REGLEMENT ALCOOL & STUPEFIANTS

COMMUNE DE BOUGIVAL

Objectifs du règlement :

- Contribuer à la prévention de la consommation d'alcool ou de stupéfiants sur le lieu de travail et faire prendre conscience à chacun des risques qu'elle entraine et des impacts sur la santé et la sécurité des personnes ;
- Permettre à chacun d'avoir un comportement adapté et responsable face à une situation délicate. Le signalement d'un état anormal au travail doit être considéré comme une **aide au collègue de travail** pour un éventuel soutien psychologique ou une prise en charge médicale ; le service RH sera dans ce cas l'interlocuteur privilégié pour orienter l'agent en difficulté vers le réseau de soins compétent.
- Disposer d'un cadre réglementaire permettant à chacun de se positionner face à un état présumé d'ébriété ou face à un agent présumé sous l'emprise d'une drogue.

Périmètre d'application.

Le présent règlement rappelle les obligations en matière de santé et de sécurité au travail applicables :

- Aux fonctionnaires et agents contractuels de droit public, au regard, du décret n°85-603 du 10 Juin 1985 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine préventive dans la FPT, de la Partie IV du Code du travail, de la Loi du 26 Janvier 1984, ainsi que les textes pris pour leur application,
- Aux agents contractuels de droit privé (Contrats d'avenir, Contrat d'accompagnement à l'emploi, apprentis,…), au regard du Code du travail dans son intégralité, et des textes pris pour son application,
- A toute personne intervenant pour le compte de la commune de Bougival, au regard du Code de la Santé Publique, du Code de la Route et du Code Pénal.

Il s'applique dans chaque service de la collectivité, mais également dans tout lieu d'intervention des agents (bâtiments, voie publique, lors de la conduite de véhicules, etc.) ;

Article 1 : LA NOTION DE RESPONSABILITE

L'usage de l'alcool ou de stupéfiants en milieu professionnel soulève des difficultés d'ordre humain, médical et juridique sur les lieux de travail.

Il peut ainsi exposer les agents consommateurs, leurs collègues de travail, les usagers du service public à des risques susceptibles d'engager la responsabilité de l'agent, mais aussi celle de l'encadrement et de l'autorité territoriale.

La prévention des addictions et leur prise en charge s'inscrivent dans l'obligation règlementaire qui impose à l'autorité territoriale de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous son autorité.

Article 2 : ALCOOL ET STUPEFIANTS

Conformément à l'article R. 4228-20 du Code du Travail, il est interdit à toute personne d'introduire, de laisser introduire, de distribuer ou de stocker une boisson alcoolisée dans les locaux de la collectivité.

Aucun alcool n'est autorisé sur le lieu de travail sauf cas exceptionnel (départ à la retraite, pot de départ et pot de convivialité) et sur autorisation spéciale du Maire.

De même, comme le stipulent les articles L. 3421-1 du Code de la Santé Publique et 222-37 du Code Pénal, la détention et l'usage de stupéfiants sont formellement prohibés. En conséquence, leur usage et leur introduction au sein de la collectivité sont interdits.

Il est également interdit à **tout responsable de service**, et en général, à toute personne ayant autorité sur les agents :

- De laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ébriété (article R. 4228-21 du Code du Travail) ;
- De maintenir à son poste de travail un agent en état apparent anormal, sans présomption de la cause, quel que soit son poste et son grade ;
- De laisser pénétrer au sein de la collectivité, ou d'exercer son activité professionnelle un agent sous l'emprise de stupéfiants.

Le taux d'alcoolémie maximum autorisé sur le lieu de travail correspond au taux légal fixé par le Code de la Route, à savoir :

- Pour tout agent, un taux inférieur à **0,5 g/l d'alcool dans le sang** ;
- Pour les jeunes conducteurs et les conducteurs de transport en commun de personne (transport de dix personnes ou plus, conducteur compris), un taux inférieur **à 0,2 g/l d'alcool dans le sang**.

