

Gestion du risque alcool



Prévention et responsabilité



Sommaire

- Introduction
 - Généralités et définitions
 - Que prévoit la réglementation ?
 - Mettre en place une politique de prévention
 - Alcool et acteurs, rôle de chacun
 - Etat d'alcoolisation : Conduite à tenir
 - Incidences statutaires
 - Responsabilités
- 



Introduction

Le Comité hygiène et sécurité du CDG27 a élaboré un guide sur la gestion du risque alcool en collectivité dans le but d'aider les collectivités à appréhender ce risque.

L'alcool, un problème à part entière :

- Pour les agents eux-mêmes,
 - Pour l'entourage de l'agent (collègues, familles, amis,...)
 - Pour la collectivité employeur,
- 



Introduction

Problèmes pour les agents :

- Dégradation de la santé de l'agent,
- Désociabilisation,
- Augmentation des risques encourus lors de son activité,
- Exposition à des sanctions disciplinaires,





Introduction

Problèmes pour la collectivité :

- Responsable de la sécurité et de la santé des agents de votre collectivité,
- Gérer l'absentéisme de l'agent,
- Assurer un service de qualité,
- ...





Introduction

Faire quelque chose oui...mais quoi?

Pour lutter contre l'alcool au travail il faut mettre en place une politique de prévention.

Elle doit s'appuyer sur trois volets :

- Volet de prévention,
- Volet médical,
- Volet disciplinaire





Introduction

Vérités ou idées reçues...

L'alcool réchauffe ?

NON : Il provoque une dilatation des vaisseaux, donc une impression de chaleur.
En fait, il y a une baisse de la température centrale du corps.

L'alcool désaltère ?

NON. Il bloque la sécrétion de l'hormone qui régule la soif.

L'alcool nourrit ?

NON. Il entraîne un déséquilibre alimentaire, empêche, l'utilisation du sucre par les muscles et favorise le stockage des graisses





Introduction

L'alcool est moins toxique dilué ?

NON. Il contient la même quantité d'alcool pur.

L'alcool atténue les angoisses ?

NON. Il entraîne simplement une excitation passagère qui donne l'impression de surmonter ses angoisses (effet de courte durée).

L'alcool rend fort ?

NON. Il diminue les performances et a un rôle anesthésiant.



Généralités et définitions

Alcool :

Substance chimique de base contenue dans toutes les boissons alcoolisées. Il est obtenu par la fermentation (de fruits, de légumes, de céréales) ou par distillation. C'est un produit Psycho-actif, c'est-à-dire modificateur du comportement.

Fruit : le Raisin pour le Vin

Graine : l'Orge pour la Bière

Tubercule : la Pomme de Terre pour la Vodka





Généralités et définitions

Alcoolémie :

Permet de déterminer l'état d'imprégnation alcoolique d'une personne par la mesure de la quantité d'alcool dans le sang (en gramme par litre).

Alcoolisation :

Aiguë → Après une prise d'alcool importante voire excessive mais ponctuelle.

Chronique → Due à une consommation excessive, répétée, habituelle et régulière.

Dépendance :

Situation acquise lors de la perte de maîtrise de la consommation.

Abstinence :

Consiste à ne pas boire aucune boisson alcoolisée.



Généralités et définitions

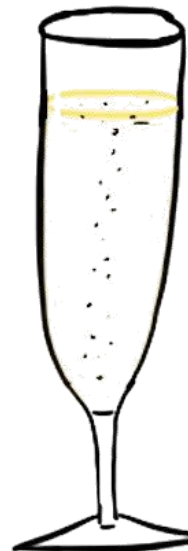
Ballon de
vin 12°
(10 cl)



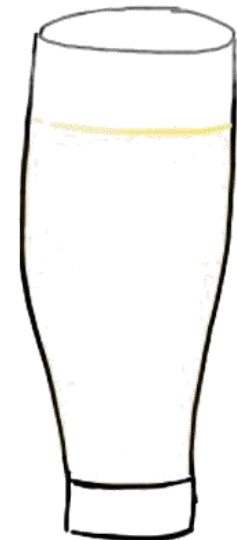
Verre de
Whisky 40°
(2,5 cl)



Coupe de
Champagne 12°
(10 cl)



1/2 de Bière
5°
(25 cl)



1 verre d'alcool $\approx$ 10 g d'alcool pur = 0,25 g/l d'alcoolémie

Généralités et définitions

Quelques signes évocateurs d'un état d'alcoolisation :

INTOXICATION AIGUË

- Difficulté d'expression
- Propos incohérents et/ou répétitifs (logorrhée)
- Agitation verbale et/ou physique
- Troubles moteurs visibles,
- Difficultés de tenir l'équilibre,
- Haleine caractéristique,
- Conjonctives rouges

- Idées délirantes
- Convulsions
- Dépression

INTOXICATION CHRONIQUE

- Congestion faciale
- Erythrose faciale
- Rhinophyma
- Ictère conjonctival, yeux globuleux
- Maladie de Dupuytren
- Haleine oenolique
- Syndrome de sevrage : irritabilité, tremblements, crampes, tachycardie, sueurs
- Confusion
- Perte de mémoire
- Démence



Législation et jurisprudence

Le risque alcool est d'autant plus difficile à appréhender qu'il s'appuie réglementairement sur plusieurs codes.

