



## REGLEMENT PREVENTION ALCOOL ET PROTOCOLE DE GESTION DES TROUBLES DU COMPORTEMENT

### Article 1 :

*Il est interdit à toute personne d'introduire, de distribuer ou de consommer, et à toute personne ayant autorité sur les agents de laisser introduire, distribuer ou consommer, sur les lieux de travail, toute boisson alcoolique ("Article R 4228-20 du code du travail). Il en va de même :*

- sur la voie publique,
- sur les chantiers,
- en astreinte,
- en mission,
- lors des trajets domicile-travail, etc.

Le Chef de service (Directeur territorial) peut faire procéder à des contrôles inopinés. Il définit le mode opératoire avec la mission sécurité prévention.

### Article 2 :

Pour les personnes prenant leur repas de midi sur le lieu de travail ou dans un réfectoire, la consommation de boissons faiblement alcoolisées est tolérée ("Article R4228-20 du code du travail) à cette occasion, de façon à ce que le taux d'alcoolémie présentée par l'agent soit en conformité avec la législation en vigueur.

### Article 3 :

L'encadrement ne doit pas laisser pénétrer ou séjourner ("article R 4228-21 du code du travail) sur les lieux de travail une personne en état d'ébriété\* (pendant et en dehors des horaires fixes) même si la consommation a eu lieu hors du temps de travail.  
Dès lors que des présomptions existent et que l'agent se trouve en situation dangereuse pour lui-même, pour ses collègues de travail, pour les usagers ou si le comportement de l'agent ternit l'image du service, l'autorité hiérarchique peut procéder à un test de l'imprégnation alcoolique d'un personnel de la DTCB, quelle que soit sa fonction.

**Ne pas laisser travailler un salarié en état d'ébriété : votre responsabilité sera en effet engagée en cas d'accident.**

### **Le contrôle par éthylotest doit être effectué.**

Les seuils applicables sont ceux en vigueur dans le code du travail (0,5 gr par litre de sang). Si l'agent refuse, il se place lui-même dans une situation de suspicion d'état alcoolique et doit être traité comme tel.

Dès lors qu'il y a état d'ébriété constaté (ou considéré suite au refus de l'agent d'utiliser l'éthylotest), il convient de soustraire l'agent du lieu de travail.



## Procédure de reconduite d'une personne présentant des troubles du comportement :

- 1/ Faire le constat de l'état de l'agent (remplir la fiche de constat)
- 2/ Le retirer immédiatement de son poste de travail
- 3/ Ne pas laisser le salarié seul et sans surveillance : votre responsabilité sera engagé en cas d'accident
- 4/ Le conduire dans un endroit ou un local « sans risque », si nécessaire.
- 5/ Si l'état physique ou l'attitude psychique et comportementale de la personne ne permet pas de gérer le problème en interne ; s'il est agité, violent ou au contraire, s'il est inconscient ou léthargique, l'évacuation sera réalisée par des services spécialisés ( police, SAMU, pompiers, etc..).
- 6/ Si l'état physique ou l'attitude psychique et comportementale de la personne permet d'envisager la solution d'un accompagnement à son domicile, ***il est obligatoire de demander l'avis du SAMU ou des pompiers ; eux seuls sont habilités à donner l'autorisation d'évacuer l'agent concerné.***

Une fois cette autorisation donnée, le supérieur hiérarchique organise cette évacuation en tenant compte de plusieurs règles.

1. connaître l'adresse de la personne.
2. connaître les coordonnées des proches (conjoint, famille, enfant adulte responsable, concubin, etc.)
3. les contacter et demander si elles ont la possibilité d'accueillir la personne rapidement et en sécurité à domicile. ***En cas d'absence d'un proche, on ne raccompagne pas la personne chez elle. Le raccompagnement est prévu uniquement s'il y a un adulte responsable au domicile. Il faut faire attention au délaissement prévu par le code pénal (\*Articles 223-3 et 223-4).***
4. si les conditions ci-dessus sont remplies, l'accompagnement devra être réalisé par au minimum deux personnes : un supérieur hiérarchique et une autre personne.
5. le transport sera effectué avec un véhicule de service : un des deux accompagnants sera assis à l'arrière avec l'agent
6. à l'arrivée au domicile, la personne sera confié à son ou ses proches qui en prendra dès lors la responsabilité.
7. si les clés du véhicule personnel qui est resté sur le lieu de travail lui ont été retiré, les confier à la personne qui le ou/la réceptionne.

L'agent est convoqué, dès son retour, par son chef de service afin que soient définis les moyens à mettre en œuvre pour éviter la récidive.