La consommation de stupéfiants est totalement interdite.

Être sous l'emprise de stupéfiants ou en état d'imprégnation alcoolique est incompatible avec l'accomplissement de certaines fonctions lorsque la santé, la sécurité de l'agent, des collègues ou de tierces personnes peuvent être mises en jeu.

Article 3 : L'ETAT APPARENT D'EBRIETE – LA SUSPICION DE CONSOMMATION DE STUPEFIANTS

Plusieurs indices apparents peuvent laisser supposer que l'agent est en état d'ébriété ou sous l'emprise de stupéfiants, notamment :

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

Signé électroniquement par :
LUC WATTELLE
Le 04/04/2025 à 12:38

Tout état anormal constaté ne signifie pas forcément que la personne est en état d'ébriété ou sous l'emprise d'une drogue, il faudra compléter l'investigation par l'utilisation d'un éthylotest ou la réalisation d'un test salivaire (voir Article 5).
D'autres facteurs peuvent engendrer un état anormal comme la prise de certains médicaments, ou les symptômes de certaines pathologies.

Après avoir écarté toute problématique liée à l'alcool ou aux stupéfiants, tout agent ayant un comportement anormal devra faire l'objet d'une surveillance particulière afin qu'il ne crée pas une situation dangereuse pour sa santé, celle de ses collègues ou des usagers.

Article 4 : LE SIGNALEMENT ET LES MESURES IMMEDIATES

Tout agent qui constate qu'un autre agent semble être sous l'emprise de stupéfiants ou de l'alcool a l'obligation de le signaler pour le protéger. Le signalement est fait au responsable hiérarchique direct, qui informe le responsable de service de l'attitude générale de l'agent.

L'agent est immédiatement écarté de son poste de travail par le responsable de service qui devra s'entretenir avec lui.

Lors de l'entretien, réalisé immédiatement, le responsable informe l'agent qu'il ne lui semble pas en état d'assurer son service et de tenir son poste de travail.
Il lui rappelle également les **impératifs de sécurité** ainsi que la suite de la **procédure prévue** par la collectivité (mentionnée dans le présent règlement).
Pendant cet entretien, les points relevés seront décrits de manière objective dans **une fiche de constat et de prise en charge (ANNEXE 1), mais avec mesure, l'objectif étant d'établir un dialogue avec l'agent.**

Quatre situations sont à prendre en considération lors de l'entretien :

1. **L'agent reconnaît qu'il n'est pas en état de travailler**, quelle qu'en soit la raison, **et accepte de quitter son poste de travail momentanément**, il conviendra de mettre en place des mesures conservatoires ;
2. **L'agent ne reconnaît pas son incapacité à travailler et refuse de quitter son poste de travail**, il s'expose à des mesures complémentaires ;
3. **L'agent**, qu'il reconnaisse ou non son incapacité à travailler, **exerce des tâches pouvant être considérées comme à risque**, il s'expose à des mesures complémentaires ;
4. **L'agent est agressif**, intervention possible des forces de l'ordre avec mesures complémentaires.

Dans toutes ces situations, la fiche de constat devra être **renseignée et signée** par le responsable ayant réalisé l'entretien et par l'agent **(ANNEXE 1)**.

Une procédure d'aide à la décision pour un constat d'ébriété ou une suspicion de consommation de stupéfiants est mise en place par la collectivité (ANNEXE 2).

Article 4-1 : LES MESURES CONSERVATOIRES POUR LA SITUATION 1

Il est rappelé que l'objectif de la collectivité est de contribuer à la prévention de consommation et de détention de substances psychoactives sur le lieu de travail et de faire prendre conscience à chacun des risques qu'entraîne la consommation d'alcool et de drogues sur la santé et la sécurité des personnes.

