

REGLEMENT INTERIEUR ALCOOL

Avis favorable du Comité Social Territorial du : 1^{er} février 2024

PREAMBULE – CHAMPS D'APPLICATION

La mise en place d'un règlement alcool permet de fixer des règles claires sur les droits et devoirs de chacun, employeur et employés en matière d'usage d'alcool sur le lieu de travail afin de préserver la sécurité des agents et assurer des conditions adéquates de fonctionnement des services en cohésion avec la réglementation du travail.

Au niveau national, la consommation d'alcool est une cause importante de dysfonctionnements, d'absentéisme, d'apparitions de situations dangereuses et de survenue d'accidents de travail. Par ailleurs, c'est un symptôme de souffrance individuelle qui reste délicat à appréhender et à gérer.

De ce fait, la réflexion sur les comportements addictifs est centrée sur la consommation à risque d'alcool. Il s'agit aussi d'un « guide informatif » à l'usage des agents territoriaux, face aux difficultés posées par la consommation dommageable d'alcool.

Le règlement alcool est un outil de prévention et d'accompagnement et n'a pas un but purement répressif.

Ce règlement s'impose de plein droit à tous les agents de la collectivité de la Communauté de Communes YVETOT NORMANDIE, quel que soit leur statut (fonctionnaire, stagiaire, contractuel, saisonnier, alternant, salarié de droit privé...) leur contrat, leur position hiérarchique et en quelque endroit où ils se trouvent : poste de travail, salle de restauration ou de repos du personnel, parking, véhicule de service, bâtiments, etc.

Les salariés d'entreprises extérieures agissant dans l'enceinte des locaux sont soumis à ce même règlement.

Pour qu'il soit connu de tous, un exemplaire de ce règlement sera remis à chaque agent de la collectivité et communiqué à chaque nouvel agent lors de son embauche.

Le respect de ce règlement constitue une obligation professionnelle

REFERENCES JURIDIQUES :

L'article R. 4228-20 du code du travail dispose qu'aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail.

L'article R. 4228-21 du code du travail interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse.

L'article L.4121-1 du code du travail oblige l'employeur à prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent :

- Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article [L. 4161-1](#) ;
- Des actions d'information et de formation ;
- La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Introduction	4
Chapitre 1 : Informations, risques et objectifs	4
Article 1 – Définition et repère	4
Article 2 - Les risques et conséquences	4
Article 3 – Les objectifs	5
Chapitre 2 : Consommation de boisson alcoolisée sur le lieu de travail	6
Article 4 – Cadre général	6
Article 5 – Pause déjeuner	6
Article 6 – Les circonstances particulières de consommation exceptionnelle et modérée d'alcool	6
Article 7 – Les signes évocateurs d'une alcoolisation	7
Chapitre 3 : Prévention des comportements à risques et utilisation de l'éthylotest	8
Article 8 – Conduite à tenir face à un agent présentant des signes ou un comportement incompatible avec la situation de travail	8
Article 9 – Le recours à l'éthylotest	9
Article 10 – Personnes habilitées à autoriser le contrôle de l'éthylotest	9
Article 11 – Modalités	10
Chapitre 4 : Accompagnement de l'agent dépendant	11
Article 12 – Prise en charge d'un agent face à un problème d'addiction	11
Article 13 – Accompagnement de l'agent dépendant	12
Article 14 – La reprise de l'agent	12
Article 15 – Propositions	13
Article 16 – Interdiction des discriminations	13
Formulaire de demande d'autorisation de manifestation conviviale comportant la consommation de boissons alcoolisées	14

La problématique de la consommation d'alcool constitue un défi majeur pour la santé publique en France, entraînant chaque année 49 000 décès et 7% des maladies et décès prématurés. Cela engendre des dommages significatifs sur la santé pouvant affecter les individus tout au long de leur vie, de la phase embryonnaire à la vieillesse.

Afin de répondre à cette problématique de santé publique, la Communauté de Communes Yvetot Normandie poursuit, par le présent règlement, un objectif de prévention et de prise en charge de ses agents susceptibles de se retrouver dans une situation de dépendance.

