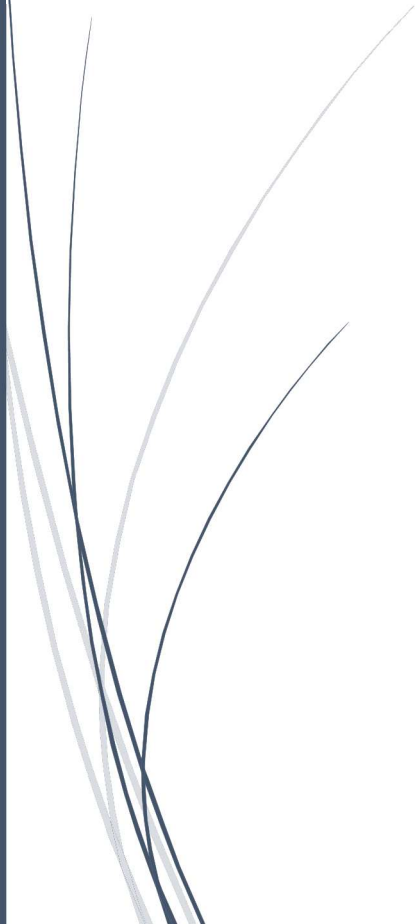


Procédure de gestion par la hiérarchie en cas de risque alcool au travail

Annexe n° 13 du règlement intérieur général



PROCEDURE DE GESTION PAR LA HIERARCHIE EN CAS DE RISQUE ALCOOL AU TRAVAIL

I. Intervention de la hiérarchie

Lorsqu'un agent présente des signes visibles à tous d'ivresse tels que propos incohérents, démarche anormale, haleine sentant fortement l'alcool, son responsable doit prendre les mesures nécessaires suivantes :

- 1) écarter l'agent de toute machine dangereuse, produit dangereux, public et en particulier enfants. En cas d'absence ou d'inertie du chef de service, tout cadre du service ou à défaut d'un autre service, doit se substituer à lui. En dernier recours, tout agent du service ou d'un autre service peut se substituer au chef de service de l'agent.
- 2) dans le respect de la santé et de la sécurité des agents, les collègues peuvent être amenés à donner l'alerte de la situation.
- 3) l'encadrant doit enclencher la procédure de contrôle de l'alcoolémie, faute de quoi, outre l'encours d'une sanction disciplinaire, il engage sa propre responsabilité en cas d'accident. Les chefs de service (membres de l'équipe de coordination), les membres de la direction des Ressources humaines, ceux de la police municipale et le médecin de la médecine professionnelle et préventive sont habilités par l'employeur à procéder à un contrôle de l'alcoolémie par un alcootest. L'agent peut demander une contre-expertise. Par ailleurs, le refus par l'agent de se soumettre à ce contrôle est passible d'une sanction disciplinaire.
- 4) si le contrôle est négatif et que le médecin du travail, les pompiers, le SAMU ou encore, en leur absence, un médecin de garde, estime que l'agent est en état de reprendre son poste, il est proposé à l'agent de rencontrer le médecin du travail si cela n'a pas déjà été fait.
- 5) si le contrôle est négatif et si au contraire, ils estiment que l'agent n'est pas en état de reprendre son poste pour des raisons autres que la consommation d'alcool, il est proposé à l'agent de rencontrer le médecin du travail ou bien l'agent est pris en charge par les services d'urgence.
- 6) si le contrôle est positif, c'est-à-dire si le taux d'alcoolémie de l'agent est supérieur ou égal à 0,5 gramme d'alcool par litre de sang, l'agent ne sera pas en état de reprendre son travail.

II. Procédure de l'encadrant en cas de suspicion d'ébriété

En cas de constatation d'ébriété d'un agent, l'encadrant doit suivre la procédure suivante :

- 1) lors d'un échange, seul avec l'agent ou en présence du médecin du travail, d'un membre de la direction des Ressources humaines ou d'un membre du groupe d'aide, l'encadrant fera part à l'agent de ses constatations, basées sur des faits précis, multiples et observables, s'accroissant au fil des jours, qui lui auront permis de se forger une opinion. Au cours de cet entretien, l'agent

sera orienté vers la médecine du travail pour la visite d'aptitude. En l'absence du médecin, si le cadre juge qu'un danger existe, il est de sa responsabilité d'interdire la conduite d'un engin ou l'utilisation d'une machine dangereuse jusqu'à l'amélioration de l'état de la personne. Suite à cette première rencontre, le cadre adressera un rapport au médecin du travail.

- 2) Un deuxième entretien cadre/agent aura lieu au bout d'un mois pendant lequel on aura pu observer si l'agent a réagi. Si ce n'est pas le cas, le cadre le lui signifiera.
- 3) À la fin du deuxième mois, si la situation perdure, l'encadrant direct, à l'aide d'un rapport, aura un nouvel entretien avec l'agent et le chef de service. Si l'agent est toujours dans le déni de son problème, la situation sera gérée dans le cadre du statut avec prises de décisions du chef de service. Cependant, une sanction éventuelle pourra être « gelée » si elle est suivie d'une démarche de soin par la personne.

III. Conséquences administratives et disciplinaires

Si l'ivresse n'est pas une faute, les comportements induits par cet état peuvent conduire à une faute professionnelle. En effet, les agissements dommageables provoqués par l'absorption d'alcool doivent être jugés eu égard à la nature des fonctions exercées, à leurs conséquences sur le travail de l'agent, que ce soit en termes d'organisation ou d'encadrement, et à leur répercussion quant à l'image du service que doit percevoir le public.

Les fautes commises sous l'emprise de l'alcool sont traitées comme n'importe quelle autre faute. L'état d'imprégnation alcoolique n'est ni une circonstance atténuante, ni une circonstance aggravante. Ainsi, une procédure disciplinaire est engagée sans tenir compte de l'état d'imprégnation alcoolique dès lors que l'agent commet une faute.

L'agent dont l'état d'ivresse a été constaté sur le lieu de travail ou qui a refusé de se soumettre à l'alcootest, est placé à compter des résultats de l'alcootest ou de son refus et jusqu'à sa reprise du poste, en « absence de service fait » (article 20 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983). Il demeure en position d'activité mais l'absence de service fait entraîne une retenue sur la rémunération de l'agent. Cette décision constitue une simple mesure comptable à l'égard de laquelle l'employeur se trouve en situation de compétence liée et ne dispose donc pas d'un pouvoir d'appréciation.

L'agent en état d'ivresse, constatée préalablement ou non, est exclu de la garantie accident du travail et accident de trajet. Pratiquement, un agent victime d'un accident causé par son imprégnation alcoolique durant ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions ne bénéficie pas du régime de l'accident de service. Il ne pourra pas non plus bénéficier de la protection statutaire de l'employeur en cas de mise en cause devant des juridictions civiles et/ou pénales (article 11 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983).