Deux positions peuvent être adoptées s'il n'y a pas d'antécédents :

- Si l'état apparent anormal de l'agent semble léger et qu'après quelques minutes de repos, il apparait capable et se sent capable de reprendre son activité, **l'agent pourra retourner sur son poste de travail** à l'appréciation du responsable de service.
- Si l'état apparent anormal de l'agent semble dégénérer, **il est possible d'avoir recours au médecin de prévention pour avis médical s' il est dans les murs de la collectivité** ou d'appeler le 112 et de s'en remettre à l'avis du médecin régulateur :
    - Si l'agent n'a pas besoin de soins médicaux et que quelqu'un peut le prendre en charge, **il peut être raccompagné à son domicile** par un membre de sa famille, ou un accompagnant personnel extérieur à la collectivité.
    - Si l'agent n'a pas besoin de soins médicaux et que personne n'est présent à son domicile, **il sera maintenu sous surveillance d'un responsable dans les services pendant les heures de travail** jusqu'au rétablissement de sa capacité de travail ou de sa capacité à conduire (l'agent ne doit pas rester seul dans les services) ;
    - Si l'agent a besoin de soins médicaux, **il doit être pris en charge par un service d'urgence**.

De plus, l'agent pourra recevoir une **note personnelle** de rappel de la réglementation et de ses obligations.

Si ce n'est pas la première fois que l'agent a ce type de comportement, il y aura la possibilité d'appliquer les mesures complémentaires décrites à l'Article 4-2.

Article 4-2 : LES MESURES COMPLEMENTAIRES POUR LES SITUATIONS 2, 3 ET 4

Si l'agent refuse de quitter son poste de travail, après discussion et rappel des règles de sécurité, le responsable pourra alors :

- **Accompagner l'agent à son poste de travail et vérifier qu'il est en capacité d'effectuer correctement ses activités** et attester que le travail n'est pas défectueux, qu'il n'y a pas une désorganisation du service, des difficultés relationnelles, etc. ;
- **Demander au service RH la possibilité d'avoir recours à un éthylotest ou à un test salivaire**
- **Demander une sanction** sur les fautes professionnelles constituées par des manquements au travail, autrement dit par des faits résultant de la probable consommation d'alcool ou de stupéfiants (voir Article 8).

Article 5 : LE RECOURS A UN ETHYLOTEST OU A UN TEST SALIVAIRE

Le contrôle d'alcoolémie porte sur la détection d'une consommation d'alcool et du dépassement ou non du taux légal inscrit au Code de la Route dans l'air expiré, à l'aide d'un éthylotest.

Le dépistage de stupéfiants porte sur la détection d'une consommation récente de drogue à l'aide d'un test salivaire multi drogues (permettant de détecter la consommation de cannabis, cocaïne, héroïne, ecstasy et amphétamines).

Les tests salivaires et d'alcoolémie sont pratiqués par un personnel désigné dans le présent règlement (article 7), habilité à l'utilisation desdits tests et à l'interprétation des résultats.

Ce personnel devra s'assurer de la validité des tests (absence de péremption, conditions de conservation), respecter les consignes d'utilisation et éviter tout évènement susceptible de fausser les résultats.
Ces contrôles seront effectués de manière à garantir la confidentialité et la discrétion, assurant de ce fait le respect de la dignité et de l'intimité de l'agent.
Les agents impliqués dans le déploiement de la procédure sont tenus au secret professionnel.

Tout agent en état apparent d'ébriété **se verra proposer un éthylotest par une personne autorisée par l'Autorité Territoriale** afin de vérifier son niveau d'imprégnation d'alcool.

De la même façon, tout agent dont le comportement laisse supposer qu'il est sous l'emprise de stupéfiants **se verra proposer un test salivaire, qui ne pourra être effectué sans son accord, par une personne autorisée par l'Autorité Territoriale** afin de vérifier s'il est sous l'emprise de stupéfiants.
Le responsable hiérarchique alerte alors, à minima, la Direction des Ressources Humaines. L'Autorité Territoriale est informée de la mise en place de cette procédure.
Les agents partie prenante dans cette chaine d'intervention sont soumis au secret professionnel.