## Article 4 :

L'agent n'étant pas en mesure de travailler, il ne peut être rémunéré. Le responsable hiérarchique établit un rapport mentionnant les faits et dates précis. Il propose le retrait de paiement pour service non fait. Le directeur territorial prend la décision.

Le règlement applicable en matière de retrait pour service non fait est celle du 1/30 ème indivisible soit une journée complète.

## Article 5 :

Toute personne conduisant en état d'ivresse un véhicule utilisé pour les besoins du service, s'expose en plus des sanctions pénales, à des sanctions administratives et disciplinaires. Une personne convaincue de conduite en état d'ebriété se verra immédiatement retirer l'autorisation de conduire les véhicules de service.

Le ministère de l'Intérieur a décidé d'abaisser la limite de taux d'alcoolémie autorisé de 0,5 g à 0,2 g par litre pour les **jeunes conducteurs** (décret n° 2015-743 du 24 juin 2015 relatif à la lutte contre l'insécurité routière). Pour le candidat qui vient d'obtenir son permis de conduire, ce nouveau taux minoré s'applique donc pendant 3 ans (2 ans si le permis a été obtenu suite à une formation en conduite accompagnée).

Ce nouveau taux de 0,2 g est le même que celui déjà applicable au conducteur d'un véhicule de transport en commun.

## Quantités :

Dans les faits, cette baisse du taux autorisé se traduit par une interdiction de consommer le moindre verre d'alcool avant de conduire pour les jeunes conducteurs. Ce plafond peut en effet être dépassé dès le premier verre d'alcool (contrairement au taux de 0,5 g/l, qui correspond environ à la consommation de deux verres d'alcool). Le taux de 0,2 g correspond en fait à la marge d'erreur autorisée, notamment si le conducteur a mangé des aliments contenant de l'alcool avant de conduire.

Un taux d'alcool dans le sang de 0,2 g par litre correspond à une concentration d'alcool dans l'air expiré de 0,10 milligramme par litre.

Par ailleurs, l'attention des conducteurs de véhicules est attirée sur la sévérité des tribunaux en cas d'accident ayant entraîné des morts et (ou) des blessés et causé par un agent de l'État présentant un taux d'alcoolémie, même faible.

#### **Article 6 :**

En outre, toute personne effectuant un déplacement doit respecter l'obligation de ne pas dépasser une alcoolémie légale de 0,50g/l.

En cas de doute, il peut s'auto-contrôler, grâce à des alcootests mis à disposition soit dans les véhicules de service, sur les lieux de travail (trousse de secours).

#### **Article 7 :**

L'administration doit fournir des récipients isothermes permettant de conserver de l'eau à température adéquate (froide l'été et chaude en hiver) que le personnel pourra utiliser sur les chantiers et agrémenter à sa convenance par des adjuvants non alcoolisés dont il se munira.

Ce qui exclut toute boisson alcoolisée (même faiblement).

#### **Article 8 :**

À titre tout à fait exceptionnel, des manifestations (départ en retraite, manifestations conviviales, etc.) peuvent être autorisés en dehors des horaires de travail sur le lieu de travail par le chef de service, de cellule, d'UTI auxquels doivent être soumis la date, le lieu et la durée

Le choix offert ne doit comporter que des boissons non alcoolisées. L'organisateur du « pot » doit s'assurer du respect de cette consigne.

## **REFERENCES REGLEMENTAIRES**

### Article R4228-20

- Modifié par [DÉCRET n°2014-754 du 1er juillet 2014 — art. 1](#)

Aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail. Lorsque la consommation de boissons alcoolisées, dans les conditions fixées au premier alinéa, est susceptible de porter atteinte à la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur, en application de l'article [L. 4121-1](#) du code du travail, prévoit dans le règlement intérieur ou, à défaut, par note de service les mesures permettant de protéger la santé et la sécurité des travailleurs et de prévenir tout risque d'accident. Ces mesures, qui peuvent notamment prendre la forme d'une limitation voire d'une interdiction de cette consommation, doivent être proportionnées au but recherché.

### Article L4121-1

- Modifié par [LOI n°2010-1330 du 9 novembre 2010 — art. 61](#)

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

- 1° Des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail,
- 2° Des actions d'information et de formation ;
- 3° 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.

### Article R4228-21

- Crée par [Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 – art. \(V\)](#)

Il est interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse.

### Article 223-3

Modifié par [Ordonnance n°2000-916 du 19 septembre 2000 — art. 3 \(V\) JORF 22 septembre 2000 en vigueur le 1er janvier 2002](#)

Le délaissement, en un lieu quelconque, d'une personne qui n'est pas en mesure de se protéger en raison de son âge ou de son état physique ou psychique est puni de cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 euros d'amende.

