



**CENTRE DEPARTEMENTAL DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
DE LA HAUTE-CORSE**

**POLE SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL
SERVICE HYGIENE ET SECURITE**

Résidence « LESIA » - Avenue de la Libération - 20418 - BASTIA CEDEX 9
☎ 04.95.32.33.65 - 📠 04.95.31.10.75 - 🌐 www.cdg2b.com

Note d'information N° : 07/2022

GESTION DU RISQUE ALCOOL

Ce document a pour objet de vous informer sur les précautions à prendre pour assurer votre propre sécurité, celle de vos collègues de travail, des usagers du service public et de la population.

Il est souhaitable qu'un exemplaire de ce document soit mis à disposition du conseiller de prévention.



(La version électronique de ce document est téléchargeable sur le site internet www.cdg2b.com / Santé sécurité au travail / Risques professionnels / Documentation)

RESUME CADRE JURIDIQUE :

Code du travail :

► La consommation d'alcool est interdite sur le lieu de travail sauf pour le vin, la bière, le cidre, le poiré. (article R.4228-20).

En contrepartie, l'autorité territoriale met à la disposition des agents de l'eau potable et fraîche. En cas de conditions de travail nécessitant que les agents se désaltèrent fréquemment, l'autorité territoriale met gratuitement à leur disposition au moins une boisson non alcoolisée. (articles R.4225-2 et R.4225-3).

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

► Enfin, l'employeur engage sa responsabilité en ce qui concerne la sécurité (article L.4121-1) : « le chef d'entreprise prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs de l'établissement ». avec une obligation de résultat (article L.4121-1).

Code de la route :

► Il est interdit de conduire si on a plus de 0,49 gramme d'alcool par litre de sang. De 0,5 à 0,79 gramme, c'est une contravention. A partir de 0,8 gramme, c'est un délit. Les conducteurs de véhicules de transport en commun ne peuvent pas conduire à partir de 0,2 g/l. De plus, tout conducteur d'un véhicule automobile doit justifier de la possession d'un éthylotest.

Jurisprudence :

Pour s'acquitter de ses obligations, l'autorité territoriale peut s'appuyer sur la jurisprudence du secteur privé afin d'aller au-delà du Code du travail dans son règlement intérieur.

Il peut ainsi :

► Limiter la consommation d'alcool au taux légal pour la sécurité routière (CE n°139976 du 03/11/1997).

► Interdire totalement la consommation d'alcool y compris pendant la pause déjeuner (CAA Lyon n° 04LY01567 du 05/06/2007).

► Prévoir les modalités de recours à l'alcootest ou éthylotest sous certaines conditions :

● Utilisation de l'alcootest strictement limitée à des circonstances et des situations de travail particulières (Arrêt du Conseil d'Etat n° 06-361 du 01/02/1980 dit « arrêt Corona ») :

- manipulation des produits dangereux,
- utilisation des machines dangereuses,
- conduite d'engins ou véhicules automobiles.

Et tous autres postes de travail dangereux listés par l'autorité territoriale et validés par le Comité Social Territorial (ancien Comité technique ou le CHSCT).

● L'alcootest n'a pas un objectif d'engendrer une faute disciplinaire en vue de prendre une sanction (Arrêt du Conseil d'Etat n° 72-220 du 09/10/1987 dit « arrêt RNUR ») mais de prévenir ou de faire cesser une situation dangereuse. Toutefois, les sanctions disciplinaires peuvent être induites par les conséquences de l'alcoolisme (manquement au travail, retards répétés, violence...) et le non-respect du règlement intérieur.

Références juridiques :

- Code général de la fonction publique.
- Code du travail.
- Décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié relatif à l'hygiène et la sécurité ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale.
- Code de la route.

Site Internet :

- www.inpes.sante.fr

GESTION DU RISQUE ALCOOL

I – L'ALCOOLISME – Généralités et définitions :

1 – L'ALCOOL :

L'alcool éthylique est une substance chimique de base contenue dans toutes les boissons alcoolisées. Cet alcool est obtenu par la fermentation de fruits, de légumes ou de céréales (*riches en sucre*) ou par distillation.