Les modalités du test ainsi que les résultats sont consignés dans un compte-rendu signé par l'agent, le témoin et l'encadrant. La proposition à l'agent d'un éthylotest ou d'un test salivaire doit être effectuée **en présence d'un tiers.**

En cas de refus de se soumettre à l'éthylotest ou à un test salivaire, il y aura présomption d'état d'ivresse ou de consommation de stupéfiant. Cette présomption implique d'écarter l'agent de son poste de travail. Il en découle une faute liée au manquement au travail et l'agent s'expose alors à des sanctions comme annoncé à l'article 4-2.

Deux résultats sont possibles lors de l'utilisation des tests :

- **Si le résultat est négatif**, l'agent devra alors reprendre son travail et le responsable hiérarchique l'accompagnera afin de vérifier qu'il est en capacité d'effectuer correctement ses activités ;

- **Si le résultat est positif** :
    - Le recours à un médecin de prévention pourra être demandé pour avis médical et, si nécessaire, pour la mise en place de soins ;
    - L'agent a la possibilité de demander qu'il soit procédé à une contre-expertise de son état au moyen d'analyses et examens médicaux, chimiques et biologiques, dans les plus brefs délais suivant le 1er contrôle ;
    - Le responsable hiérarchique appliquera les mesures décrites aux articles 4-1 et 4-2.

Il est de la **responsabilité de l'encadrement** de prendre la décision de retirer ou pas un agent de son poste de travail. **Les tests proposés ne sont que des outils d'aide à la décision.**

Le recours à un éthylotest ou à un test salivaire pourra également être proposé à tout agent, au titre d'un contrôle inopiné ou d'une campagne de contrôles à tout moment, lors de la prise ou de la fin du service, ou au cours de celui-ci, afin de prévenir les situations dangereuses.

Article 6 : LA LISTE DES TACHES A RISQUE

Le Code du Travail ne donne pas de définition des postes à risque.
D'une manière générale, les missions considérés à risque sont ceux où les agents sont amenés à :

- Conduire un véhicule automobile ou un engin motorisé (voiture, camion, conduite de bus, manutention à l'aide de chariot, grue, pont roulant, etc.) ;
- Manipuler des produits dangereux ;
- Utiliser une machine dangereuse ;
- Travailler au contact ou à proximité d'installations électriques ;
- Travailler en hauteur ;
- Travailler par point chaud (travail nécessitant un permis feu) ;
- Travailler en milieu confiné ou en souterrain ;
- Travailler sur la voie publique ;
- maintien de l'ordre
- Travailler auprès du public
- accueil,
- rédaction d'actes administratifs ou ayant une portée juridique;
- Exercer des fonctions d'encadrement auprès des agents ;
- Travailler auprès des enfants ou des personnes âgées ;
- Travailler de manière postée, de nuit ou de manière isolée.

Cette liste pourra être amenée à évoluer en fonction des activités de la collectivité.

Article 7 : LES PERSONNES POUVANT UTILISER L'ETHYLOTEST OU PRATIQUER UN TEST SALIVAIRE

L'Autorité Territoriale autorise, d'une manière générale, certains agents ayant un poste particulier d'encadrement ou en lien avec la sécurité, à réaliser un test d'alcoolémie ou un test salivaire. Ces personnes sont :

- La direction (DGS, DRH)
- responsables de services
- Les encadrants de proximité ;
- Les policiers municipaux assermentés.

Cette liste pourra évoluer en fonction des mouvements de personnel de la collectivité.

C'est le service des Ressources Humaines qui dispose du stock d'éthylotests et de tests salivaires de la collectivité.
Il en est le gestionnaire et contrôle les conditions de stockage stipulées sur la fiche produit (température de conservation, date de péremption, etc.).

Article 8 : LES SANCTIONS

La collectivité se réserve dans un premier temps le droit de sanctionner, au minimum, les fautes professionnelles constituées par des manquements au travail, autrement dit par des faits résultant de la probable consommation d'alcool ou de stupéfiants : travail défectueux, absence complète de travail, retards, absences injustifiées, désorganisation du service, endormissement, difficultés relationnelles, irrespect, violence, etc.
Ces sanctions seront déterminées conformément à l'Article 89 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant disposition statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale.