Notamment :

- Code du travail,
- Code de la route,
- Code de la santé publique.

Attention : des cas de jurisprudences sont également à prendre en considération.





Législation et jurisprudence

Le code du travail :

Plusieurs articles sur la consommation d'alcool sur le lieu de travail.

Article R4228-20 : « *Aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail* ».

Article R4228-21 : « *Il est interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse* ».





Législation et jurisprudence

Article R4225-2 : « *Les employeurs doivent mettre à disposition des travailleurs de l'eau potable et fraîche pour la boisson. »*

Article L1331-1 : « *L'employeur peut prendre toute mesure pour sanctionner un salarié qui serait en état d'ébriété. »*

NB : *des dispositions particulières pour la fonction publique sont à prendre en considération.*





Législation et jurisprudence

Le contrôle d'alcoolémie :

Pourquoi?

→ Répondre aux obligations réglementaires qui incombent aux autorités territoriales.

Qui ?

→ L'autorité territoriale ou son représentant qui sera désigné par cette dernière.



Législation et jurisprudence

Comment ?

→ Utilisation d'un alcootest ou d'éthylomètre.

Sous quelles conditions ?

- Il faut que le dépistage par alcootest soit prévu dans le règlement intérieur de la collectivité,
- Il faut que le poste occupé par l'agent soit dit dangereux.

NB : Cette procédure n'a pour but que de retirer l'agent d'une situation dangereuse.



Législation et jurisprudence

En cas de refus ?

Le refus d'un agent à se soumettre à un dépistage prévu de façon réglementaire (règlement intérieur) est une faute et peut entraîner une sanction pour manquement à un ordre hiérarchique.

Précaution :

C'est à l'autorité territoriale de prouver l'état d'alcoolisation de l'agent. La présence de témoins lors de tout test d'alcoolémie est préconisée pour éviter toute contestation ultérieure.



Législation et jurisprudence

Le règlement intérieur (RI):

- Document interne qui permet de préciser le fonctionnement de la collectivité.
- Définit les droits et obligations des agents, ainsi que les procédures internes.

Concernant le risque alcool, le RI 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)

Législation et jurisprudence

NB: Conseil d'état du 12/11/2012 (rejet n°349365):

Les dispositions d'un règlement intérieur qui interdit la consommation d'alcool dans la collectivité doivent être fondées sur des éléments caractérisant l'existence d'une situation particulière de danger ou de risque.

décret 2014-754 du 1er juillet 2014 modifie le code du travail comme ce qui suit :
«R4228-20 : ... 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. »



Législation et jurisprudence

Comment élaborer un RI :

- Pas obligatoire (mais fortement conseillé)
- Ne doit pas contenir de dispositions statutaires
- Doit se conformer à la jurisprudence existante
- Avoir l'avis du CT ou du CHSCT lorsqu'il s'agit de thèmes liés à l'alcool
- Avoir l'avis du CT ou du CHSCT sur la liste des postes dangereux.

NB : le danger peut concerner l'agent, ses collègues, les usagers





Législation et jurisprudence

Procédures disciplinaires :

L'autorité territoriale à un pouvoir de sanction disciplinaire envers les agents qui ont des comportements fautifs (Article 29 de la loi 86-634).

On ne sanctionne pas l'état d'ébriété de l'agent mais les fautes qu'il a commises de par son état :

- manœuvres dangereuses avec un engin ayant occasionnées des dégâts,
 - hurlements ou injures en présences d'usagers ou de fournisseurs,...)
 - Travail non réalisé de façon répétée
 - ...
- 



Politique de prévention

Le rôle de l'élu est difficile car il doit souvent choisir entre sanctions et soutien. La mise en place d'une politique de prévention est donc importante.

Pourquoi?

- Devancer les problèmes liés à l'alcool
- Empêcher que les problèmes présents ne s'aggravent

Qui?

- Toutes les collectivités
 - Les politiques seront différentes pour les grandes collectivités et les petites collectivités
- 



Politique de prévention

Comment ?

→ Pour les petites collectivités :

Mise en place du règlement intérieur et sensibilisation des agents, information des risques...

→ Pour les plus grandes collectivités :

Mise en place d'une démarche plus élaborée avec constat de départ, création de groupe de travail, présentation au CTP ou CHSCT, actions.