### Article 223-4

Le délaissement qui a entraîné une mutilation ou une infirmité permanente est puni de quinze ans de réclusion criminelle.

Le délaissement qui a provoqué la mort est puni de vingt ans de réclusion criminelle.

## **PROTOCOLE DE GESTION DES TROUBLES DU COMPORTEMENT DANS L'URGENCE (alcoolisation et autres troubles)**

### **Collègues ou autorité hiérarchique directe**

- 1) Constat de troubles de comportement de l'agent
- 2) Priorité à la sécurité : retirer l'agent de son poste de travail
- 3) Informer le responsable hiérarchique

### **Autorité hiérarchique directe ou responsable du service**

- 4) Accompagner l'agent vers un lieu où les risques seront limités
- 5) Identifier les signes des troubles du comportement avec l'aide de la fiche de constat ci-jointe
- 6) Demander un avis médical auprès du SAMU (Tél 15), en décrivant les troubles sur la base de la fiche de constat.  
Si l'agent est violent, appeler la police (Tél 17)
- 7) Noter sur la fiche de constat les indications du médecin du SAMU concernant la prise en charge
- 8) Procéder aux mesures qui ont été prescrites par le médecin du SAMU
- 9) Transmettre la fiche de constat remplie à la hiérarchie supérieure, avec copie au médecin de prévention, au secrétaire général et à l'assistance de service social.
- 10) Dès la reprise d'activité, prévoir un entretien de l'agent avec l'autorité hiérarchique pour :
  - Rappeler les faits et remettre une copie de la fiche de constat à l'agent en cas d'alcoolisation,
  - Remettre un courrier à l'agent lui rappelant les faits, le règlement et les sanctions encourues (copie à la hiérarchie, au secrétaire général et au médecin de prévention),
  - Organiser une consultation avec le médecin de prévention,
  - Proposer une rencontre avec l'assistante de service social.

# FICHE DE CONSTAT

à établir par le supérieur hiérarchique en cas de troubles du comportement d'un agent

## ■ Identification

Nom : ..... Prénom : .....  
Service : .....

## ■ Description de l'état anormal de l'agent

(présence de plusieurs critères convergents)

- |                            |                              |                              |                          |                              |                              |
|----------------------------|------------------------------|------------------------------|--------------------------|------------------------------|------------------------------|
| – difficultés d'élocutions | <input type="checkbox"/> Oui | <input type="checkbox"/> Non | – gestes imprécis        | <input type="checkbox"/> Oui | <input type="checkbox"/> Non |
| – propos incohérents       | <input type="checkbox"/> Oui | <input type="checkbox"/> Non | – trouble de l'équilibre | <input type="checkbox"/> Oui | <input type="checkbox"/> Non |
| – désorientation           | <input type="checkbox"/> Oui | <input type="checkbox"/> Non | – agitation              | <input type="checkbox"/> Oui | <input type="checkbox"/> Non |
| – agressivité              | <input type="checkbox"/> Oui | <input type="checkbox"/> Non | – somnolence             | <input type="checkbox"/> Oui | <input type="checkbox"/> Non |
| – haleine alcoolisée       | <input type="checkbox"/> Oui | <input type="checkbox"/> Non | – conduites à risques    | <input type="checkbox"/> Oui | <input type="checkbox"/> Non |

Observations : .....

## ■ Certification ( le responsable hiérarchique)

Constat effectué le : ..... / ..... / ..... à ..... H .....

Lieu : .....

Par (nom, prénom, fonction, service) : .....

– a proposé un contrôle d'alcoolisation par alcootest  Oui  Non

L'intéressé (e) en présence de M ou Mme : .....

– a accepté le contrôle par alcootest  Oui  Non

– le contrôle s'est avéré positif  Oui  Non

–

## ■ Prise en charge

– appel(s) :  15 (SAMU)  17 (police / gendarmerie)

– suivi :  maintien de la personne dans l'entreprise  
 évacuation

–  retour à domicile –  la famille

–  un accompagnant personnel extérieur

–  vers l'hôpital

–  le SAMU

–  ambulance adressée par le SAMU

## ■ Fiche à transmettre pour information

- copie au directeur territorial
- copie au chef d'UTI, chef de service
- copie au secrétaire général
- copie au supérieur hiérarchique
- copie au médecin de prévention
- copie à l'assistante de service social
- copie à l'agent

A..... Date : ..... / ..... / ..... Heure : .....h.....

Le supérieur hiérarchique : L'agent : Le témoin :

Nom du signataire : ..... Nom du signataire : ..... Nom du signataire : .....

Fonction : ..... Fonction : ..... Fonction : .....