Plusieurs sanctions sont également envisageables en cas de violation des règles. Elles pèsent sur l'agent ayant introduit ou consommé de l'alcool ou des stupéfiants, mais également sur ses collègues ou supérieurs l'ayant laissé faire. Le Code du Travail vise en effet non seulement l'encadrement, mais aussi tous les échelons hiérarchiques intermédiaires au titre de la responsabilité pénale.

Outre l'infraction spécifique prévue par le Code du Travail, les infractions de droit commun réprimées par le **Code Pénal** pourraient également trouver à s'appliquer.
Le délit de mise en danger délibérée de la vie d'autrui (article 223-1 du Code Pénal) réprime, en effet, le fait d'exposer autrui à un risque immédiat de mort ou de blessures graves par la violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de prudence ou de sécurité imposé par la loi ou le règlement. L'interdiction d'introduire et de consommer de l'alcool relevant bel et bien d'une disposition particulière de prudence, sa violation peut donc servir de fondement pour une mise en cause pénale dans ce cadre. Il en est de même pour la consommation de stupéfiants prohibée par la loi.

En cas d'accident corporel, cette même constatation peut engager la responsabilité de celui qui a causé directement le dommage (par exemple : l'agent qui ayant trop bu au cours d'une manifestation, cause un accident de la circulation), ainsi que celle des auteurs

indirects (ceux qui ont laissé organiser la manifestation et/ou ont laissé repartir l'agent en état d'ébriété supposé).

Article 9 : LA CONDUITE ET LES SUBSTANCES PSYCHOACTIVES

Il est interdit de conduire avec un taux d'alcool dans le sang ou dans l'air expiré égal ou supérieur aux taux fixés par les dispositions législatives ou réglementaires du Code de la Route. Conduire après avoir consommé de l'alcool ou des stupéfiants fait courir des risques extrêmes au conducteur, à ses passagers et également à l'ensemble des usagers de la route. En effet sous l'effet de ces substances, tout conducteur peut avoir un comportement dégradé :

Tous les véhicules de la collectivité seront équipés d'un éthylotest à usage unique afin que chaque conducteur puisse en faire bon usage en cas de besoin et s'auto-vérifier le taux d'alcoolémie.
Il est totalement interdit de conduire sous l'emprise de stupéfiants.

Cas des agents en astreinte : il est de la **responsabilité de l'agent en astreinte** de ne pas être en état d'ébriété ou sous l'emprise de stupéfiant durant toute la période d'astreinte, c'est-à-dire pendant laquelle le service peut lui demander de venir travailler.

Article 10 : LE CAS D'UNE CONSOMMATION CHRONIQUE

Pour éviter une aggravation de la dépendance à une substance psychotrope ou de la dangerosité du comportement, il est nécessaire que le responsable de service aborde directement la question avec l'agent ou l'oriente vers le service des ressources humaines. A cette occasion, il lui explique les raisons de l'entretien et l'effet attendu.
Cet échange poursuivra plusieurs objectifs : le rappel des obligations professionnelles et des limites à respecter, l'incitation aux soins.

Le service des ressources humaines peut ensuite orienter l'agent vers une personne qualifiée (médecin de prévention, assistant social, organisme et association spécialisés, etc.) pour l'accompagner, si nécessaire, vers une prise en charge de sa pathologie.

Le Comité Médical du Centre de Gestion peut également être saisi sur rapport du médecin de prévention et du responsable de service en vue du placement d'office de l'agent en congé longue maladie si l'Autorité Territoriale estime que le comportement lié à son état de santé constitue un danger pour lui ou pour des tiers.
La procédure doit permettre à l'agent de faire valoir un droit de réplique, il peut demander une contre-expertise.

Si l'agent souhaite suivre des soins médicaux, deux solutions s'offrent à lui :

- Traitement suivi tout en conservant son activité professionnelle (solution à privilégier)
- Prise en charge totale dans un institut spécialisé.

