

RH

DIRECTION DES
RESSOURCES
HUMAINES

Ressources
VILLE DE RENNES

LE RISQUE ALCOOL AU TRAVAIL

Guide à l'usage des encadrants

Réglementation, conseils pratiques
et guide d'accompagnement




RENNES

■ Sommaire

Le risque alcool au travail

Guide à l'usage des encadrants

■ Editorial

■ Définition du risque alcool

■ Alcoolisation au travail : le rôle de l'encadrant

- 1 - Le rôle de l'encadrant
- 2 - Conduite à tenir face à une situation évoquant un état d'ébriété
- 3 - Le guide d'accompagnement
 - Un protocole d'accompagnement en 3 étapes
 - Un formulaire de compte-rendu d'entretien
 - Un réseau d'aide et d'intervention dans la collectivité

■ Sources réglementaires

- 1 - Le risque alcool : la responsabilité de l'employeur
- 2 - Le règlement relatif à l'introduction et à la consommation de boissons alcoolisées sur le temps ou le lieu de travail
- 3 - les aspects législatifs et réglementaires
 - Le code de la route
 - Le code du travail
 - Les modalités de contrôle de l'état d'ébriété

■ Annexes

Tableaux alcoologiques

Editorial

par Hubert Chardonnet

Adjoint au Maire

Délégué au Personnel et à la Sécurité



La Ville de Rennes, au titre de la politique de santé, mène une politique active de prévention de l'alcoolisme. Depuis bientôt 20 ans, elle décline également, comme employeur, cette volonté auprès d'agents municipaux. Ce nouveau guide en marque une nouvelle étape. Il est le fruit d'un engagement de l'administration et du Comité d'Hygiène et de Sécurité à ne pas relâcher les efforts dans ce domaine.

Ce guide rappelle, bien sûr, le droit, les obligations, les responsabilités qui s'y attachent. Il actualise le règlement interne relatif à l'introduction et à la consommation de boissons alcoolisées sur le temps ou le lieu de travail. Ce règlement doit être connu et appliqué. Les fautes sont sanctionnées.

Mais ce guide va bien au-delà. Il se veut une aide, une ressource, pour un encadrant confronté à une situation d'alcoolisation ou d'alcoolisme, suspectée ou avérée. Ce guide explicite la méthode d'intervention à appliquer, avec notamment sa graduation d'interventions. Il détaille le réseau interne d'intervenants et leur rôle selon leur compétence et leur positionnement dans l'organisation ou dans des organismes extérieurs de soutien et de soins spécialisés. Car les situations sont parfois complexes et cette organisation clarifiée participe de la prévention comme de la résolution.

L'encadrant n'est donc pas seul mais il est en première ligne et peut s'interroger : que faire quand on rencontre inopinément un collègue, heureux d'avoir réussi son concours ou de la naissance de son petit denier, mais en état d'ébriété sur le lieu de travail, et tenté de reprendre la voiture pour aller fêter l'heureux événement un peu plus loin ? Que faire quand un collègue nie fermement avoir le moindre problème mais demande de plus en plus souvent à "régulariser" des absences à posteriori, alors que chacun suspecte discrètement qu'il vit une passe difficile, tout en éprouvant un sentiment d'impuissance ? Que faire, quand... etc ? Tous les encadrants doivent un jour ou l'autre faire face à une situation de ce type.

Ce guide clarifie ce qui peut et doit être fait, par humanisme et professionnalisme, même si chacun reste responsable de sa propre vie.

Je remercie les agents de la DRH et de divers services, médecins du travail, représentants syndicaux, pour leur contribution.

Hubert CHARDONNET

Définition du *risque alcool*



■ Définition du **risque alcool**

"Le risque alcool" recouvre l'ensemble des conséquences liées à la consommation d'alcool :

- **Conséquences individuelles** : accidents de la route, risque d'alcoolodépendance, maladies graves telles la cirrhose ou les troubles neurologiques, suicides ...
- **Conséquences sociales** : perturbations ou violences familiales, trouble de l'ordre public...
- **Conséquences professionnelles** : non respect des règles de sécurité, accidents du travail, difficultés relationnelles dans l'équipe, difficultés d'adaptation, altération des capacités, majoration de l'absentéisme pour maladie, risque de perte d'emploi...
- **Des risques au plan civil et pénal** pour l'agent, l'encadrant et l'employeur en cas d'accident ayant un lien avec l'état d'ivresse d'un salarié.

