTEMENT DE L'ESSONNE

Centre Jean Rostand

42 allée Jean Rostand
91000 EVRY
Tél. : 01 69 87 72 02

DÉPARTEMENT DES YVELINES

Centre des Mureaux

13 avenue Paul Raoult
78130 LES MUREAUX
Tél. : 01 34 92 86 20

Centre Gilbert Raby

Château de Thun
2 avenue du Maréchal Joffre
78250 MEULAN
Tél. : 01 30 99 96 13

DÉPARTEMENT DU VAL D'OISE

Centre d'Argenteuil

12 boulevard Maurice Berteaux
95100 ARGENTEUIL
Tél. : 01 30 76 30 13

Résidence Saint-Blin

2 allée Michel-Ange
95500 GONESSE
Tél. : 01 39 87 06 57

Consultation d'addictologie

DÉPARTEMENT DE L'ESSONNE

Centre Hospitalier

Quartier du Canal
91014 EVRY Cedex
Tél. : 01 60 87 50 94

DÉPARTEMENT DES YVELINES

Centre hospitalier François Quesnay

2 boulevard Sully
78200 MANTES LA JOLIE
Tél : 01 34 97 41 65

Pavillon Ivoire

30 rue Marc Laurent
78373 PLAISIR Cedex
Tél. : 01 30 81 86 00

DÉPARTEMENT DU VAL D'OISE

Centre hospitalier intercommunal des Portes de l'Oise

25 rue Edmond Turcq
95260 BEAUMONT-SUR-OISE
Tél. : 01 39 37 14 14

Unité d'addictologie

DÉPARTEMENT DE L'ESSONNE

Centre hospitalier général

159 rue du Président François Mitterand
91160 LONGJUMEAU
Tél. : 01 64 54 33 34

Centre hospitalier

4 place du Général Leclerc
91401 ORSAY
Tél. : 01 69 29 74 24

DÉPARTEMENT DES YVELINES

Centre hospitalier spécialisé

La Verrière
BP 101
78231 LE MESNIL ST DENIS Cedex
Tél. : 01 39 38 78 60

Pavillon Bleu

30 rue Marc Laurent
78373 PLAISIR cedex
Tél. : 01 30 79 26 37

DÉPARTEMENT DU VAL D'OISE

Centre Hospitalier Intercommunal

Eaubonne-Montmorency
Pavillon Emile Roux
28 rue du Docteur Roux
95602 EAUBONNE Cedex
Tél. : 01 34 06 62 27

Pour plus d'adresses : www.drogues.gouv.fr/rubrique83.html

Associations d'entraide

Ces associations ne réalisent pas de soins mais elles permettent un accompagnement et un soutien avant les soins pour aider la personne malade à se décider, pendant et après, pour éviter une rechute.

Alcooliques Anonymes • 29 rue Campio Formio • 75013 PARIS • Tél. : 01 48 06 43 68
<http://www.alcooliques-anonymes.fr>

La Croix Bleue : <http://www.croixbleue.fr.st>

Mouvement Vie libre • 8 impasse Dumur • 92210 CLICHY • Tél. : 01 47 39 40 80
<http://www.vielibre.org>

Alcool assistance La Croix d'Or • 10 rue des Messageries • 75010 PARIS • Tél. : 01 47 70 34 18