Chapitre 1 : Informations, risques et objectifs

Article 1 – Définition et repère

L'alcool éthylique est une substance chimique de base contenue dans toutes les boissons alcoolisées. Cet alcool est obtenu par la fermentation de fruits, de légumes ou de céréales (riches en sucre) ou par distillation. Cet alcool passe en quelques minutes dans le sang, avant d'être véhiculé dans tous les organes, dont le cerveau et le foie. **C'est un produit psychoactif, c'est-à-dire modificateur du comportement.**

Article 2 - Les risques et conséquences

Les risques liés à la consommation d'alcool englobent un large éventail de conséquences, comprenant :

- **Conséquences individuelles** : accidents de la route, possibilité de développer une alcoolodépendance, maladies graves (cirrhose, troubles neurologiques, pulsions suicidaires, altération des capacités physiques et mentales).
- **Conséquences sociales** : perturbations ou violences familiales, trouble de l'ordre public, difficultés financières...
- **Conséquences professionnelles** : non-respect des règles de sécurité, accidents du travail, difficultés relationnelles dans l'équipe, difficultés d'adaptation, augmentation de l'absentéisme pour maladie, somnolence sur le lieu de travail...
- **Des risques sur le plan civil et pénal** : pour l'agent, l'employeur et/ou l'encadrant en cas d'accident en lien avec l'état d'ébriété d'un agent.

Article 3 – Les objectifs

Le présent règlement a pour objet de préciser les différentes dispositions relatives à la consommation de boissons alcoolisées au travail dans l'intérêt de tous et permettre une meilleure prise en charge de situations difficiles et à risques.

Cela signifie que la mise en œuvre de ce règlement devra être empreint de compréhension, du respect des responsabilités tant individuelles que collectives ainsi que de la promotion de la solidarité. Les règles applicables seront relatives à :

- La définition des règles en matière d'usage d'alcool sur le lieu de travail ;
- La mise en place de ligne de conduite à tenir face à un agent présentant un comportement incompatible en situation de travail ainsi que la présentation des outils mis à la disposition des services ;
- La mise en place d'une politique de prévention durable et d'une prise en charge par la collectivité sur le risque alcool et autres produits psychotropes générant des comportements à risques ;
- La sensibilisation, l'information au risque alcool et autres addictions à l'ensemble de la collectivité ;
- L'aide, l'assistance aux personnes à risque en collaboration avec les personnes et services ressources : service de la santé au travail, service de soins extérieurs, etc. avec éthique et déontologie.

Article 4 – Cadre général

Il est interdit à tout agent d'introduire, de consommer ou de distribuer toute substance psychoactive sur les lieux de travail ainsi que dans les véhicules ou engins de travail.

Il est également interdit à tout agent de prendre son poste sous l'emprise d'alcool ou autres substance psychoactive.

Article 5 – Pause déjeuner

La consommation d'alcool sur le lieu de travail pendant et hors pauses déjeuner est strictement interdite par le présent règlement.

Article 6 – Les circonstances particulières de consommation exceptionnelle et modérée d'alcool

Exceptionnellement la consommation d'alcool peut être autorisée à l'occasion de situations particulières donnant lieu à des pots. L'organisation des pots avec alcool est soumise à **l'accord écrit de la direction générale et transmis pour décision au Président**. La demande devra préciser la présence de boissons alcoolisées et désigner une personne garante de la sécurité des personnes et des biens à cette occasion (cf. annexe 1), dit « l'organisateur ».

A l'occasion des pots :

- La consommation d'alcool doit être strictement limitée à la réglementation en vigueur, c'est-à-dire que les spiritueux, digestifs et alcools forts sont interdits.
- Des boissons non alcoolisées en quantité plus importante que les boissons alcoolisées doivent obligatoirement être proposées (aux deux tiers des boissons). Par ailleurs de la nourriture variée en quantité suffisante devra être proposée afin d'accompagner les boissons.

À l'issue de la manifestation, aucune boisson alcoolisée ne sera emportée par les agents, seul l'organisateur sera responsable du surplus.

La manifestation se déroulera « sous le contrôle » de l'organisateur qui veillera au bon déroulement de celle-ci. De plus, il mettra à disposition des agents des éthylotests afin qu'ils puissent **s'autoévaluer**.