Usage, abus, dépendance

L'OMS (Organisation Mondiale de la Santé) qui se base sur la Classification Internationale des Maladies (CIM) propose les situations suivantes :

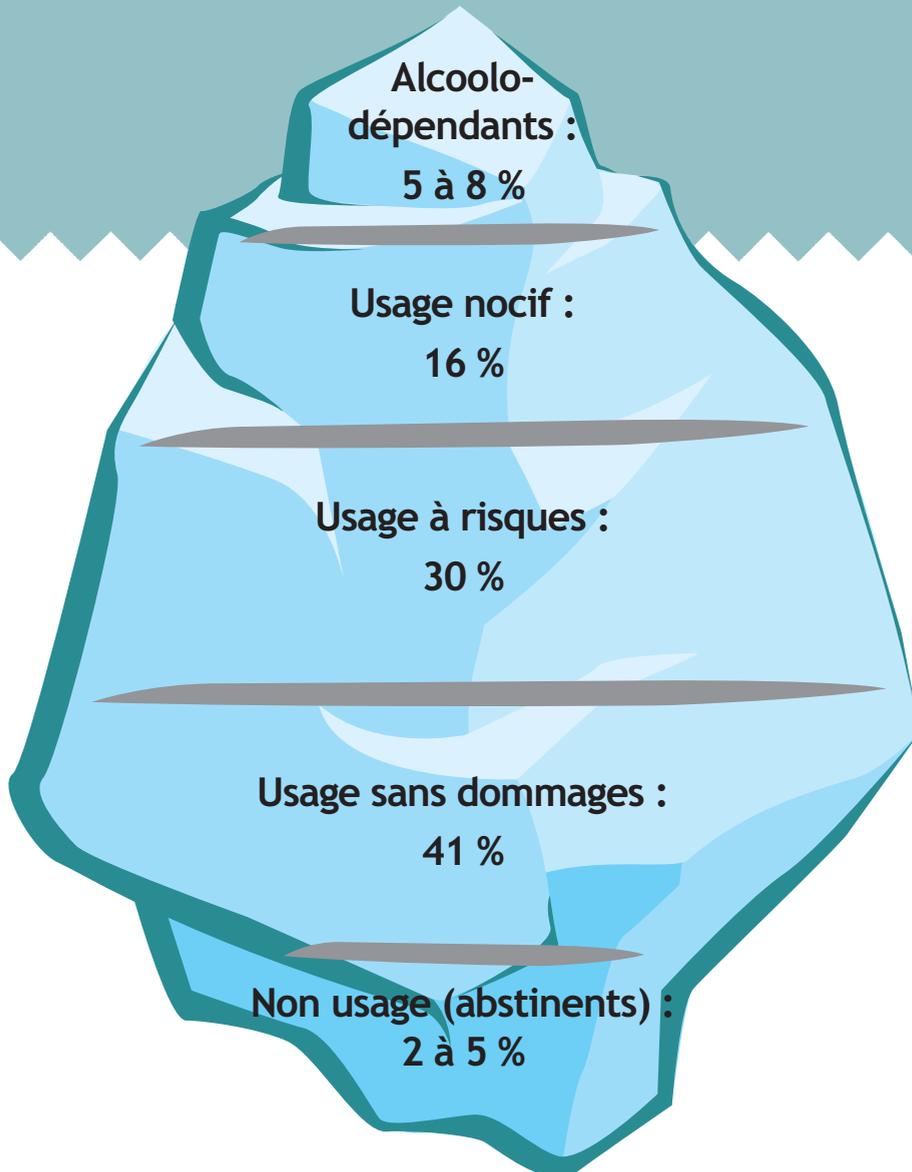
- L'**intoxication aiguë** préférable au concept "d'ivresse"
- L'**usage** : consommation modérée du produit qui représente une consommation inférieure à 3 unités d'alcool par jour pour les hommes et 2 unités d'alcool pour les femmes avec au moins une journée d'abstinence par semaine ; cette journée d'abstinence est fondamentale car elle permet de ne pas tomber dans les rituels et les habitudes comportementales.
Cependant, ces seuils n'ont pas de valeur absolue notamment dans certaines circonstances de situations à risque, exemples : femmes enceintes, états pathologiques, sujets à risques...
Ces seuils constituent donc de simples repères, ils peuvent être abaissés dans diverses situations.

- L'**abus ou utilisation nocive** : l'usage devient à risques quand la consommation dépasse ces seuils et peut alors avoir des conséquences néfastes.

- La **dépendance** : elle peut prendre plusieurs aspects :
 - . Dépendance physique, ou syndrome de sevrage
 - . Tolérance : c'est la nécessité d'augmenter la dose pour maintenir un effet ou le fait de ne ressentir aucun effet pour une dose donnée.
 - . Dépendance psychique : impossibilité de se passer de la substance en dépit des problèmes que provoque sa consommation.

