

L'Alcool sur le lieu de travail

Références

Le code du Travail (Articles R4228-20, R4228-21, R3231-16 et R4225-4) et le code des débits de boissons (Articles L.13 et L.16) réglementent l'introduction et la consommation d'alcool sur les lieux de travail.

La jurisprudence issue des arrêts en Conseil d'État prévoit la possibilité d'un recours à l'alcootest en respectant une procédure spécifique (Arrêts du 1er février 1980-CORONA et du 9 octobre 1987-RNUR).

La Loi n° 83-1045 du 8 décembre 1983 modifiée le 29 août 1995 prévoit des amendes et des peines de prison pour la conduite d'un véhicule, avec un taux d'alcoolémie supérieur à 0,5 gramme d'alcool par litre de sang.

Le Décret n° 2004-1138 du 25 octobre 2004, relatif à la conduite sous l'emprise d'un état alcoolique, qui ramène le taux d'alcoolémie des chauffeurs de transport en commun à 0,2 gramme d'alcool par litre de sang.

La législation relative à l'**alcoolisation sur les lieux de travail** vise trois objectifs :

- limiter l'introduction de boissons alcoolisées dans la collectivité,
- interdire la présence de personnes en état d'ébriété,
- permettre aux travailleurs de se désaltérer en leur proposant des boissons non alcoolisées.

La fonction publique ayant un statut particulier au regard de la législation du travail, il était intéressant de se poser la question de l'applicabilité de cette dernière aux agents de la Fonction Publique Territoriale. Le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la Fonction Publique Territoriale dit dans son article 3 que :

*« Dans les services des collectivités et établissements mentionnés à l'article 1^{er} [qui comprennent les collectivités territoriales], les règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité sont, sous réserve des dispositions du présent décret, **celles définies au titre III du livre II du Code du travail et par les décrets pris pour son application.** » :*

(Les extraits suivants sont tirés du Code du travail dont la source est le site Internet : www.legifrance.gouv.fr).

Article L. 230-2

« Le chef d'établissement prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs de l'établissement, y compris les travailleurs temporaires. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. »

Article R. 232-2

« Il est interdit à toute personne d'introduire ou de distribuer et à tout chef d'établissement, directeur, gérant, préposé, contremaître, chef de chantier et, en général, à toute personne ayant autorité sur les ouvriers et employés, de laisser introduire ou de laisser distribuer dans les établissements et locaux mentionnés à l'article L. 231-1, pour être consommées par le personnel, toutes boissons alcooliques autres que le vin, la bière, le cidre, le poiré, l'hydromel non additionnés d'alcool.

Il est interdit à tout chef d'établissement, directeur, gérant, préposé, contremaître, chef de chantier et, en général, à toute personne ayant autorité sur les ouvriers et employés, de laisser entrer ou séjourner dans les mêmes établissements des personnes en état d'ivresse. »

Article R. 232-3

« Les employeurs doivent mettre à la disposition des travailleurs de l'eau potable et fraîche pour la boisson. »

Article L. 232-3

« Les conventions ou accords collectifs de travail ou les contrats individuels de travail ne peuvent comporter de dispositions prévoyant l'attribution, au titre d'avantage en nature, de boissons alcooliques aux salariés. »

Au regard de cette réglementation, **l'autorité territoriale** se doit d'**engager** des **actions préventives** et des **procédures** (à travers notamment un règlement intérieur hygiène et sécurité.)

La réglementation et la jurisprudence permettent au chef d'établissement de proposer l'alcootest à un agent en état apparent d'ébriété. **Ce contrôle concerne les agents utilisant des machines dangereuses, des produits chimiques dangereux ou la conduite de véhicules.** Il est fait pour faire cesser une situation dangereuse et gérer une situation d'urgence.

L'agent doit avoir la possibilité de refuser l'alcootest et dans ce cas le principe de précaution doit prévaloir et l'encadrement décide s'il doit retirer ou non l'agent de son poste de travail. Si l'alcootest n'est pas possible, il faut tout de même se poser la question sur la capacité de l'agent à réaliser son travail et le retirer de sa situation de travail lorsque cela est nécessaire pour sa propre sécurité ou celle de son entourage.

La soumission à cette épreuve ne peut avoir pour objet que de prévenir ou de faire cesser une situation dangereuse et non de permettre au directeur de faire constater une éventuelle faute. L'établissement est responsable des accidents du travail ou des actes délictueux qui pourraient survenir alors qu'il avait connaissance de l'état alcoolique dans lequel se trouvait l'agent impliqué dans le sinistre. **C'est pourquoi il est conseillé d'établir un règlement intérieur de sécurité prévoyant le recours à l'alcootest dans le cadre défini précédemment.**

Ce document qui détermine les conditions d'exécution du travail dans l'établissement pourra prévoir éventuellement des situations susceptibles d'engendrer des sanctions disciplinaires. Dans l'intérêt de chacun, il devra être conçu en collaboration avec le CHS. Comment gérer le risque alcool sur le lieu de travail ?

Le risque alcool est présent à deux niveaux : le risque accident et le risque maladie. L'ensemble de l'établissement est donc concerné par ce sujet et pas uniquement les personnes dépendantes.

Gérer ce risque peut se faire via un projet en six étapes :

1. Sensibilisation et engagement de l'autorité territoriale. Celui-ci doit être convaincu et porteur de ce projet.

2. Constitution d'un groupe de travail. Ce groupe est à l'échelle et à l'image de l'établissement et doit réfléchir sur la façon de mettre en œuvre ce projet.