D'une manière générale, pour l'ensemble des autorisations, la consommation d'alcool devra rester modérée (correspondant à la réglementation en vigueur, soit en 2024, 0,5g/L) et sous la responsabilité de l'organisateur.

- La demande d'autorisation pourra être effectuée par mail, formulaire, et pourra concerner plusieurs manifestations pour une même demande.
- Des services proposent chaque année une programmation estivale (concerts, balades et découverte de savoir-faire ...) pouvant inclure des moments conviviaux. Dans ce cadre, les boissons de 2^{ème} catégorie (cidre, bière, vin, crémant ...) sont autorisées sans demande d'autorisation pour chaque manifestation. Il est, cependant demandé aux responsables de ces manifestations, de fournir à la direction, en début d'année ou début de saison, une fiche récapitulative des événements prévus susceptibles de comporter des boissons alcoolisées.

Article 7 – Les signes évocateurs d'une alcoolisation

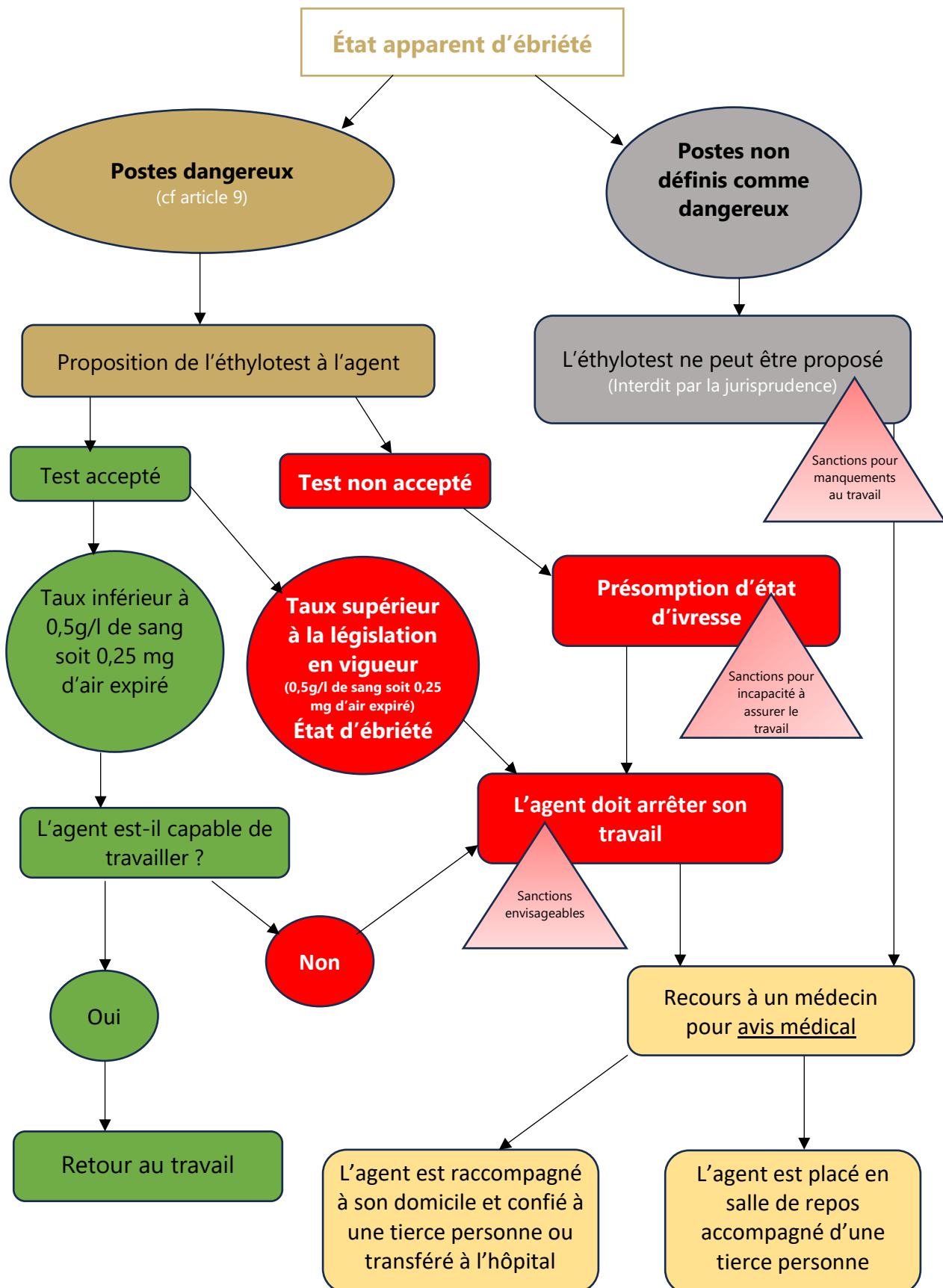
Plusieurs indices apparents peuvent faire supposer un état d'ébriété, notamment :