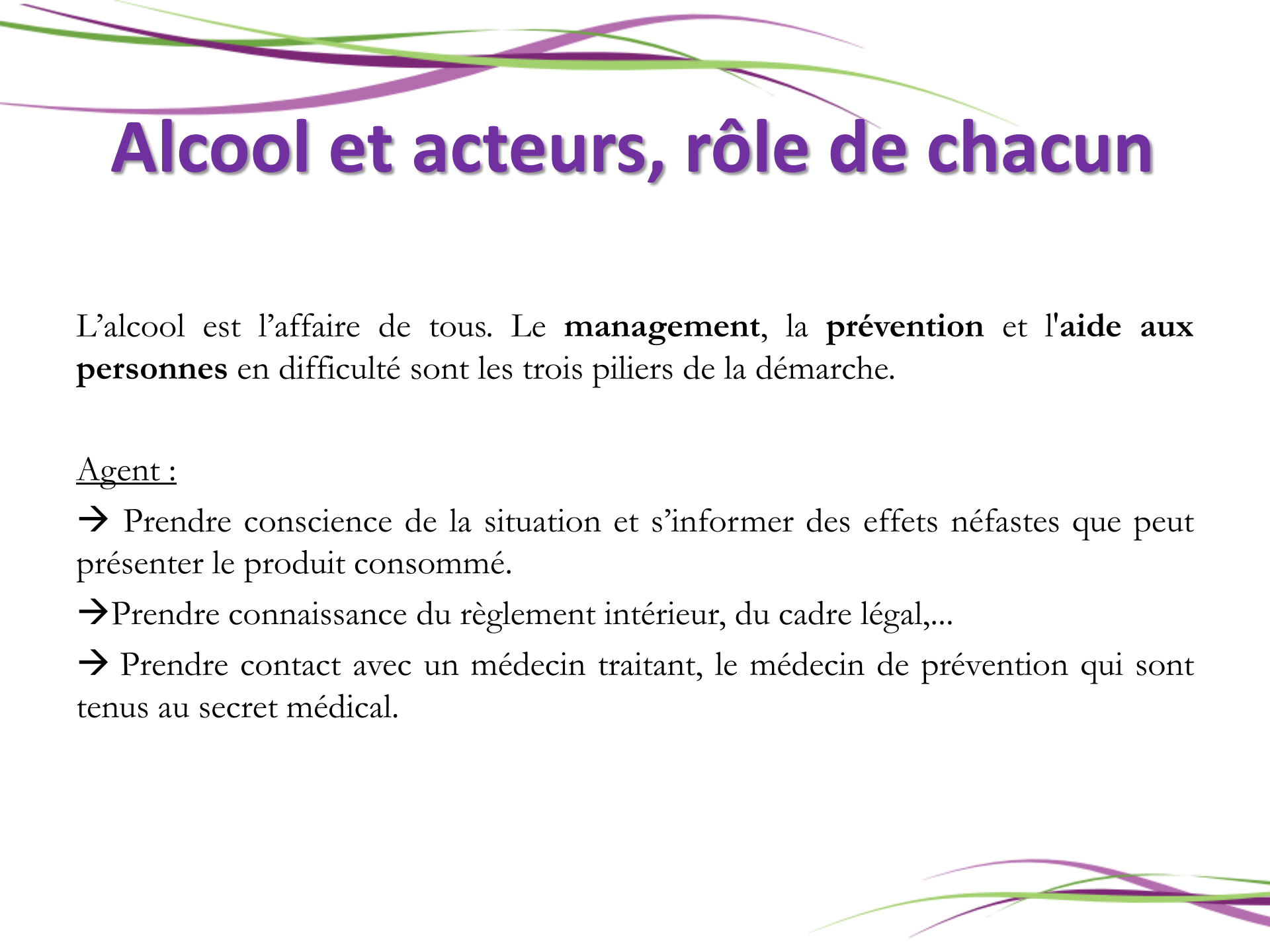




Politique de prévention

Dans tous les cas :

- L'élu doit s'assurer de l'engagement de l'ensemble de l'équipe d'encadrement qui devront être porteur de la démarche.
 - Il devra informer, sensibiliser les agents de sa collectivité au risque alcool et sur les addictions de manières générales.
- 



Alcool et acteurs, rôle de chacun

L'alcool est l'affaire de tous. Le **management**, la **prévention** et l'**aide aux personnes** en difficulté sont les trois piliers de la démarche.

Agent :

- Prendre conscience de la situation et s'informer des effets néfastes que peut présenter le produit consommé.
- Prendre connaissance du règlement intérieur, du cadre légal,...
- Prendre contact avec un médecin traitant, le médecin de prévention qui sont tenus au secret médical.

Alcool et acteurs, rôle de chacun

Collègues, choses à faire :

- Parler à votre collègue
- Parler à la hiérarchie
- Essayer de comprendre
- Informer le sur les personnes susceptibles de l'aider
- Reconnaître les efforts et les encourager



Alcool et acteurs, rôle de chacun

Collègues, choses à ne pas faire :

- S'improviser soignant
 - Faire la morale
 - Se culpabiliser
 - Se moquer et inciter à la récurrence
 - Juger
- 

Alcool et acteurs, rôle de chacun

Elus, dirigeants (DGS, DRH, Directeur de services) :

Respecter son obligation de protéger la santé (physique et mentale) et veiller à la sécurité des agents:

