




### Références réglementaires :

-  Décret n° 85-603 du 10 juin 1985 : article 2-1
-  Code du travail : articles R.4228-20 et R.4228-21, R.4225-2
-  Code de la route : articles L.234-1 et R.234-1



\*\*\*\*\*

L'alcool au travail est une réalité à multiples facettes. Lors des déjeuners, des pots de départs ou de fin d'année, on consomme des boissons alcoolisées, sans réellement savoir ce qui est autorisé et ce qui ne l'est pas. **Par ailleurs, si la consommation d'alcool au travail peut être synonyme de convivialité et de festivité, elle peut être un moyen de faire face à des difficultés.**

### 0,5 g/l, c'est quoi ?

0,5 gramme d'alcool par litre de sang, c'est 2 verres !

Car si, selon les alcools, les volumes sont différents, la quantité d'alcool pur est la même :

**Il y a la même quantité d'alcool dans un demi de bière, une coupe de champagne, un ballon de vin, un verre de pastis...**



Dans chaque cas, on absorbe environ 10 grammes d'alcool par verre. Le taux varie selon de nombreux facteurs : le sexe, la taille, le poids, la fatigue, etc.

### Evaluer son taux

	A quel moment de la journée ?	Ce que j'ai bu	Nombre d'unités d'alcool	Total de la journée
Exemple <b>Lundi</b>	Matinée	rien	0	12
	Déjeuner	une demi bouteille de vin	3,5	
	Après-midi	une canette de bière	1,5	
	Dîner	un whisky une demi bouteille de vin	2 3,5	
	Soirée	une canette de bière	1,5	



1 bouteille de vin à 12° (75cl) = 7 unités

1 canette de bière à 5° (33cl) = 1,5 unités

Si le total de la semaine excède 14 unités pour une femme ou 21 unités pour un homme, et si cette semaine est assez typique de votre consommation habituelle, vous avez sûrement intérêt à changer vos habitudes et à en parler à votre médecin.

### L'élimination

L'élimination de l'alcool dans le sang est très lente. Le foie peut éliminer, en moyenne, 0,10 grammes d'alcool par heure. Le taux maximal d'alcoolémie survient 30mn après le dernier verre si on boit à jeun et une heure après si on boit en mangeant. C'est à dire que pour éliminer un apéritif et trois verres de vin bus au cours d'un repas, le foie mettra plus de six heures !

Version 2 octobre 2013	Fiche Prévention	HS 019
	<h2>GESTION DU RISQUE ALCOOL</h2>	

### Le 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*)

### Le 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.

### La 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 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.



## GESTION DU RISQUE ALCOOL



L'autorité territoriale doit affirmer et afficher une politique claire, fixer les limites, les rappeler régulièrement, intervenir de manière graduée et disposer des procédures permettant de gérer les situations.

Même s'il n'est pas obligatoire dans la fonction publique territoriale, le **règlement intérieur** est un bon moyen de fixer les règles d'organisation et de fonctionnement de la collectivité en matière d'hygiène et sécurité et notamment dans le cadre de la gestion des situations d'alcoolisation.

L'ensemble du personnel doit être informé, **par le biais d'un règlement intérieur de sécurité approuvé par le CT ou le CHSCT**, du protocole d'usage en cas de problèmes liés à l'alcool sur les lieux de travail.

Le règlement intérieur pourra :

- Rappeler les obligations, interdictions légales ou règlementaires, le rôle, la responsabilité de chacun

Remarques :

- Responsabilité pénale de l'autorité en cas d'accident ou de faits commis par un agent public sous l'emprise de l'alcool.
- Exclusion de la garantie « accident de service » pour l'agent en cas d'accident causé par son état d'ivresse, durant ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, ou entre le lieu du travail et le domicile
- Sanction disciplinaire pour retards répétés, insubordination, absentéisme, incapacité d'exécuter le travail, non respect du règlement intérieur.

- Définir les postes dangereux pour lesquels le recours à l'alcootest est autorisé

*(selon la jurisprudence)*

- Conduite de véhicule,
- Manipulation de produits dangereux,
- Utilisation de machines dangereuses.

*(à définir par l'autorité territoriale)*

- Travail sur voirie, travail en hauteur
- Travail exposant à un risque de noyade
- Port d'armes
- Travail isolé
- Postes à responsabilité enfants, personnes âgées, etc.

