

# Extrait du modèle de Règlement intérieur partie alcool – stupéfiants (1/4)

*A adapter à la collectivité*

## **Article 11.13 Alcool – stupéfiants**

### ▪ **Règles générales**

*L'article R.4228-20 du code du travail stipule que le vin, la bière, le cidre, le poiré sont autorisés sur le lieu de travail. Il appartient donc à l'autorité territoriale de respecter cet article ou de prévoir des dispositions plus restrictives.*

Tout agent est tenu de se présenter sur son lieu de travail dans un état compatible avec ses activités et lui permettant de les effectuer pleinement, pour sa propre sécurité, celle de ses collègues et celle des tiers.

Il est interdit d'introduire ou de consommer de l'alcool ou des produits stupéfiants dont l'usage est interdit par la loi sur les lieux de travail et pendant les heures de travail.

Il est formellement interdit d'accéder et de séjourner, en état d'ivresse ou sous l'emprise de drogues, sur les lieux de travail et pendant les heures de travail.

Il est interdit à toute personne ayant autorité sur les agents de laisser entrer, ou séjourner, sur le lieu de travail une personne en état apparent d'ébriété ou sous l'emprise de drogues.

Toute personne, quel que soit son grade ou ses fonctions, témoin de l'une de ces situations s'engage à en avertir immédiatement un responsable hiérarchique, qui avisera des suites à donner à la situation.

### ▪ **Manifestations conviviales**

La consommation de boissons alcoolisées est tolérée lors des manifestations conviviales organisées par la collectivité ou par les agents (pot de départ ...) sous réserve des dispositions suivantes :

- Demander une autorisation préalable à l'autorité territoriale ;
- Limiter la quantité de boissons alcoolisées ;
- Bannir les alcools forts ;
- Mettre des boissons non alcoolisées à disposition, en quantité au moins équivalente ;
- Mettre à disposition de quoi se restaurer.

La quantité d'alcool consommée doit être compatible avec la reprise du poste de travail, ainsi qu'avec les règles du code de la route.

Il conviendra d'empêcher un collègue de reprendre la route, s'il n'est pas en état de le faire.

### ▪ **État apparent d'ébriété : procédure**

Certains signes 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...).

À noter : la prise de certains médicaments ou psychotropes peut également entraîner des troubles qui s'apparentent à l'état d'ivresse.

# Extrait du modèle de Règlement intérieur partie alcool – stupéfiants (2/4)

*A adapter à la collectivité*

## **Agents sur des postes considérés « à risques »**

*Il appartient à l'autorité territoriale de désigner les postes à risques. Seuls les trois premiers de la liste ci-dessous sont prévus par la jurisprudence mais ils peuvent être élargis à certaines activités, en cohérence avec l'évaluation des risques.*

Pour des raisons de sécurité, l'autorité territoriale pourra procéder à des contrôles d'alcoolémie, pendant le temps de service, pour les agents en état apparent d'ébriété, occupant des postes à risques, désignés ci-dessous :

- Conduite de véhicule et d'équipement de travail nécessitant une autorisation de conduite ;
- L'utilisation de machines dangereuses ;
- La manipulation de produits dangereux ;
- *Les travaux au voisinage de pièces nues sous tension*
- *Travail en hauteur ;*
- *Travail isolé ;*
- *Le travail sur berge ;*
- *Le travail sur voirie ;*
- *L'accompagnement d'enfants, de personnes âgées ou de personnes handicapées ;*
- *Accueil du public.*

Cette procédure aura uniquement pour objectif de faire cesser la situation dangereuse, afin de garantir la sécurité de l'agent ou celle d'autrui.

Dans cette situation, le responsable hiérarchique ou l'autorité territoriale :

- Retire l'agent de la situation à risque ;
- Propose à l'agent de se soumettre à un alcootest (appareil simple mesurant le taux d'alcool dans l'air expiré), celui-ci étant libre de l'accepter ou de le refuser ;

En cas de refus, l'état d'ivresse de l'agent est présumé.

À noter que le taux d'alcoolémie à ne pas dépasser est le taux légal en vigueur prévu par le Code de la route.