- Mettre en place une démarche de prévention du risque alcool et organiser sa diffusion par le biais de l'encadrement.
- Informer les agents des règles liées à l'alcool au travail
- Sensibiliser les agents sur les risques liés à la consommation d'alcool
- Sanctionner l'agent en cas de nécessité



Alcool et acteurs, rôle de chacun

Encadrement ou supérieur hiérarchique :

- Initier, mettre en place et informer les agents de l'existence de règles et du règlement intérieur de la collectivité,
 - Veiller à ce que les agents soient capables d'assurer leur fonction, identifier les comportements à risque
 - Constater et formaliser les fautes et manquements de l'agent en difficulté
 - Se mettre en relation avec les ressources humaines (retards, absences injustifiées, aptitude de l'agent, ...)
- 

Alcool et acteurs, rôle de chacun

Encadrement ou supérieur hiérarchique :

NB :

- 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.
- 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

Alcool et acteurs, rôle de chacun

Les ressources humaines :

vis-à-vis de l'encadrement

- Ecouter et échanger,
- Informer sur les possibilités d'action prévues (procédures, guides, conduites à tenir, règlement intérieur, procédures statutaires, saisine de la médecine préventive, ...),
- Orienter vers d'autres professionnels (services sociaux, médicaux, assistance psychologique, associations spécialisées, ...),
- Former l'encadrement à la gestion du personnel.

Alcool et acteurs, rôle de chacun

Les ressources humaines :

vis-à-vis des agents

- Organiser les visites médicales 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.



Alcool et acteurs, rôle de chacun

Le médecin agréé :

Les examens effectués par le médecin agréé portent sur l'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics, le bénéfice de certains congés de maladie, la réintégration après un congé et les contrôles pendant les périodes de maladie.





Alcool et acteurs, rôle de chacun

Le médecin de prévention :

Son objectif principal est de s'assurer que le poste de travail est adapté à l'état de santé et, si besoin est, il préconise un aménagement des conditions de travail. Il doit aussi :

- Informer 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





Alcool et acteurs, rôle de chacun

Le médecin de prévention :

Il doit aussi :

- Communiquer sur la difficulté de travailler avec une personne alcoolique
- Participer aux actions de formation et de sensibilisation touchant son domaine d'activité



Alcool et acteurs, rôle de chacun

D'autres acteurs peuvent intervenir dans la gestion du risque alcool en apportant leurs connaissances à l'autorité territoriale:

- Assistant de prévention,
- ACFI,
- CT ou CHSCT,
- Médecin traitant de l'agent,
- Structures/associations d'entraide,
- CDG27
- ...



Etat d'alcoolisation : Conduite à tenir

Deux cas sont à prévoir :

- L'alcoolisation aiguë
- L'alcoolisation Chronique

Ces deux cas vont avoir des procédures différentes



Etat d'alcoolisation : Conduite à tenir

Alcoolisation aiguë :

Collègue ou chef :

- Identifier les signes de troubles du comportement (déséquilibre, marche difficile, difficulté d'élocution, troubles des réflexes, de la concentration, des performances visuelles, excitation anormale, somnolence...)
- Appeler le secouriste le plus proche pour conseil
- Faire cesser la situation de travail
- Informer le responsable si cela n'a pas été fait avant

NB : Il est nécessaire d'établir une fiche de constat de l'état de la personne.

Etat d'alcoolisation : Conduite à tenir

Alcoolisation aiguë :

Autorité directe ou responsable de service :

- Accompagner la personne vers un lieu où les risques seront limités sans le laisser seul,
- Utiliser éventuellement l'alcootest dans les conditions prévues dans le règlement intérieur,
- Demander un avis médical auprès du médecin de prévention s'il est présent dans la collectivité.

En cas d'absence contacter le SAMU (15), SOS médecin ou un médecin généraliste, et préciser si l'agent vit seul ou non.

Etat d'alcoolisation : Conduite à tenir

Alcoolisation aiguë :

Autorité directe ou responsable de service :

- Noter par écrit les indications du médecin contacté :
 - reprise du travail
 - retour au domicile accompagné par un membre de l'entourage personnel, extérieur à la collectivité
 - Hospitalisation par le SAMU
- Procéder aux mesures qui ont été prescrites,
- Rédiger le constat de la situation,
- Informer le médecin de prévention si ce n'est pas déjà fait,

Etat d'alcoolisation : Conduite à tenir

Alcoolisation aiguë :

Autorité directe ou responsable de service :

- Dès la reprise d'activité, prévoir un entretien de la personne avec l'autorité hiérarchique pour rappeler les faits et les confirmer par écrit,
- Organiser une consultation avec le médecin de prévention.

NB : Dans tous les cas, si l'agent se montre violent, il convient de faire appel aux forces de l'ordre en contactant le 17.