La classification des consommateurs d'alcool,
est représentée ici par un schéma :

L'iceberg de la consommation



Alcoolisation au travail : le rôle de l'encadrant



■ Le rôle de l'encadrant :

Toute personne en situation de gestion d'équipe est amenée à encadrer, accompagner les membres de son équipe avec leurs attentes, leur personnalité, et parfois leurs difficultés.

Cela implique une capacité d'écoute mais aussi de se positionner de façon claire, de poser le cadre, rappeler les règles, être une autorité juste.

Le rôle de l'encadrant consistera à :

- 1* - Relayer la démarche de prévention de la collectivité.
 - 2* - Rappeler en cas de nécessité la législation et la réglementation concernant la consommation d'alcool : code du travail, code de la route, règles dans la collectivité .
 - 3* - Face à un agent qui semble en difficulté persistante avec l'alcool, l'encadrant doit intervenir le plus précocement possible en se référant au **guide d'accompagnement** (cf. Pages 14/15). Ce guide préconise une procédure d'intervention en plusieurs étapes permettant d'aider à gérer des évolutions de comportement au travail pouvant être liées à un état d'imprégnation alcoolique. Il contient également un **formulaire de compte-rendu d'entretien** afin de permettre de formaliser chaque étape.
 - 4* - Travailler en partenariat avec les professionnels du **réseau d'aide et d'intervention** (cf. Page 18) existant au sein de la collectivité.
- Dans tous les cas, s'assurer que le Service Santé au Travail est informé.
- 5* - Veiller à l'application des règles de la collectivité relatives à l'introduction et à la consommation de boissons alcoolisées sur le temps et le lieu de travail (cf. Pages 22/23).
 - 6* - Intervenir en cas de transgression.
 - 7* - Face à un agent dont le comportement laisse supposer un état d'ivresse au travail, appliquer le "**schéma de conduite à tenir face à une situation évoquant un état d'ébriété**" (cf. Page 13).

NB. : Autres addictions

D'autres substances dites psychoactives (drogues diverses dont notamment le cannabis) peuvent entraîner des troubles du comportement avec des conséquences sur la vigilance, la sécurité, etc...

L'augmentation et la banalisation de la consommation de ces produits en font une question qui doit parfois aussi être abordée au travail.

La consommation de cannabis en France demeure illicite et, aux conséquences au travail, s'ajoutent les conséquences pénales induites par cette consommation. L'encadrant a donc un rôle de rappel à la loi et d'orientation vers le médecin du travail. En cas de troubles du comportement, il faut retirer l'agent de son poste de travail.

Conduite à tenir face à une situation évoquant un état d'ébriété

Articles 5, 6 et 7 du règlement relatif à l'introduction et à la consommation de boissons alcoolisées sur le temps ou le lieu de travail

5 - Etat d'ivresse

Il est interdit de laisser à son poste de travail tout agent, quel que soit son grade, en état d'ivresse manifeste ou présentant un danger pour sa sécurité ou celle d'autrui du fait d'une imprégnation alcoolique présumée.

6 - Contrôle d'alcoolémie

Si un agent conteste son état d'imprégnation alcoolique, son chef de service ou l'agent lui-même peut demander un contrôle d'alcoolémie par éthylotest destiné à prévenir ou faire cesser immédiatement une situation dangereuse, dans le respect de la procédure établie.

Le contrôle est demandé à la Cellule Sécurité et Conditions de Travail (CSCT). Il est réalisé par un agent de la CSCT en présence d'un membre de l'encadrement du service, de préférence de catégorie A. Un élu du CHS est sollicité afin d'assister au contrôle qui a lieu sans tarder. L'agent concerné peut demander la présence d'un délégué du personnel de son choix sans que cette demande puisse avoir pour effet de retarder le contrôle.

7 - Procédure de raccompagnement

Lorsque l'interdiction d'occuper son poste de travail est prononcée par un responsable à l'encontre d'un agent en état d'ébriété ou supposé comme tel, en fonction de la situation :

- Si les horaires de travail le permettent, l'agent est présenté aux médecins du Service Santé au Travail qui prennent les mesures d'accompagnement nécessaires;
- Si un membre de l'entourage est en mesure de veiller sur lui, l'agent est raccompagné à son domicile par une personne de sa famille ou par une ambulance;
- Si nécessaire l'ambulance sera chargée de conduire l'agent au service des urgences du CHR.

Le retour au travail après le constat d'un état d'ébriété doit être précédé d'un entretien hiérarchique. Un rendez-vous sera pris auprès du médecin du travail qui proposera des mesures d'accompagnement et de suivi adaptées.