- Troubles de l'élocution, propos incohérents ou injurieux ;
- Troubles de l'équilibre ;
- Odeur de l'haleine ;
- Troubles du comportement (excitation anormale, somnolence...).

Tout agent qui constate qu'un autre agent présente les signes d'un état d'ébriété doit le signaler à sa hiérarchie, quel que soit le niveau hiérarchique de celui-ci.

Chapitre 3 : Prévention des comportements à risques et utilisation de l'éthylotest

Article 8 – Conduite à tenir face à un agent présentant des signes ou un comportement incompatible avec la situation de travail



Article 9 – Le recours à l'éthylotest

Le recours à l'éthylotest a pour objectif de confirmer l'état d'ébriété afin de prévenir et faire cesser une situation dangereuse.

Deux conditions cumulatives doivent être remplies pour que le recours à l'éthylotest soit autorisé :

- **L'agent doit être affecté à un poste à risques ou de sécurité** c'est-à-dire les postes susceptibles de mettre en danger gravement l'intégrité corporelle de l'agent, de son entourage de travail ou des usagers, notamment :
 - Conduite de véhicules, d'engins
 - Utilisation de machines dangereuses
 - Travaux en hauteur
 - Intervention sur installations électriques
 - Utilisation de produits toxiques, nocifs, explosifs, inflammables
 - Travaux sur la voie publique
 - Travaux au bord de l'eau
 - Accompagnement d'enfants, de personnes âgées ou handicapées
 - Collecte des Ordures Ménagères
- **L'agent présente un trouble du comportement laissant présumer un état d'ébriété de nature à exposer les personnes et les biens à un danger.**

La situation doit être constituée d'un ou plusieurs signes observables mentionnées à l'article 7 du présent règlement.

Un agent ayant un doute sur sa propre consommation d'alcool aura la possibilité de s'autotester.

Article 10 – Personnes habilitées à autoriser le contrôle de l'éthylotest

Les personnes habilitées à autoriser ce contrôle sont :

- Le Président
- Le Directeur Général des Services
- Le Directeur Général Adjoint
- Les chefs de services
- Les membres élus représentants du personnel
- Agent de prévention