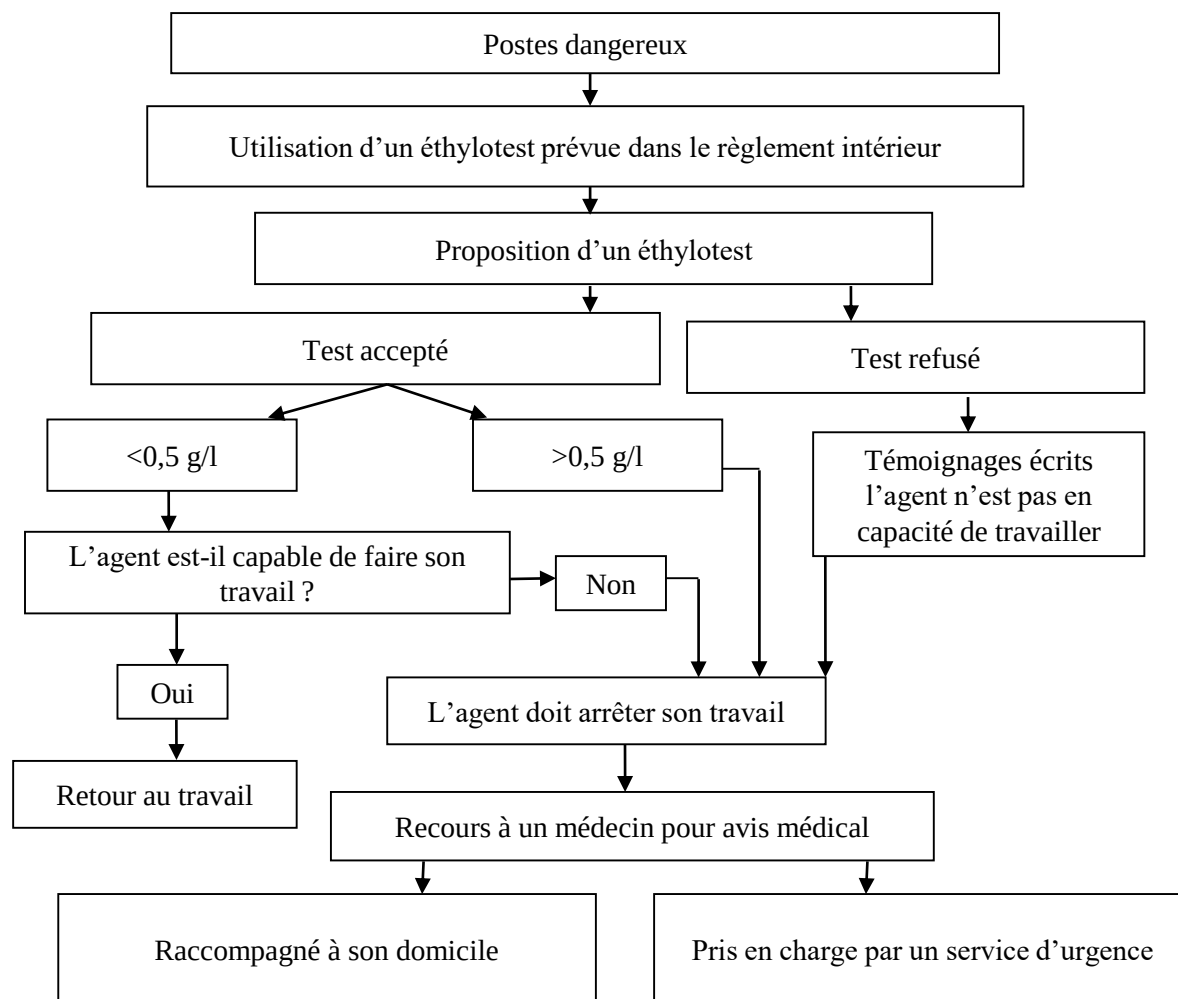
Etat d'alcoolisation : Conduite à tenir

Alcoolisation chronique:

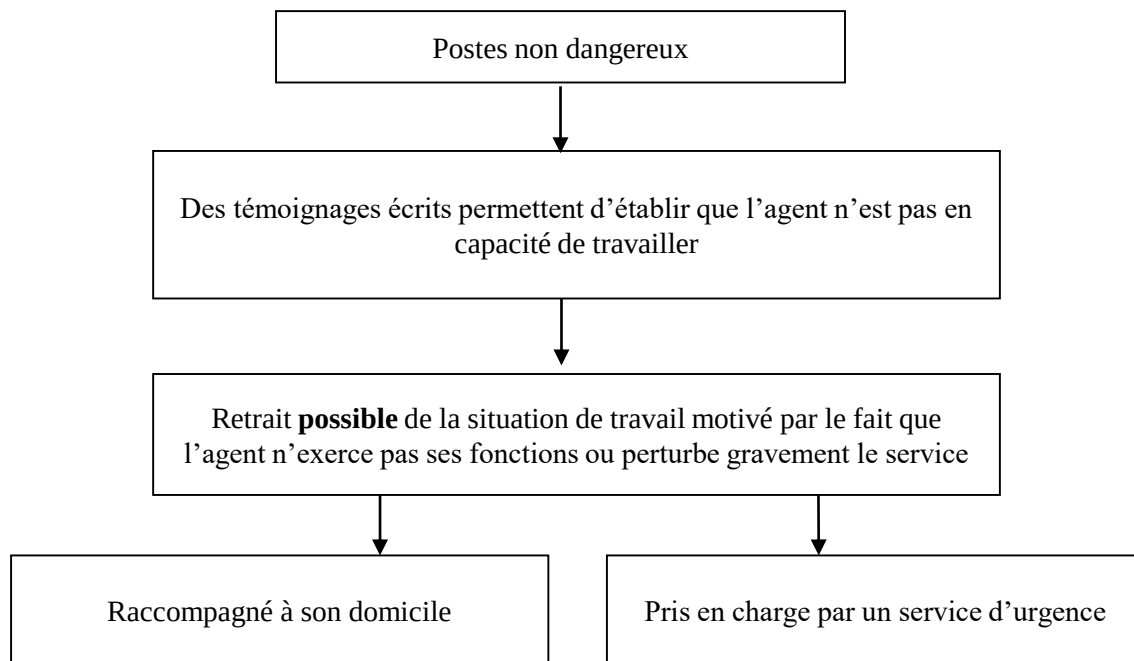
Ce cas est plus complexe. Des étapes importantes sont à mettre en place :