**Le danger peut concerner l'agent lui-même, des collègues, des tiers.**

- Définir les modalités d'utilisation de l'alcootest :

- Déterminer la ou les **personne(s) habilitée(s) par l'autorité territoriale à pratiquer l'alcootest** (autorité territoriale, adjoints, supérieur hiérarchique, policier municipal...) sans obligation de le(s) désigner nommément dans le texte du règlement intérieur.
- Préciser que si un agent refuse de se soumettre à l'alcootest, alors que l'autorité territoriale a respecté toute procédure, il y a **présomption d'état d'ébriété**
- Préciser que l'agent a la possibilité dans un laps de temps défini de demander la présence d'un tiers et de solliciter **une contre-expertise**

Remarque :

- La présence des représentants du personnel n'est pas nécessaire, mais il est souhaitable qu'ils en soient informés (Question écrite n° 4481, réponse J.O. du 16 février 1987).

- Etablir les règles des pots de services et des festivités :  
(boissons autorisées, autorisations préalables...)

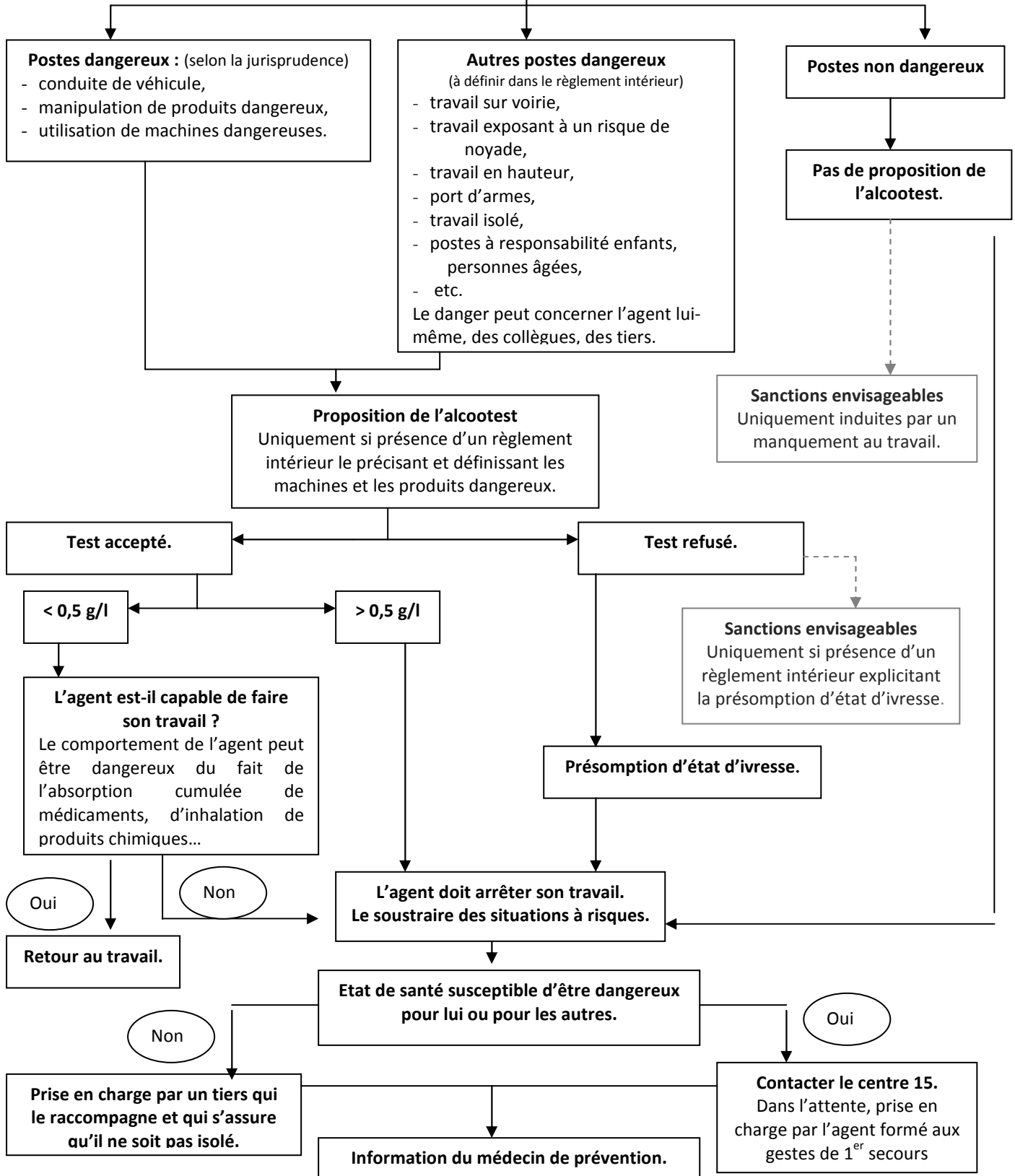


## GESTION DU RISQUE ALCOOL



P  
R  
O  
T  
O  
C  
O  
L  
E  
  
D  
E  
  
P  
R  
I  
S  
E  
  
E  
N  
  
C  
H  
A  
R  
G  
E

### AGENT EN ETAT APPARENT D'EBRIETE



**Sanctions envisageables**  
Uniquement induites par un manquement au travail.

**Sanctions envisageables**  
Uniquement si présence d'un règlement intérieur explicitant la présomption d'état d'ivresse.



## GESTION DU RISQUE ALCOOL



Se doter d'un règlement intérieur sans un accompagnement en prévention et sensibilisation aux risques et à la gestion des situations d'alcoolisation, expose à une incompréhension et des réactions de rejet, voire des provocations. Il est donc nécessaire d'élaborer une stratégie de gestion du risque alcool passant par l'élaboration d'une démarche collective, sans négliger la prise en charge individuelle. Elle comprendra :

- un **volet prévention-sensibilisation** :

Cela peut passer par la mise en place d'un groupe de travail sur le thème de la prévention de l'alcoolisme comprenant le médecin de prévention, l'assistant de prévention, des représentants du personnel, de l'encadrement,...

Son objectif étant de :