Pour tout agent dans un processus de soins ou qui revient d'une période d'absence après des soins, le responsable de service, avec l'appui des ressources humaines, veillera à ce

que les tâches qui lui sont confiées soient en adéquation avec son état de santé et à ce que lui et son entourage professionnel évoluent dans des conditions favorables pour l'équilibre personnel de chacun.

Article 11 : L'ORGANISATION DES MANIFESTATIONS

Lors des **manifestations exceptionnelles** ou lors d'évènements marquants la vie de la collectivité (cérémonies des vœux, départ en retraite, etc.), et après **autorisation de l'Autorité Territoriale ou d'un représentant**, la consommation de **boissons alcoolisées pourra être autorisée à l'exclusion de tout alcool fort** (le terme alcool fort désigne les boissons présentant un taux d'alcool supérieur à 20%).
Des boissons non alcoolisées et de la nourriture devront obligatoirement être proposées simultanément et en quantité suffisante lors de ces manifestations.
La personne à l'origine de l'organisation ainsi que celle ayant accordée l'autorisation devront veiller à éviter tout abus de consommation.
Des éthylotests peuvent également être mis à disposition afin que chacun puisse s'autocontrôler et assurer sa responsabilité et celle de ces collègues.

Ces manifestations conviviales doivent faire l'objet d'une demande écrite de l'organisateur en mentionnant ainsi que de l'autorisation écrite du maire ou de la direction générale

Dans tous les cas, l'agent reste responsable de sa propre consommation qui ne doit jamais mettre en péril sa sécurité ou celle des tiers.

Article 12 : ENTREE EN VIGUEUR

Ce règlement entre en vigueur le 4 avril 2025 suite à une délibération du Conseil municipal et après avis du CST en séance du 2 avril 2025.

Ce règlement pourra être revu en cas de nécessité et après avis des instances consultatives.

Signature et cachet de l'Autorité Territoriale

Annexe 1 :

Fiche de constat d'un agent en état anormal / de trouble aigu du comportement

Nom du responsable hiérarchique réalisant l'entretien :

Nom et prénom de l'agent :

Service / poste occupé :

Description du comportement inhabituel de l'agent lors des faits : (cocher la ou les cases ci-après)

- Absences et retards injustifiés
- Erreurs répétées
- Travail insuffisant ou non réalisé
- Comportement dangereux
- désorientation
- agressivité violence, menaces...
- irrespect, injures, insultes
- Vol
- difficultés d'élocution, propos incohérents
- gestes imprécis
- troubles de l'équilibre
- agitation
- somnolence
- haleine alcoolisée

Observations du responsable : (*Notez ici tout élément qui vous paraissent nécessaires : antécédents, déroulement des faits, contestations, orientation de l'agent vers les services RH, etc.)*

……
……
……
……
……
……

Constat effectué le ……/…… /20…… à …… h…

Alcootest ou dépistage réalisé : oui non Lieu :

Par (nom et prénom) :

Témoins (nom, prénom et service) :

Prise en charge *(cocher la ou les cases ci-après)* :

- maintien en sécurité de l'agent dans la collectivité
- évacuation par la famille
- évacuation par un accompagnant extérieur
- évacuation par le SAMU/pompiers/ambulance

- appel pompiers (18)
- appel médecin de prévention
- appel SAMU (15)

Fiche transmise au médecin de prévention et remise à l'agent pour une consultation avec le médecin de prévention à la demande de la collectivité.