Les boissons fermentées (*vin, bière, cidre*) contiennent au maximum 15% d'alcool pur tandis que les boissons distillées (*spiritueux, apéritifs, eaux de vie*) peuvent en contenir jusqu'à 45%.

Cet alcool passe en quelques minutes dans le sang, avant d'être véhiculé dans tous les organes, dont le cerveau et le foie. **C'est un produit Psychoactif, c'est-à-dire modificateur du comportement.**

2 - USAGES ET LIMITES :

La consommation maximale journalière d'alcool ne doit pas dépasser : 3 verres pour un homme, en plusieurs prises 2 verres pour une femme, en plusieurs prises.

Absorbée en une seule fois, cette quantité, ainsi que tout volume supérieur, accroît le taux d'alcoolémie et crée une situation à risque, susceptible d'induire des dommages plus ou moins graves.

Il n'existe pas d'alcools forts et d'alcools faibles... Quelle que soit la nature de la boisson, l'alcool éthylique qu'elle contient est exactement le même et engendre une **alcoolémie identique de 0,25 g/l, en moyenne, pour un verre contenant 10 g d'alcool pur.**



L'élimination de l'alcool prend du temps : Il faut en moyenne une heure pour éliminer 0,15 g/l.

Sa durée d'élimination est indépendante de l'activité physique fournie, de la température ambiante, ou de l'habitude de boire.

L'attention se focalise souvent sur les buveurs excessifs ou les personnes dépendantes. Pourtant, c'est dès les premières doses d'alcool que des risques peuvent survenir en termes de sécurité.

Des consommations occasionnelles ou répétées d'alcool peuvent mettre en danger la santé et la sécurité des agents et être à l'origine d'**accidents du travail**.

La vigilance s'applique plus encore pour les **travaux dangereux**, c'est-à-dire, les situations impliquant du travail en hauteur, la conduite de véhicules, un travail isolé, ... ou des activités essentielles à la sécurité des autres salariés. (*Données INRS*)

3 – L'ALCOOLISATION :

Il existe plusieurs types d'alcoolisation :

• **L'Alcoolisation aiguë (*Etat ponctuel*)** : Après une prise d'alcool importante voir excessive mais **ponctuelle**, elle se traduit par une phase d'excitation, une phase d'ébriété et une phase d'endormissement. Elle 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. Elle peut être la cause d'accidents du travail, d'accidents de la circulation, de violence ou d'agressions.

Signes évocateurs :

- Mauvaise coordination des mouvements.
- Ralentissement des réflexes.
- Difficultés de concentrations.
- Troubles de l'humeur générateurs d'euphorie, d'irritabilité ou d'agressivité...

• **L'Alcoolisation Chronique** : Due à une consommation excessive, **répétée, habituelle et régulière**. 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.

Il n'y a pas forcément de signes visibles. C'est le cas des personnes tolérantes à l'alcool. Au fil des années, les effets de l'alcoolisation sur l'organisme sont redoutables. Tous les organes sont touchés par l'alcool. Surtout l'appareil digestif et le système nerveux.

Signes évocateurs :

- Diminution de l'efficacité professionnelle, de l'esprit d'initiative et de la qualité des prestations.
- Diminution de la motivation et de la capacité d'apprentissage.
- Diminution des réflexes et de la capacité à réagir.
- Diminution de la vigilance, de la mémorisation et de la concentration.
- Diminution de la coordination, de la rapidité d'exécution et de la précision qui entraînent une augmentation des erreurs et des accidents et une augmentation des dégâts matériels...

II - L'ALCOOL SUR LE LIEU DE TRAVAIL :

1 – L'ALTERATION DU COMPORTEMENT AU TRAVAIL :

L'état d'ébriété d'un agent influe et altère son comportement engendrant :

- Des absences courtes et répétées du poste de travail.
- Une désinhibition avec conduite dangereuse.
- Un manque de confiance en soi et une fuite des responsabilités.
- Une incapacité à la prise de décisions.
- Des troubles de l'humeur générateurs d'irritabilité et d'agressivité.
- Une difficulté de faire face aux incidents de parcours.
- Une hypersensibilité aux contretemps...

2 - L'INTERDICTION DE L'ALCOOL SUR LE LIEU DE TRAVAIL :

D'une part, le Code du travail fixe un principe général d'interdiction de détention et de consommation d'alcool au travail. Le vin, la bière, le cidre et le poiré sont autorisés (*article R. 4228-20 du C du T*) lors de la prise du repas, mais cette consommation tolérée ne peut être que modérée.