- Sensibiliser l'ensemble des agents aux risques liés à la consommation d'alcool (réunion et/ou support d'information, autoévaluation de leur consommation...)
- Proposer un règlement intérieur instaurant la gestion du risque alcool
- Repérer les situations à risques (travail isolé, situations conflictuelles...)
- Ecouter, orienter et soutenir les malades...

Remarques :

### **Le rôle du médecin de prévention est essentiel.**

Il agit afin de dépister précocement une consommation excessive d'alcool lors d'une visite médicale, et/ou suivre un agent connu pour ses problèmes liés à l'alcool. Sous le couvert du secret professionnel, il peut proposer un aménagement temporaire du poste de travail afin de diminuer les facteurs favorisant l'alcoolisation ou les risques pour l'agent ou l'entourage.

Le médecin de prévention ne peut forcer l'agent à se soigner même s'il essaie de le convaincre en l'informant des risques pour sa santé et sa situation professionnelle.

Selon l'état de santé de l'agent, le médecin de prévention peut délivrer une inaptitude temporaire au poste et lui conseiller une cure de désintoxication.

Afin de protéger l'agent ou l'entourage, l'autorité territoriale peut placer l'agent en congé de maladie d'office après avis favorable du Comité Médical basé sur les rapports de la collectivité et du médecin de prévention.

- un **volet management** qui précise le cadre général, les règles et les conduites à tenir en cas d'état inhabituel,
- un **volet aide** pour les personnes en difficulté :

Des acteurs internes et externes à la collectivité peuvent jouer un rôle dans l'écoute et l'orientation : médecin de prévention, assistante sociale, groupe ou réseau d'aide, associations...

### **Pour en parler...**

**Ligne écoute alcool : 0 811 91 30 30** (coût d'un appel local depuis un poste fixe)

**ANPAA** (Association Nationale de Prévention en Alcoologie et Addictologie)

**CSAPA** (Centre de Soins d'Accompagnement et de Prévention en Addictologie)

**Comité départemental** : 646 rue d'Alco Les Cyclades 34080 Montpellier - **04 99 77 10 77**

### **Pour s'informer ...**

<http://www.alcoolinfoservice.fr>

<http://www.inpes.sante.fr> (guide pratique pour faire le point sur sa consommation d'alcool)

<http://www.cigversailles.fr> (8 fiches sur la gestion du risque alcool)