Conduite à tenir face à une situation évoquant un état d'ébriété

Schéma d'intervention :

Vous rencontrez un agent dont le comportement vous semble anormalement perturbé, vous devez :

Informez le supérieur hiérarchique N+2 de l'agent et demandez à l'agent de cesser son activité

Sécurisation de l'agent

Présence d'un supérieur hiérarchique

Dialogue possible

Dialogue impossible

1°- L'agent n'est pas en état de dialoguer
2°- L'agent refuse et est agressif

Proposition de contrôle par alcootest par la CSCT
A la demande du hiérarchique ou de l'agent

En fonction de la coopération de l'agent

Si aucun accord avec l'agent

Objectif : gestion de fin de journée de l'agent en accord avec lui ou éventuellement son représentant

Au choix

-1-

Présentation au médecin du travail

-2-

Accompagnement à domicile par une personne de la famille ou par une ambulance

-3-

Accompagnement au CHR par une ambulance

- horaire compatible
- agent coopérant
- véhicule de service
- 2 accompagnateurs en règle vis à vis du code de la route
- confier si possible l'agent à une personne de l'entourage

- présence d'une personne de l'entourage
- agent coopérant

Objectif : suppression du risque pour l'agent et son environnement

**Appel du SAMU (15)
des pompiers (18)
ou de la police secours (17)**

Les suites

Visite de reprise avec le médecin du travail

Suite à l'entretien avec un supérieur hiérarchique, utilisation du formulaire "Compte-rendu d'entretien" du Guide d'Accompagnement

Rapport d'intervention de la CSCT (information au DGS, à DGPA, au médecin du travail à la hiérarchie de l'agent)

Le guide d'accompagnement :

Les objectifs

- Aider l'encadrant à gérer préventivement des situations pouvant être liées à un état d'imprégnation alcoolique
- Diminuer les prises de risque et les accidents pour l'agent et la collectivité.

Le moment où il faut intervenir

L'encadrant doit intervenir sans tarder afin de ne pas laisser la situation se dégrader.

Il doit rencontrer l'agent dès qu'il constate des évolutions de comportement au travail :

- état laissant supposer une alcoolisation chronique,
- dégradation comportementale (exemples : agressivité, problèmes relationnels avec les collègues, retards systématiques, absences multipliées...)
- dégradation physique (exemples : état négligé, manque d'hygiène...)
- baisse de la qualité du travail (exemples : erreurs répétées, manque de vigilance...).

Première étape : entretien de l'agent avec son supérieur hiérarchique N+1

Le premier entretien a pour objet d'engager le dialogue et de favoriser la prise de conscience du problème par l'agent et l'inciter à se faire aider.

Comment ?

- **Décrire les faits observés** : éviter tous propos blessants ou moralisateurs, exprimer les problèmes et difficultés que la situation crée pour le travail et le bon fonctionnement de l'équipe ou du service.

- **Signifier les limites qui s'imposent** : règles du métier et règles de sécurité. Si la situation est clairement liée aux problèmes d'alcool, rappeler les risques encourus et les règles et remettre à l'agent le règlement relatif à l'introduction et à la consommation de boissons alcoolisées.

- **Montrer que l'on perçoit que la personne est en difficulté et proposer une aide médico-sociale**. Le rendez-vous auprès du médecin du travail est pris si possible lors de l'entretien par l'encadrant en concertation avec l'agent. En cas de refus de l'agent, le rendez-vous sera pris par le responsable.

Le rôle du médecin du travail : il donne son avis sur la capacité de l'agent à assurer son poste de travail (inaptitude temporaire, aménagement de poste si nécessaire), il oriente l'agent vers des structures spécialisées, il propose un suivi à l'agent en difficulté et lors de sa reprise de travail, il travaille en partenariat avec les autres intervenants dans le respect du secret médical .

Les coordonnées des assistantes sociales sont communiquées à l'agent : les assistantes sociales du personnel ont un rôle d'écoute et d'orientation.

- **Mettre en place les conditions d'un suivi hiérarchique en restant à l'écoute de l'agent et en étant attentif à son comportement au travail.**

- **L'encadrant qui a conduit l'entretien en informera le chef de service N+2 et établira un compte-rendu** qui restera dans le service, un exemplaire sera envoyé **confidentiellement** au médecin du travail et à l'assistante sociale, un exemplaire sera remis à l'intéressé.

Deuxième étape : entretien de l'agent avec son chef de service N+2

Ce second entretien intervient dans un délai de 1 à 3 mois après la première entrevue si aucune amélioration n'a été constatée dans le comportement de l'agent au travail. Cet entretien aura lieu avec le chef de service en présence de l'encadrant qui a conduit le premier entretien.

L'agent sera invité à exposer son point de vue, il pourra s'il le désire se faire accompagner d'une personne de son choix (collègue, représentant du personnel...).