- Analyse de la situation
 - Mettre en place un entretien hiérarchique
 - Consulter le service de médecin préventive
 - Mettre en place un « contrat » d'accompagnement
- 

Etat d'ébriété apparent sur poste dangereux



Etat d'ébriété apparent sur poste non dangereux





Incidences statutaires

Congé maladie à la demande de l'agent :

Un agent du régime CNRACL peut bénéficier d'un congé :

- maladie ordinaire (1 an)
- longue maladie (3 ans)
- longue durée (5ans)

NB: L'alcoolisme en lui-même n'est pas reconnu en tant que maladie. Ce sont les pathologies liées à l'alcoolisme qui ouvrent droit à ces congés.





Incidences statutaires

Congé maladie à la demande de l'agent :

Un agent du régime général peut bénéficier d'un congé :

- maladie ordinaire (1 an)
- grave maladie (3 ans)

Remarque : une cure de désintoxication prescrite par un médecin sera prise en congé de maladie ordinaire.





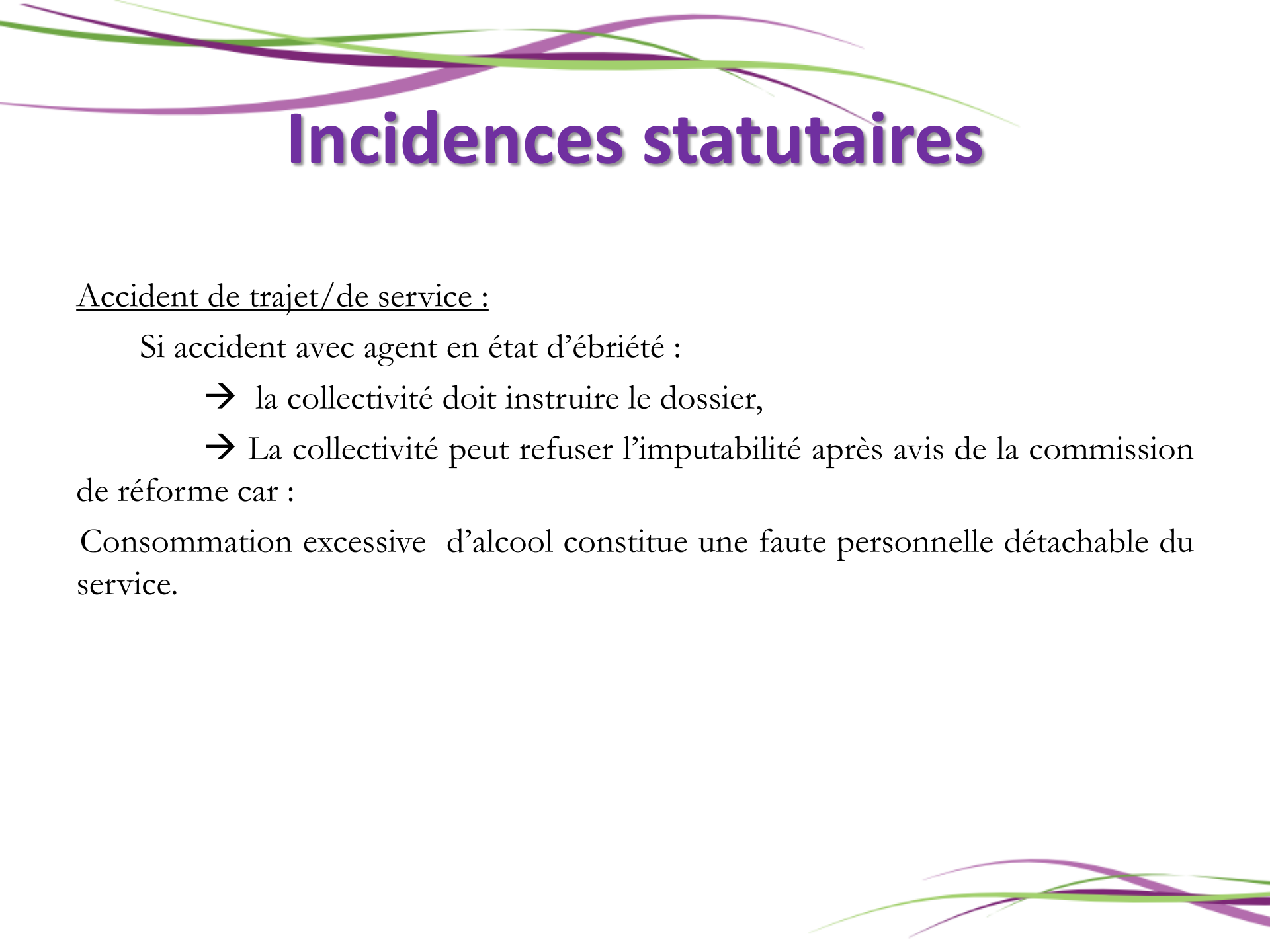
Incidences statutaires

Congé de maladie à la demande de la collectivité :

- Procédure exceptionnelle,
- Prévu pour le congé longue durée et de longue maladie, dans l'attente de l'avis du comité médical et d'une expertise auprès d'un médecin agréé.

NB : La procédure de mise en congé de maladie et la procédure disciplinaire sont distincte. Elles peuvent se cumuler.





Incidences statutaires

Accident de trajet/de service :

Si accident avec agent en état d'ébriété :

- la collectivité doit instruire le dossier,
- La collectivité peut refuser l'imputabilité après avis de la commission de réforme car :

Consommation excessive d'alcool constitue une faute personnelle détachable du service.



Incidences statutaires

Sanctions disciplinaires :

On ne sanctionne pas l'état d'ébriété de l'agent mais les manquements ou fautes qui découlent de cet état.

Les sanctions disciplinaires qui sont prises doivent être proportionnées aux fautes reprochées.

Le pouvoir de sanction est attribué à l'autorité territoriale.





Incidences statutaires

Sanctions disciplinaires :

La consultation du conseil de discipline est obligatoire sauf dans les cas suivants :

Pour les fonctionnaires stagiaires :

- avertissement ou blâme
- exclusion temporaire de 3 jours

Pour les fonctionnaires titulaires :

- Les sanctions du premier groupe
- 



Responsabilités

L'agent en état d'ébriété engage sa responsabilité disciplinaire (collectivité) et pénale (tribunal).

Les sanctions qui seront prises peuvent être cumulables.

De part les sanctions pénales, si un agent est privé de ses droit civiques, l'autorité territoriale est dans **l'obligation de le radier**.