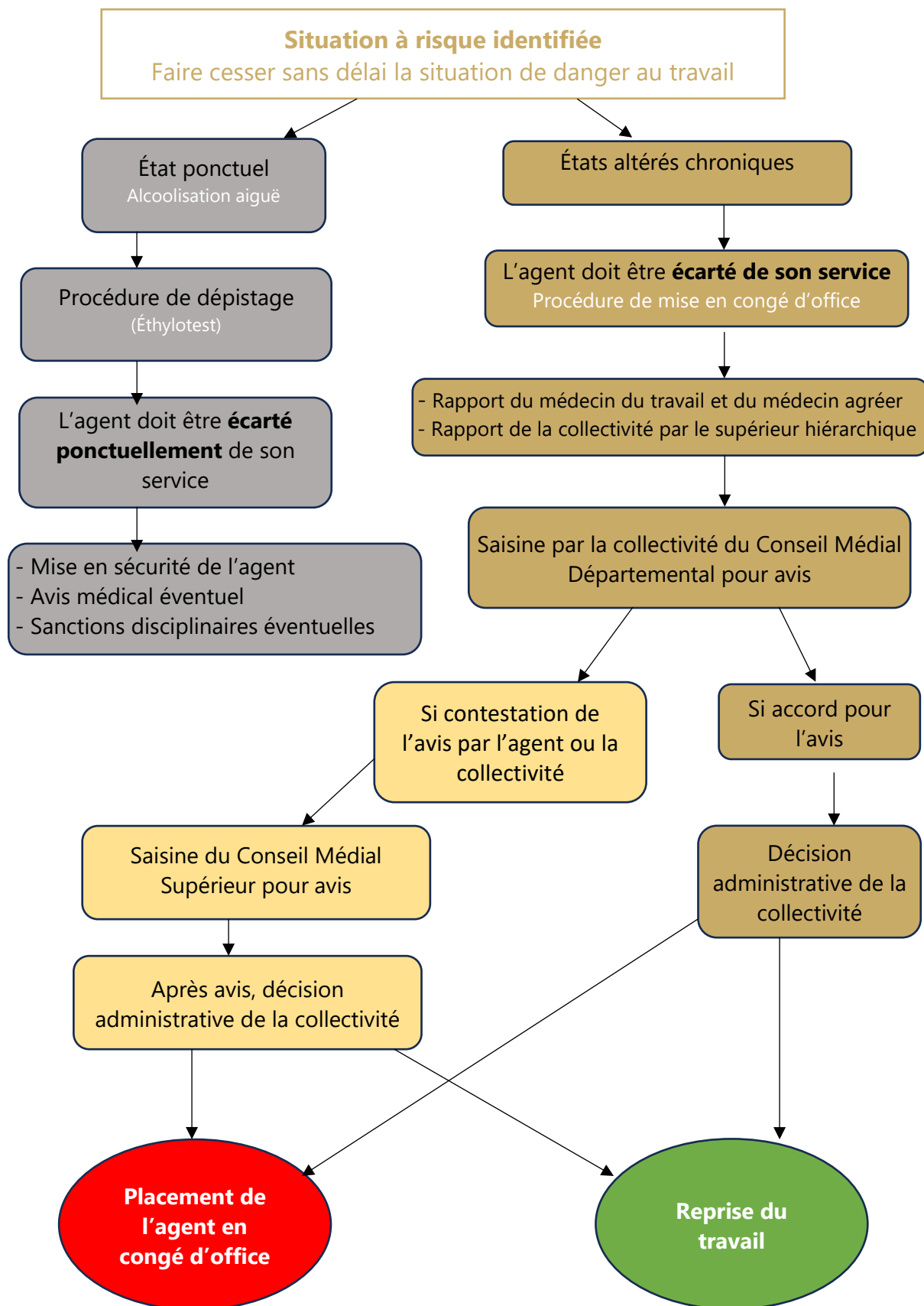
Article 11 – Modalités

Le test doit être effectué dans les conditions suivantes :

- Privilégier la confidentialité ;
- Disposer d'un appareil fourni par la collectivité ;
- Être en présence si possible d'un témoin ;
- Informer préalablement l'agent d'une communication des résultats du test auprès du médecin de prévention et de l'autorité hiérarchique.

Chapitre 4 : Accompagnement de l'agent dépendant

Article 12 – Prise en charge d'un agent face à un problème d'addiction



Article 13 – Accompagnement de l’agent dépendant

L’alcoolisme étant une maladie, l’employeur peut mettre en place un congé de longue maladie d’office, **sans demande préalable de l’agent**. Cette mesure ne peut être prise que si le comportement du fonctionnaire lié à son état de santé compromet la bonne marche du service et lorsque l’autorité territoriale estimant, au vu d’une attestation médicale ou sur le rapport de ses supérieurs hiérarchiques, **qu’il se trouve dans une situation ouvrant droit à congé de longue maladie¹**.

La collectivité ou le comité médical pourra imposer au fonctionnaire les soins et traitements que son état exige².