Article R4228-20 du Code du travail :

Aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail. Lorsque la consommation de boissons alcoolisées, dans les conditions fixées au premier alinéa, est susceptible de porter atteinte à la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur, en application de l'article L. 4121-1 du code du travail, prévoit dans le règlement intérieur ou, à défaut, par note de service les mesures permettant de protéger la santé et la sécurité des travailleurs et de prévenir tout risque d'accident. Ces mesures, qui peuvent notamment prendre la forme d'une limitation voire d'une interdiction de cette consommation, doivent être proportionnées au but recherché.

D'autre part, en application de l'article **R. 4228-21 du Code du travail**, « il est interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse ».

L'autorité territoriale ou ses représentants dans les services de la collectivité qui laissent un agent contrevenir à ces dispositions se mettent en situation de faute.

L'autorité territoriale peut parfaitement moduler cette disposition réglementaire et choisir :

- l'interdiction totale d'alcool dans les services de la collectivité ;
- la limitation des quantités distribuées au restaurant municipal (*un quart de vin, une canette de bière... par agent*) ;
- d'encadrer les « pots de l'amitié » en incitant les « pots sans alcool » et en modérant les autres.

Quelles que soient ses orientations en la matière, il est essentiel pour la collectivité de les formaliser dans un règlement intérieur.

3 - LES RESPONSABILITES EN CAS D'ACCIDENT :

Responsabilité de l'agent :

Un agent victime d'un accident causé par son imprégnation alcoolique, durant ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, ou entre le lieu du travail et le domicile, ne bénéficie pas du régime de l'accident de service ; en effet, la jurisprudence considère que l'état d'ébriété est une faute professionnelle détachable de l'exercice des fonctions. Dans un premier temps, la collectivité devra prendre en charge l'indemnisation des victimes puis émettre un état exécutoire contre l'agent responsable.

Responsabilité de l'Autorité Territoriale :

L'Autorité Territoriale peut voir sa responsabilité pénale engagée, en cas d'accident ou de faits commis par un agent sous l'emprise d'un état d'imprégnation alcoolique, en raison d'un manquement à son obligation d'interdire l'accès et la présence sur le lieu de travail d'agents en état d'ivresse. Cette obligation participe à son obligation de veiller à la santé et à la sécurité des agents placés sous son autorité ainsi qu'à celle du public. (*Code du travail. Art.L4121-1*)

4 - LE RECOURS A L'ETHYLOTEST : (Voir schéma N°1)

Certains signes évocateurs d'un état d'ébriété chez un agent peuvent ne pas avoir de rapport avec l'alcool (*troubles de l'oreille interne, prise de médicaments...*), aussi, en cas de suspicion d'imprégnation alcoolique, il est essentiel pour l'employeur de pouvoir **objectiver la situation**.

L'enjeu pour lui est de **prendre les mesures adaptées de protection** de la personne et de son environnement professionnel.

Le moyen le plus opérationnel pour assurer cette **levée de doute** est le recours au dépistage par éthylotest, pratique qui doit néanmoins respecter certains principes :

- **le règlement intérieur doit le prévoir** ;
- **les règles de bonnes pratiques d'ordre jurisprudentiel doivent être respectées.**

Ce recours a pour seul objectif de prévenir ou de **faire cesser immédiatement une situation dangereuse**.

Dans le respect des droits des personnes et des libertés individuelles, ce dépistage est mis en œuvre de façon proportionnée dans des conditions maximales de discrétion et de réserve.

L'agent doit avoir la possibilité de se soumettre au **dépistage en présence d'une tierce personne** dont le choix doit rester compatible avec les nécessités de la gestion de l'instant.

Enfin, l'agent doit pouvoir refuser le dépistage ou, au besoin, en contester le résultat en sollicitant une contre-expertise à sa charge.

Des éthylotests peuvent être tenus à la disposition des agents pour des « *autocontrôles* » à la condition de ne pas rendre leur usage obligatoire, car l'organisation périodique et collective de campagnes de dépistage n'est pas licite sauf pour gérer immédiatement une situation de travail présentant un danger avéré.