Pour le chef de service, il s'agira :

- 1° - de rappeler la législation du travail, les règles à la Ville de Rennes en matière de sécurité et de consommation d'alcool.
- 2° - d'expliquer les sanctions encourues et proposer un "contrat" à l'agent indiquant les engagements de part et d'autre ; en cas de non-respect de ce contrat, informer l'agent qu'un rapport sera transmis à la DRH.
- 3° - l'entretien donne lieu à un compte-rendu ; celui-ci est transmis dans les mêmes conditions que celles définies lors du premier entretien.

Troisième étape : entretien de l'agent avec la DRH

En cas d'échec de la démarche d'accompagnement à l'issue des deux précédents paliers, un rapport sera transmis par le chef de service à la DRH conformément à ce qui était notifié lors des premiers entretiens (avec une copie des compte-rendus des deux premiers entretiens).

L'agent sera convoqué par le Directeur des Ressources Humaines en présence de son chef de service, de l'assistante sociale du personnel et d'une personne de son choix s'il le souhaite.

L'agent sera informé des risques qu'il encourt au niveau de sa carrière et des mesures disciplinaires qui pourraient lui être appliquées non pour sanctionner son problème d'alcool mais pour les manquements et les fautes qui en résultent.

L'assistante sociale est présente pour inciter à nouveau l'agent à recourir aux réseaux d'aide existants.

Afin de respecter la confidentialité, les compte-rendus d'entretien seront transmis sous pli confidentiel. Il n'y aura pas d'envoi par messagerie.

Guide à l'usage des encadrants

Compte rendu d'entretien
(disponible sur Intrarennes)

Premier entretien

Deuxième entretien

Nom de l'agent : Prénom :

Service : Grade :

Date et lieu de l'entretien :

Nom et fonction du supérieur hiérarchique ayant effectué l'entretien :
.....

Nom du chef de service :

Faits à l'origine de l'entretien :

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Points importants de l'entretien :

- Rappel des règles professionnelles et de sécurité
- Rappel de la législation et des règles concernant l'alcool au travail
- Rendez-vous pris auprès du médecin du travail
- Engagements pris par l'agent (exemple : lister les points de progrès)
-
-
-
- Suivi hiérarchique (exemple : convenir de rencontres régulières pour faire le point sur l'évolution de la situation de l'agent au travail)

Signature de l'encadrant :

Signature de l'agent :

Signature du chef de service :

Communication confidentielle du document :
Un exemplaire est remis à l'agent concerné

- Chef de service
- Service Santé au Travail
- Assistantes Sociales

Un réseau d'aide et d'intervention au sein de la collectivité

Un réseau professionnel fort contribue à accompagner le malade alcoolique vers une prise de conscience des risques encourus (évolution médicale, sociale et professionnelle) et peut permettre de faciliter la prise de décision de soins.



Les contacts :

- **Service Santé au Travail**

- D^r D'Aguzzo 02.23.62.11.63
- D^r Letard 02.23.62.11.65
- M^{me} Dion, infirmière 02.23.62.10.10. Poste : 25.42

- **Assistants sociaux/DRH**

- M^{me} Jégou 02.23.62.11.67
- M^{me} Gavard 02.23.62.11.67

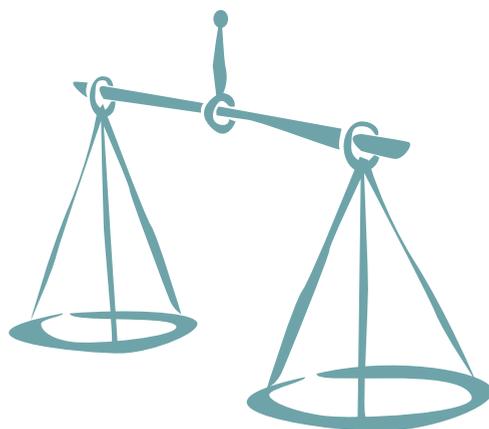
- **Cellule Sécurité et Conditions de Travail (CSCT)**

- M. Belot, responsable72.23
- Secrétariat02.23.62.10.99

- **Organisations syndicales - Représentants du personnel au CHS**

- CFDT :24.61
- CGT :24.65
- FO :24.64

Sources réglementaires



Le risque alcool :

la responsabilité de l'employeur

Les obligations pesant sur l'employeur et les responsabilités qui en découlent

La réglementation relative à l'alcool fait peser sur l'employeur et toute personne ayant autorité un certain nombre d'obligations.