Article 14 – La reprise de l’agent

L’agent ne doit pas reprendre le travail comme si de rien n’était. Des mesures encadrent la reprise de l’agent après un incident lié à un état d’ébriété :

- **Entretien avec l’agent** : le supérieur hiérarchique et/ou la direction des ressources humaines doit prendre l’initiative d’un entretien à la reprise du travail après un incident lié à un état d’ébriété ayant entraîné le retrait du poste. Cet entretien aura plusieurs objectifs :
 - Amorcer un dialogue avec l’agent, l’inviter à s’exprimer sur ce qui s’est passé ;
 - Revenir sur l’événement, expliquer les mesures prises et consigner par écrit les faits reprochés ;
 - Informer l’agent des risques encourus et des responsabilités de chacun.
- **Rappeler les sanctions que l’agent encourt en cas de répétition d’état d’ébriété ;**
- **Appréhender les difficultés ayant amené l’agent à cette situation ;**
- **Saisir le médecin de prévention** : l’autorité territoriale doit saisir le médecin de prévention qui se prononcera sur l’aptitude de l’agent à son poste et **organisera éventuellement un suivi médical**. Cette démarche est impérative en cas de postes dangereux.
- **Traitement administratif** : la direction des ressources humaines devra procéder à la régularisation de la situation administrative (mise en congés annuels, arrêt maladie, retenue sur salaire pour service non fait...). Éventuellement, elle prendra **une sanction sur décision de l’autorité territoriale**.

¹ Article 24 du décret 87-602 du 30 juillet 1987.

² Conseil d’État n°00766 du 18 novembre 1977.

Article 15 – Propositions

Afin d'accompagner l'agent en situation de dépendance et d'assurer son retour dans les meilleures conditions, il est proposé :

- **De mettre en place un contrat d'accompagnement** : en accord avec l'agent, mettre en place un contrat d'accompagnement établi dans un climat de confiance et intégrant des objectifs réalisables par chacun des cocontractants en restant à l'écoute de l'agent et en étant attentif à son comportement au travail.
- **Proposer une aide et l'orienter vers d'autres acteurs** (médecin, structures extérieures...).

Article 16 – Interdiction des discriminations

L'agent engagé dans un processus de soins ou revenant d'une période d'absence due à des soins ne devrait pas être exposé à des situations incompatibles avec son état de santé, ni être sujet à des discriminations professionnelles.

Ce règlement sera présenté au Comité Social Territorial du 1^{er} février 2024.

Ce règlement entre en vigueur immédiatement après validation du Comité Social Territorial.

Formulaire de demande d'autorisation de manifestation conviviale comportant la consommation de boissons alcoolisées

Champs d'application

Sont soumises à autorisation toutes manifestations qui se déroulent dans les locaux de la collectivité ou la consommation de boissons alcoolisées est prévue. **Ce présent formulaire devra être rempli obligatoirement et communiqué à la direction générale pour accord, et transmis pour validation au Président.**

À l'occasion des pots ou événements :

- La consommation d'alcool doit être strictement limitée :
 - **Spiritueux, digestifs et alcools forts sont interdits**
- Des boissons non alcoolisées en quantité plus importante que les boissons alcoolisées doivent obligatoirement être proposées (au deux tiers). Par ailleurs, de la nourriture variée en quantité suffisante devra être proposée afin d'accompagner les boissons.

À l'issue de la manifestation, aucune boisson alcoolisée ne sera emportée par les agents, seul l'organisateur sera responsable du surplus.

La manifestation se déroulera « sous le contrôle » de l'organisateur qui veillera à son bon déroulement, et mettra à la disposition des agents des éthylotests afin qu'ils puissent, **s'ils en ressentent le besoin s'autoévaluer** dans un objectif de prévention.

Nom :

Prénom :

Séance :

Adresse mail :

Événement motivant la demande :

Boissons alcoolisées : OUI ☐ NON ☐

Nombre estimé de participants :

Adresse du lieu de la manifestation :

Jour et horaire prévu (début et fin)

Fait à Yvetot le :

Signature organisateur :

Avis de la Direction Générale

ACCORD ☐

REFUS ☐

Signature

Décision du Président

OUI ☐

NON ☐

Signature

Envoyé en préfecture le 17/04/2024
Reçu en préfecture le 17/04/2024
Publié le
ID : 076-247600620-20240411-DEL2024_04_3-DE