Au vu de l'article L.4121-1 du Code du travail qui impose à l'employeur d'assurer la sécurité des travailleurs et en conformité avec le Document Unique d'évaluation des risques, une liste précise des situations dangereuses doit être dressée et annexée au règlement intérieur.

Le règlement intérieur devra établir une description précise des produits dangereux, des machines dangereuses au sein de la collectivité ainsi que des véhicules utilisés.

Le règlement intérieur devra informer les agents qu'en cas de refus de subir un dépistage d'alcoolémie (*éthylotest*), il y aura présomption d'état d'ébriété avec une incapacité à assurer le travail ; des sanctions pourront être envisagées.

L'éthylotest ne pourra être proposé que par des personnes habilitées par l'autorité territoriale. Cette opération devra s'effectuer dans une totale confidentialité ; la présence d'un témoin sera exigée conformément aux prescriptions du règlement intérieur.

III - La gestion des situations d'imprégnation alcoolique :

1 - L'APPUI DU MEDECIN DU TRAVAIL :

Lors du constat d'ébriété, si le comportement de l'agent constitue un danger grave, imminent et vital pour lui ou pour des tiers, l'employeur appellera utilement le médecin de prévention ou les services de secours pour le prendre en charge. **S'agissant de cas qui relèvent du domaine médical, l'administration peut saisir le Conseil Médical sur la base d'un rapport du médecin de prévention (et du médecin agréé) en vue du placement d'office de l'agent en congé de longue maladie.**

(Voir schéma N°2)

2 - LE RETRAIT DU SERVICE :

L'autorité territoriale est responsable des accidents de service ou des actes délictueux qui pourraient survenir, alors qu'elle avait connaissance de l'état alcoolique dans lequel se trouvait l'agent impliqué dans le sinistre. C'est ainsi que tout agent ayant des troubles caractérisés du comportement qui apparaissent liés à une alcoolisation aiguë ou chronique doit être **écarté ponctuellement du service.**

Le responsable hiérarchique aura l'obligation de constater l'incapacité de l'agent à exercer ses fonctions, de le placer dans la mesure du possible en salle de repos sous la surveillance d'une tierce personne, de prendre attache d'un médecin et d'organiser selon l'avis médical son accompagnement à son domicile ou son transfert à l'hôpital.

3 - LES MESURES DISCIPLINAIRES :

La procédure n'a pas pour objet de sanctionner l'alcoolisme, mais **ses conséquences néfastes pour le service.**

La responsabilité disciplinaire de l'agent peut être retenue pour des faits commis durant le service mais aussi en dehors du service, lorsque ceux-ci compromettent le fonctionnement et la continuité du service public (*suspension ou annulation du permis de conduire pour un chauffeur*) ou jettent le discrédit sur la fonction (*policier municipal en état d'ivresse provoquant un accident avec sa voiture personnelle*).

L'état habituel d'imprégnation alcoolique d'un fonctionnaire sur son lieu de travail, le mettant dans l'impossibilité d'exercer normalement ses fonctions, est de nature à justifier une sanction de révocation et ceci malgré son état de santé (*CAA Lyon, 4 octobre 2011, n° 10LY00723*).