Le Code du Travail

Outre l'obligation générale de sécurité prévue à l'article L231-2 du Code du Travail qui pèse sur l'employeur («le chef d'établissement prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs de l'établissement»), l'article L.232-2 du Code du Travail interdit ainsi «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 L231-1, pour être consommés par le personnel, toutes boissons alcooliques autres que le vin, la bière, le cidre, le poiré, l'hydromel non additionnés d'alcool*
- *de laisser entrer ou séjourner dans les mêmes établissements des personnes en état d'ivresse».*

L'employeur et toute personne ayant autorité détient en conséquence de ces obligations un véritable devoir de contrôle sur la présence d'alcool dans l'entreprise et sur une éventuelle ivresse des salariés avec effectivement un risque de **mise en cause pénale** en cas de manquement aux obligations résultant de l'article L232-2 du Code du Travail (amende de 3.750 € applicable autant de fois qu'il y a de salariés concernés dans l'entreprise).

Outre cette infraction spécifiquement prévue par le Code du travail, les infractions de droit commun, réprimées par le Code pénal pourraient également trouver à s'appliquer.

Le Code pénal

La complicité de délit routier (conduite en état d'ivresse) pourrait ainsi être retenue, comme elle l'est pour les tenanciers de bar et comme elle peut l'être pour tous ceux qui sont intervenus dans l'alcoolisation du conducteur.

Le délit de mise en danger de la vie d'autrui pourrait par ailleurs être retenu contre l'employeur pour avoir organisé un pot et servi des boissons alcoolisées :

-si l'agent commet ensuite un accident ayant un lien avec son état d'ivresse

et

-s'il est démontré que l'employeur ou toute personne ayant autorité a violé l'une des obligations mises à sa charge en matière d'hygiène et sécurité, le juge pénal analysant ce type de manquement comme une violation manifeste et délibérée d'une obligation particulière de prudence ou de sécurité imposée par la loi ou le règlement susceptible d'entraîner la responsabilité de son auteur.

En cas de dommages corporels subis ou causés par l'agent en état d'ébriété, la responsabilité civile de l'employeur et toute personne ayant autorité pourrait par ailleurs être mise en cause si l'accident a un lien avec l'état d'ivresse de l'agent et si une faute inexcusable est reconnue à l'encontre de l'employeur ou de la personne ayant autorité sur le fondement de l'obligation de sécurité.

Compte-tenu des obligations et des responsabilités pesant sur l'employeur, notamment l'obligation de sécurité et de protection de la santé des salariés, l'employeur se doit de prendre des mesures pour engager des actions de prévention et d'information et pour encadrer et limiter la consommation d'alcool sur le lieu de travail



Règlement relatif à l'introduction et à la consommation de boissons alcoolisées sur le temps ou le lieu de travail (disponible sur *Intrarennnes*)

1 - Personnes concernées

Ce règlement s'applique à tous les agents de la Ville de Rennes et du CCAS ainsi qu'à toute personne en contrat de travail ou en stage au sein de ces collectivités.

2 - Principe général d'interdiction de consommation d'alcool

L'introduction, la vente, la distribution, le stockage et la consommation de toutes boissons alcoolisées sont interdits sur le temps ou sur les lieux de travail, sous réserve des alinéas 3 et 4.

3 - Dérogation partielle à l'occasion des repas

L'introduction et la consommation de cidre, de vin et de bière sont tolérées pendant les heures affectées à la prise des repas, dans la limite d'un quart de litre par personne, uniquement dans les restaurants municipaux accueillant des adultes et les réfectoires aménagés par l'employeur en lieux de restauration.

Exceptionnellement, d'autres lieux peuvent être assimilés à des locaux de restauration après examen au cas par cas par l'administration et avis du CHS.

Ces locaux de restauration seront répertoriés sur une liste nominative.

En cas d'abus ou de non respect du règlement, l'autorisation de consommer de l'alcool dans les réfectoires et locaux assimilés pourra être retirée sans délai.

4 - Dérogation sous conditions à l'occasion de "pots"

L'introduction et la consommation de cidre, vin (y compris les vins pétillants) et de bière peuvent également être admises, à titre exceptionnel, lors de manifestations autorisées par le chef de service :

● A l'occasion de la nouvelle année, d'un départ, d'un évènement marquant du service...

Le demandeur a la responsabilité de l'organisation du pot et de son bon déroulement.

- Il s'engage à :

- demander l'autorisation préalable au chef de service cadre A
- limiter la quantité de boisson alcoolisée
- ne proposer ni apéritif ni digestif
- offrir une quantité égale de boissons alcoolisées et non alcoolisées
- retirer l'alcool du service après le pot
- prévoir obligatoirement une collation

L'organisateur du pot doit veiller à ce que sa durée n'excède pas 1 heure (retrait de l'alcool).

