

La consommation excessive d'alcool est une problématique publique récurrente en France. En effet, ancrée dans notre culture, la consommation d'un verre de vin, produit de notre terroir, ou d'un apéritif entre amis fait partie de nos habitudes. Toutefois, ces pratiques peuvent parfois évoluer vers un changement de consommation qui deviendra plus régulière et aura des répercussions sur la vie personnelle et professionnelle. Afin d'accompagner les employeurs dans leurs obligations en matière de prévention, la réglementation vient encadrer la consommation d'alcool au travail.

Quelles sont les conséquences de la consommation d'alcool ?

L'alcool se comporte comme un toxique sur l'ensemble des organes du corps humain et notamment sur le cerveau.

- À court terme elle entraîne : une hausse du temps de réaction, une baisse des réflexes, de la vigilance et de la résistance à la fatigue, une perturbation de la vision, de l'estimation des distances et de la coordination des mouvements, des effets désinhibants qui amènent à sous évaluer le danger et ainsi prendre des risques.
- À long terme elle favorise le développement de maladies : cancers, maladies cardiovasculaires, cirrhoses, maladies du système nerveux et troubles psychologiques. Chez la femme enceinte elle peut avoir des répercussions sur la santé de l'enfant à naître.

Face aux changements de comportement induits par la consommation d'alcool et l'accroissement de la probabilité de survenance d'un accident lorsqu'un agent est ivre, l'employeur doit mettre en place des mesures permettant de prévenir ce risque.

Quelle réglementation s'applique ?

Plusieurs textes encadrent la gestion du risque alcool dans les collectivités :

- Le Code du Travail réglemente l'introduction et la consommation d'alcool sur les lieux de travail. Il interdit notamment à toute personne d'introduire ou de distribuer des boissons alcoolisées sauf pour le vin, la bière, le cidre et le poiré.
Toutefois, si la consommation de boisson alcoolisée autorisée est susceptible de porter atteinte à la sécurité et la santé des agents de la collectivité, l'autorité territoriale peut prévoir la mise en place de mesures allant jusqu'à l'interdiction de consommation sur le lieu de travail dans le règlement intérieur ou à défaut une note de service.
Le Code du Travail interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse.
Il contraint l'autorité territoriale de mettre à disposition des agents une boisson non alcoolisée et gratuite et de retirer tout agent qui semble en état d'ivresse de toutes situations pouvant le mettre en danger.
- La jurisprudence prévoit la possibilité d'un recours à l'éthylotest en respectant certaines conditions et une procédure spécifique ; cependant le dépistage généralisé à l'ensemble des agents de la collectivité n'est pas autorisé.
- Pour les agents qui empruntent la voie publique, le Code de la Route et le Code Pénal s'appliquent. Conduire avec un taux d'alcool dans le sang égal ou supérieur à 0,5 gramme (ou 0,2 gramme si vous avez un permis probatoire ou êtes en apprentissage ou titulaire d'un permis de transport de personnes) constitue une contravention et un délit lorsqu'il atteint 0,8 gramme par litre de sang ou plus. L'ivresse manifeste dans un lieu public (dans la rue, un parc...) est interdite. Elle peut entraîner une amende de 2^{ème} classe, un placement en chambre de dégrisement et un passage devant le tribunal de police.
- Chaque collectivité peut mettre en place un règlement intérieur afin de définir les modalités de consommation d'alcool dans la structure et de recours à l'éthylotest ainsi que les règles d'organisation des pots. Les activités pouvant faire l'objet d'un éthylotest seront répertoriées ainsi que le nom des personnes susceptibles de le réaliser. Le règlement intérieur ne peut contenir des dispositions contraires aux lois et règlements.