3. Travail de réflexion du groupe. Le groupe doit en effet comprendre le problème d'un point de vue médical, économique, humain, réglementaire, etc. Il doit également comprendre quels sont les réels problèmes dans l'établissement (manière de boire, manque de solutions alternatives, etc.)

4. Rédaction d'une charte de prévention. Le groupe doit répondre à 3 questions via une charte qui sera ensuite mise en œuvre dans l'établissement.

Ces trois questions sont :

- comment prévenir et parler alcool dans l'établissement ? Il s'agit de mettre en place des actions de sensibilisations, d'organiser des événements festifs...
- comment établir une règle et comment la respecter ? Il s'agira d'aider la direction à créer cette règle. Celle-ci servira comme outil et justificatif pour recevoir tout agent qui dévie de cette règle, qu'il soit dépendant ou buveur occasionnel
- comment faciliter la demande de soin en alcoologie ? Il s'agit ici d'identifier tous les acteurs internes (médecin du travail, agents volontaires, assistante sociale) ou externes (association d'anciens buveurs, centre de soins en alcoologie, etc.) qui pourront recevoir un agent qui aura eu un entretien avec l'encadrement et qui pourront parler avec lui de la maladie et l'orienter vers les structures adaptées.

5. Mise en œuvre de l'ensemble des actions déterminées dans la charte de prévention.

6. Evaluation de la mise en œuvre. Il est important de se fixer des objectifs et de les évaluer régulièrement pour pouvoir réaliser que le projet avance. Cela peut être par exemple le nombre de personnes participant aux actions de sensibilisations, le nombre d'entretiens agent-encadrement, etc.

L'expérience a montré que le succès de certaines actions de prévention en milieu de travail était fortement lié à la mobilisation de l'ensemble du personnel et à la réflexion mise en place.

La prévention, ajoutée à l'action de l'encadrement et à la mise en relation avec les professionnels sont les trois facteurs indispensables de la réussite de ce type de projet.

Pour être valable, l'utilisation de cette procédure doit figurer dans le règlement intérieur

Procédure de contrôle de l'alcoolémie par alcootest

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

Nous considérons cependant qu'il existe d'autres situations dangereuses au sein de la collectivité. Au vu de l'article L.230-2 du Code du Travail qui impose à l'employeur d'éviter les risques, nous conseillons de dresser une liste précise de ces situations dans le règlement intérieur (*travail sur la voirie, travail en hauteur, travail exposant à un risque de noyade...*), et de les traiter comme les postes jugés dangereux par les jurisprudences.

C'est à l'autorité territoriale de choisir l'attitude à adopter vis-à-vis de ces postes. Cette décision sera notée dans le règlement intérieur.

D'une façon générale, nous vous conseillons d'établir un rapport administratif chaque fois que cette procédure sera mise en œuvre.

(b) L'autorité territoriale doit inciter l'agent à se mettre en relation avec les partenaires extérieurs spécialisés : médecin du travail, association d'anciens buveurs, A.N.P.A.A.29, assistante sociale...

(c) Le règlement intérieur devra établir une description précise des produits dangereux, des machines dangereuses au sein de la collectivité. L'alcootest (analyse de l'air expiré) 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 est exigée. L'agent incriminé aura la possibilité de faire procéder à une contre-expertise.

(d) Ces sanctions ne peuvent être induites que par des manquements au travail (retards répétés, incapacité d'assurer le travail, anomalies de comportement constatées...). Elles devront être déterminées par la collectivité en respectant le statut.

(e) Le règlement intérieur devra informer les agents qu'en cas de refus de l'alcootest, il y aura présomption d'état d'ivresse. L'employeur pourra alors constater une incapacité à assurer le travail. Des sanctions pourront être envisagées (cf. (e)).

(f) Même si l'agent n'a pas plus de 0,5 gramme d'alcool par litre de sang, son comportement peut demeurer dangereux du fait de l'absorption de certains médicaments, de l'inhalation de produits chimiques nocifs... **L'autorité territoriale doit s'interroger sur la possibilité de faire reprendre le travail** à l'agent.

(g) L'agent peut être raccompagné à son domicile où il devra être **confié à une tierce personne.**

ETAT APPARENT D'EBRIETE

Postes dangereux (définis par les textes) :

- Conduite de véhicule
- Manipulation de produits dangereux
- Utilisation de machines

Postes dangereux (définis et listés dans le règlement intérieur) autres que :

- Véhicules
- Produits dangereux
- Machines dangereuses

(a)

Postes non définis comme dangereux

Les différents éléments sont précisés dans les renvois (a, b, c...)

Proposition de l'alcootest à l'agent

(c)

L'alcootest ne peut être proposé car **cela n'est pas permis par la jurisprudence**

SANCTIONS ENVISAGEABLES (D)

Test accepté

Test non accepté

Présomption d'état d'ivresse

SANCTIONS ENVISAGEABLES (E)

< 0,5g/l

> 0,5g/l

L'agent doit arrêter son travail

L'AGENT EST-IL CAPABLE DE FAIRE SON TRAVAIL ?

Non

RETOUR AU TRAVAIL

Oui

Recours à un médecin pour avis médical

L'agent est raccompagné à son domicile (g)

L'agent est pris en charge par un service d'urgence