Chaque consommateur doit veiller à ne pas dépasser le taux d'alcoolémie légal (0,50 g) ; à ne pas servir les personnes en état d'ébriété manifeste et à signaler ces personnes aux élus ou aux cadres présents, à dissuader les personnes en état d'ébriété de prendre le volant.

5 - Etat d'ivresse

Il est interdit de laisser à son poste de travail tout agent, quel que soit son grade, en état d'ivresse manifeste ou présentant un danger pour sa sécurité ou celle d'autrui du fait d'une imprégnation alcoolique présumée.

6 - Contrôle d'alcoolémie

Si un agent conteste son état d'imprégnation alcoolique, son chef de service ou l'agent lui-même peut demander un contrôle d'alcoolémie par éthylotest destiné à prévenir ou faire cesser immédiatement une situation dangereuse, dans le respect de la procédure établie.

Le contrôle est demandé à la Cellule Sécurité et Conditions de Travail (CSCT). Il est réalisé par un agent de la CSCT en présence d'un membre de l'encadrement du service, de préférence de catégorie A. Un élu du CHS est sollicité afin d'assister au contrôle qui a lieu sans tarder. L'agent concerné peut demander la présence d'un délégué du personnel de son choix sans que cette demande puisse avoir pour effet de retarder le contrôle.

7 - Procédure de raccompagnement

Lorsque l'interdiction d'occuper son poste de travail est prononcée par un responsable à l'encontre d'un agent en état d'ébriété ou supposé comme tel, en fonction de la situation :

- Si les horaires de travail le permettent, l'agent est présenté aux médecins du Service Santé au Travail qui prennent les mesures d'accompagnement nécessaires;
- Si un membre de l'entourage est en mesure de veiller sur lui, l'agent est raccompagné à son domicile par une personne de sa famille ou par une ambulance;
- Si nécessaire l'ambulance sera chargée de conduire l'agent au service des urgences du CHR.

Le retour au travail après le constat d'un état d'ébriété doit être précédé d'un entretien hiérarchique. Un rendez-vous sera pris auprès du médecin du travail qui proposera des mesures d'accompagnement et de suivi adaptées.

8 - Sanctions

Le non respect des dispositions contenues dans les alinéas 2, 3 et 4 et les manquements professionnels liés à l'incapacité d'exercer en toute sécurité son activité pour les motifs énoncés à l'alinéa 5 sont constitutifs d'une faute. Ils pourront après rapport de l'autorité hiérarchique faire l'objet de sanctions disciplinaires prévues par les lois et règlements de la Fonction Publique Territoriale.

9 - Application

Les chefs de service et l'encadrement sont chargés de porter à la connaissance des agents le présent règlement, par voie d'affichage notamment, et de veiller à son application.

Aspects législatifs et réglementaires

I - Code de la route

Conduite sous l'influence de l'alcool

Un conducteur est en infraction si son taux d'alcool est égal ou supérieur à 0,5g/l. dans le sang ou 0,25mg/l. d'air expiré (0,2g/l. dans le sang pour les conducteurs de véhicule de transport en commun).

Entre 0,5g/l. et moins de 0,8g/l., il encourt une amende maximale de 750 € et un retrait de 6 points de permis. A partir de 0,8g/l., il risque jusqu'à 2 ans de prison et 4500 € d'amende, en plus du retrait de 6 points. Une suspension du permis peut également être prononcée.

II - Code du travail

Les interdictions du Code du travail applicables aux employeurs locaux

- L'interdiction des boissons fortement alcoolisées

* le premier alinéa de l'article L.232-2 du code du travail dispose :

"qu'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".

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

* le deuxième alinéa de l'article L.232-2 du code du travail dispose :

"qu'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".

III - Les modalités de contrôle de l'état d'ébriété

Le règlement intérieur peut prévoir l'utilisation de l'éthylotest pour faire cesser toute situation dangereuse, et plus précisément dans les cas suivants :

- * agents manipulant des produits dangereux
- * agents conduisant des véhicules automobiles
- * agents affectés à la conduite de machines dangereuses
- * agents ayant des manifestations extérieures pouvant donner à penser à un état d'ivresse

Les tests ne sont pas effectués par le médecin du travail mais par toute personne ou organisme désigné par l'employeur.

Annexes

Tableaux alcoologiques



Tableaux alcoologiques

Alcoolométrie

Pour se repérer en alcoologie, en ce qui concerne les doses d'alcool et leurs effets, les seules quantités servies de façon constante, sont les doses des débits de boissons, ces doses étant déterminées par réglementation.