Observations de l'agent : ……
……
……
……
……
……
……

Notifié le ……./……./20……

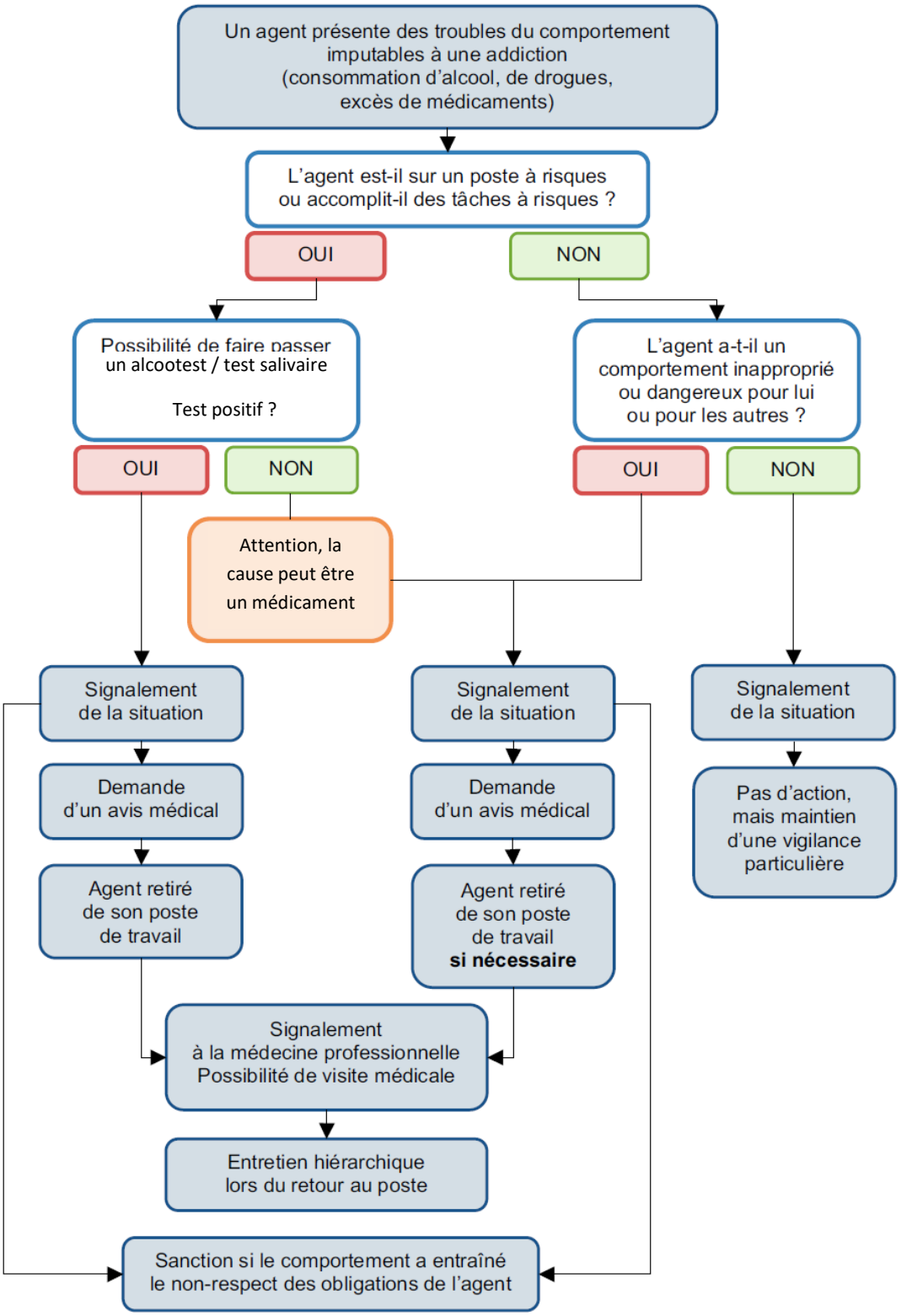
Signature du responsable hiérarchique

Signature de l'agent

Copie à remettre à l'agent

ANNEXE 2

PROCEDURE D'AIDE A LA DECISION POUR UN CONSTAT D'EBRIETE / UNE SUSPICION DE CONSOMMATION DE DROGUE



REÇU EN PREFECTURE
le 04/04/2025
Application agréée E-legalite.com
99_DE-078-217800929-20250403-DEL2025_22-