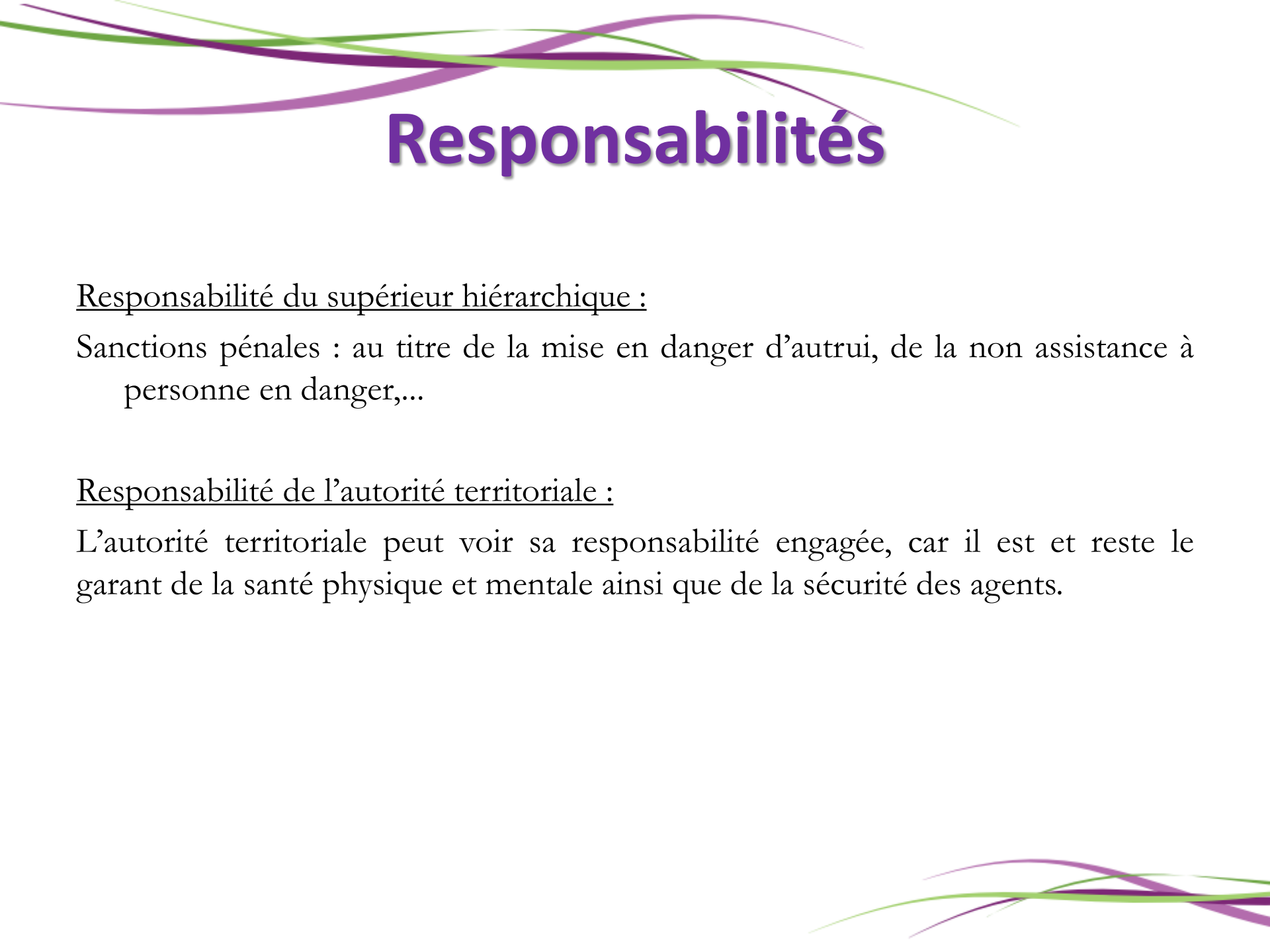


Responsabilités

Responsabilité du supérieur hiérarchique :

Il est tenu de faire respecter les règles de la collectivité sous peine d'être sanctionné.

Sanctions disciplinaires : *CAA DOUAI n° 01DA00280 du 02/03/2004 : Un chef d'équipe responsable de 6 agents, a été légalement révoqué de la fonction publique territoriale car ; ayant pris part à un repas organisé sur le lieu de travail et pendant le temps de travail, comportant une consommation important de boissons alcoolisées ; un des agents dont il est responsable est décédé, à la suite du repas, d'un coma éthylique.*



Responsabilités

Responsabilité du supérieur hiérarchique :

Sanctions pénales : au titre de la mise en danger d'autrui, de la non assistance à personne en danger,...

Responsabilité de l'autorité territoriale :

L'autorité territoriale peut voir sa responsabilité engagée, car il est et reste le garant de la santé physique et mentale ainsi que de la sécurité des agents.





Responsabilités

Conduite sous l'influence d'alcool :

Le code de la route prévoit divers sanctions en fonction du taux d'alcoolémie:

- Infraction : Conduite avec un taux compris entre 0,5g et 0,8g d'alcool/L de sang,
- Délit : Conduite avec un taux supérieur 0,8g d'alcool/L de sang,



Responsabilités

Conduite sous l'influence d'alcool :

Infractions de 4^{ème} classes :

- Amende de 750€ maximum
- Retrait de 6 points sur le permis de conduire

Délit :

- Amende de 4500€ maximum
- Peine de prison de 2 ans maximum
- Retrait de 6 points sur le permis de conduire
- Suspension ou annulation du permis de conduire
- Peines complémentaires (travail d'intérêts généraux, obligation d'accomplir à ses frais un stage de sensibilisation à la sécurité routière,...)