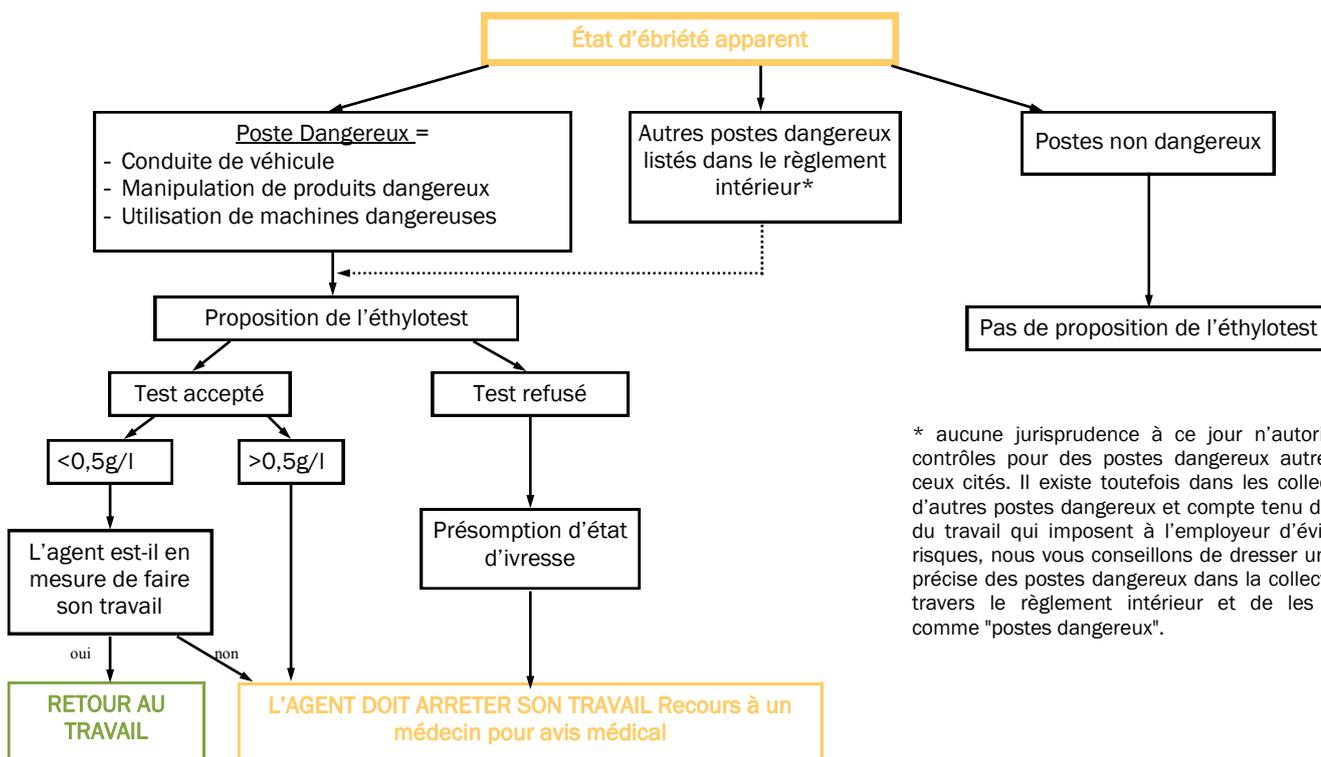
Que faire face à un agent qui semble en état d'ivresse?

Le Comité Technique commun aux collectivités de moins de 50 agents a réalisé un outil d'aide aux élus et aux agents pour faire face à un collègue qui semble en état d'ivresse. [Fiches réflexes : gestion du risque alcool](#)

Quelle procédure suivre pour réaliser un test de dépistage ?

Le test de dépistage peut être proposé si les conditions suivantes sont réunies :

- Les agents ont été informés de la possibilité de mise en place de cette procédure, via le règlement intérieur.
- Le dépistage n'est proposé qu'aux agents effectuant des missions particulières : conduite de véhicules, manipulation de produits chimiques ou utilisation de machines dangereuses.
- Le règlement intérieur précise les modalités de réalisation du test. Il est également nécessaire de mentionner le fait que tout refus de l'éthylotest entrainera une présomption d'état d'ivresse.
- L'objectif du dépistage est de faire cesser une situation dangereuse et non de prendre une sanction envers l'agent.
- Le contrôle est réalisé par une personne habilitée par l'employeur dans une totale confidentialité.



Quelles sanctions sont applicables ?

Comme indiqué ci-dessus, le recours à l'éthylotest ne peut avoir pour objet que de prévenir ou de faire cesser immédiatement une situation dangereuse et non de permettre à l'employeur de faire constater par ce moyen une éventuelle faute disciplinaire. Ainsi, les sanctions ne peuvent porter sur l'état d'ivresse de l'agent mais sur les conséquences de l'alcoolisme (manquement au travail, retards répétés, violence, consommation de boissons alcoolisées interdites sur le lieu de travail...)

Références

REGLEMENTATION

- Code du Travail articles R4228-20 R4228-21 Article R4225-3 R4225-4
- Arrêts CORONA du 1/02/1980 et RNUR du 09/10/1987

DOCUMENTATION

Fiches réflexes : gestion du risque alcool, guide sur les addictions, modèle de règlement intérieur, CDG25

www.alcool-info-service.fr/

www.anpaa25.fr/