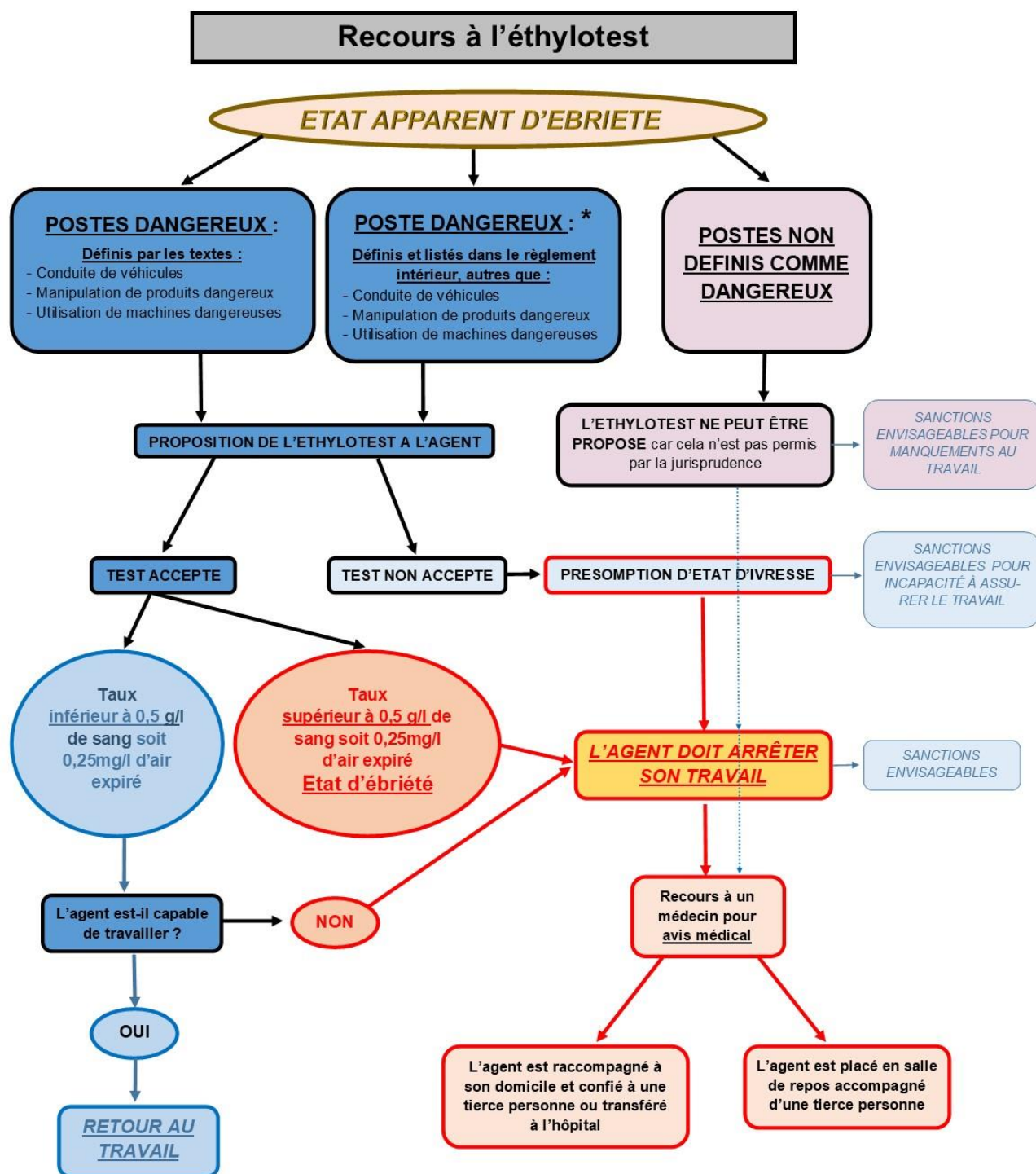
4 - LES ACTIONS SUR LA REMUNERATION :

La notion de service fait, qui conditionne le versement de la rémunération, est opposable à la personne éloignée du service en raison d'un état d'ébriété.

En effet, elle demeure en position d'activité, mais l'absence de service fait entraîne, de facto, une retenue de rémunération proportionnelle au temps d'absence.

Cette mesure s'analyse comme une simple mesure comptable à l'égard de laquelle l'administration ne dispose que d'une compétence liée.

SCHEMA N°1



* **Nota :** Jusqu'à présent, aucune jurisprudence relative à l'alcool n'autorise l'autorité territoriale à proposer un éthylotest sur des postes autres que la conduite de véhicules, la manipulation de produits dangereux et l'utilisation de machines dangereuses.

Il existe cependant d'autres situations dangereuses au sein d'une collectivité au vu de l'article L4121-1 du Code du travail qui impose à l'employeur d'assurer la santé et la sécurité des travailleurs, il est conseillé de dresser une liste de ces situations dangereuses (*ex: travail sur la voirie, travail en hauteur, risques de noyade, espaces confinés, utilisation armes à feu, etc...*) dans le règlement intérieur et de les traiter comme les postes jugés dangereux par les textes ou les jurisprudences.

SCHEMA N°2

Prise en charge et accompagnement d'un agent face à un problème d'addiction