Responsabilités

Conduite sous l'influence d'alcool :

Pour les agents conducteurs de véhicules de transport en communs, la concentration d'alcool dans le sang est abaissée de 0,5g/L à 0,2g/L.

En cas de contrôle, l'agent s'expose à des sanctions d'une infraction de 4^{ème} classe.



Responsabilités

Rôle de la police municipale :

« Le fait de se trouver en état d'ivresse manifeste dans les lieux mentionnés à l'article L. 3341-1 est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la 2e classe » (Article R3351-1 du code de la santé publique).

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

Lorsqu'il n'est pas nécessaire de procéder à l'audition de la personne mentionnée au premier alinéa immédiatement après qu'elle a recouvré la raison, elle peut, par dérogation au même premier alinéa, être placée par un officier ou un agent de police judiciaire sous la responsabilité d'une personne qui se porte garante d'elle. » (Article L3341-1 du code de la santé publique).

Responsabilités

Rôle de la police municipale :

Police municipale :

→ *Pas compétent pour constater une contravention de 2^{ème} classe.*

Cependant, les agents de la police municipale peuvent conduire les personnes en état d'ivresse au poste de police le plus proche (pouvoir de police administrative).

La conduite au poste de police se fait s'effectue sous l'autorité du maire et sous la responsabilité administrative de la commune où l'individu a été trouvé en état d'ivresse (QE n°117757, JO du 08/05/2007).



Merci de votre attention

Service H&S CDG27 :

Damien SCHAUB

David SIMONNET

prevention@cdg27.fr

02 32 39 23 99