- S'assure de la présence d'une tierce personne durant la procédure,

En cas de résultat négatif et si l'état de l'agent le lui permet, celui-ci reprendra son poste.

En cas de résultat positif, selon l'état de l'agent, le responsable hiérarchique ou l'autorité territoriale :

- Contacte un parent ou un proche de l'agent afin qu'il soit pris en charge contre signature d'un certificat de prise en charge. En aucun cas, un agent ou un élu, ne doit transporter la personne concernée ;
- Préviens les secours si l'état de santé de l'agent le nécessite ;
- Fait appel aux forces de l'ordre, si l'agent adopte un comportement agressif.

En cas de contrôle positif, l'agent s'exposera donc à des sanctions disciplinaires.

# Extrait du modèle de Règlement intérieur partie alcool – stupéfiants (3/4)

*A adapter à la collectivité*

## **Agents sur des postes qui ne sont pas considérés comme « à risques »**

Le contrôle de l'alcoolémie ne peut être réalisé dans cette situation.

Néanmoins, l'autorité territoriale doit veiller à la santé et la sécurité des agents. Aussi, pour les agents en état apparent d'ébriété, occupant des postes qui ne sont pas considérés comme à « risques », le responsable hiérarchique ou l'autorité territoriale :

- Retire l'agent de la situation à risque ;
- Contacte un parent ou un proche de l'agent afin qu'il soit pris en charge contre signature d'un certificat de prise en charge (en aucun cas, un agent ou un élu, ne doit transporter la personne concernée) ;
- Préviens les secours si l'état de santé de l'agent le nécessite ;
- Fait appel aux forces de l'ordre, si l'agent adopte un comportement agressif.

La procédure à suivre est annexée au présent règlement.

## **▪ Etat apparent d'emprise de drogue : procédure**

### **Agents sur des postes considérés « à risques »**

Pour des raisons de sécurité, l'autorité territoriale pourra procéder à des dépistages de produits stupéfiants, pendant le temps de service, pour les agents sous état apparent d'emprise d'une drogue, occupant des postes à risques, désignés précédemment.

Dans cette situation, le responsable hiérarchique ou l'autorité territoriale :

- Retire l'agent de la situation à risque ;
- Propose à l'agent de se soumettre à un test salivaire de détection immédiate de produits stupéfiants, celui-ci étant libre de l'accepter ou de le refuser. L'agent aura la possibilité de contester le test par une contre-expertise à la charge de l'employeur, en cas de résultat positif ;
- S'assure de la présence d'une tierce personne durant la procédure ;
- S'engage à respecter le secret professionnel sur les résultats, ainsi que la tierce personne.

En cas de résultat négatif et si l'état de l'agent le lui permet, celui-ci reprendra son poste.

En cas de résultat positif, selon l'état de l'agent, le responsable hiérarchique ou l'autorité territoriale :

- Contacte un parent ou un proche de l'agent afin qu'il soit pris en charge contre signature d'un certificat de prise en charge. En aucun cas, un agent ou un élu, ne doit transporter la personne concernée ;
- Préviens les secours si l'état de santé de l'agent le nécessite ;
- Fait appel aux forces de l'ordre, si l'agent adopte un comportement agressif.

Si le test est réalisé dans les conditions précédentes et que les résultats du test et de l'éventuelle contre-expertise sont positifs, l'employeur pourra sanctionner l'agent.

# Extrait du modèle de Règlement intérieur partie alcool – stupéfiants (4/4)

*A adapter à la collectivité*

## Agents sur des postes qui ne sont pas considérés comme « à risques »

La détection de produits stupéfiants ne peut être réalisée dans cette situation.

Néanmoins, l'autorité territoriale doit veiller à la santé et la sécurité des agents.

Dans cette situation, le responsable hiérarchique ou l'autorité territoriale :

- Retire l'agent de la situation à risque ;
- Contacte un parent ou un proche de l'agent afin qu'il soit pris en charge contre signature d'un certificat de prise en charge. En aucun cas, un agent ou un élu, ne doit transporter la personne concernée ;
- Prévient les secours si l'état de santé de l'agent le nécessite ;
- Fait appel aux forces de l'ordre, si l'agent adopte un comportement agressif.