Tableau des équivalences

	Cidre-Bière	Vin	Champagne	Apéritif	Rhum
Degré alcoolique					
Quantité d'alcool pur en G/l	40 g	80 g	120 g	160 g	400 g
Volume du verre en cl	25 cl	10 cl	8 cl	7 cl	2,5 cl
Quantité d'alcool pur en gramme /verre	 10 g	 8 g	 10 g	 12 g	 10 g

Tableau adapté d'un document d'information de la CNAM

Chaque verre de boisson alcoolique servi dans un bar, contient en moyenne 10 grammes d'alcool pur (pour mémoire, 1 litre de vin à 12° contient 96 grammes d'alcool). Les boissons au litre, ne contiennent pas la même quantité d'alcool pur, mais plus il y a d'alcool, moins la quantité servie est importante. (2 cl pour le rhum ou le pastis...)

Relations dose/effets

0,10 à 0,30 g/l	Aucun (en principe)	
0,30 à 0,50 g/l	Gestes perturbés Troubles de la vue Estimations fausses	
0,50 à 0,80 g/l	Euphorie Réaction ralentie Troubles moteurs	
0,80 à 1,50 g/l	Ivresse Baisse de la vigilance Forte désinhibition	
1,50 à 3,00 g/l	Allure titubante	
3,00 g/l et plus	Risque de coma et mort	

L'alcoolémie

L'alcoolémie est la quantité d'alcool pur par litre de sang : toute consommation produit une alcoolémie.

Le taux d'alcoolémie est fonction du poids de l'alcool pur ingéré et de paramètres tels que le poids, le sexe, la durée de la consommation et la prise d'aliments.

Le pic d'alcoolémie est à son maximum après 15 à 30 minutes à jeûn, 45 mn à 1 heure lors d'un repas ou d'une collation.

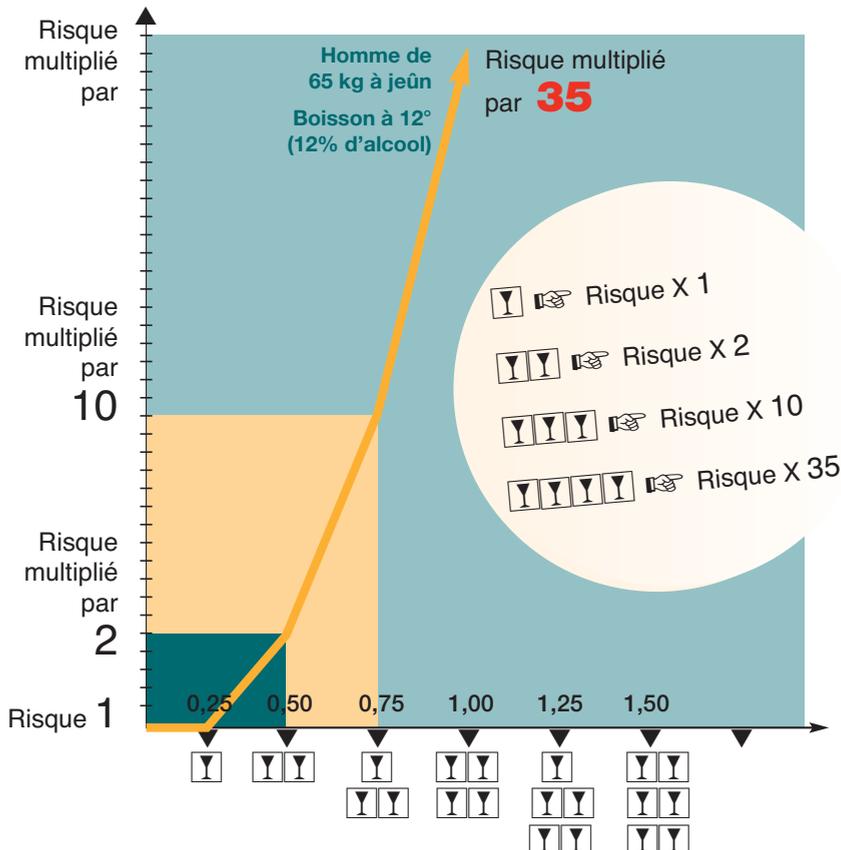
L'alcoolémie redescend très lentement ; 0,10 g à 0,15 g par heure, il faut donc environ 2 heures pour éliminer un verre dose bistrot.

Courbe exponentielle du risque

Lors de la conduite d'un véhicule, l'analyse statistique de la **relation dose / accident routier mortel**, montre que le risque reste à peu près stable avec une consommation d'un verre (en moyenne 0,25 g d'alcoolémie).

A la deuxième dose (0,50 g en moyenne) le risque double.

A la troisième dose (0,75 g en moyenne), le risque est multiplié par 10



■ Guide à l'usage des encadrants

