

L'ALCOOLISME AU TRAVAIL

BASES DE LA REGLEMENTATION :

- Le Code du Travail (articles L.232-2, L.232-3, R.232-3 et R.232-1) et le Code des débits de boissons (articles L.13 et L.16) réglementent l'introduction et la consommation d'alcool sur les lieux de travail.
- La jurisprudence issue des arrêts en Conseil d'Etat du 01/02/1980 et du 09/10/1987 (appelés respectivement CORONA et RNUR) prévoit la possibilité d'un recours à l'alcootest en respectant une procédure spécifique.
- Le Code de la Route prévoit des amendes et des peines de prison variables selon les circonstances, pour la conduite d'un véhicule, avec un taux d'alcoolémie supérieur à 0.5 g d'alcool par litre de sang.

A RETENIR :

- Le traitement de l'alcoolisme dans les collectivités territoriales peut être d'ordre disciplinaire. Le juge administratif se montrant particulièrement sévère à l'égard des cas d'intempérance, même si les faits ont été commis dans le domaine privé.
- Cependant, si les employeurs territoriaux doivent, dans certains cas, utiliser leurs pouvoirs disciplinaires, **il incombe de mener une politique de prévention afin de protéger le fonctionnaire.**
- Ainsi, l'article 2-1 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié, relatif à l'hygiène et à la sécurité, dispose que **l'employeur doit veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous son autorité.**

Chaque collectivité est concernée par le problème de l'alcool (arrêt de travail, violence, problèmes familiaux des agents ...). On estime que environ 10 à 20 % des accidents du travail sont liés à l'imprégnation alcoolique.

Dans un cadre restreint, l'Autorité Territoriale a la possibilité de soumettre un agent, ayant des manifestations extérieures pouvant donner à penser à un état d'ivresse, à un dépistage par alcootest ou éthylotest.

Ce contrôle ne peut concerner que du personnel occupant un poste de sécurité (conduite de véhicules, manipulation de produits chimiques ou utilisation de machines dangereuses).

La soumission à cette épreuve ne peut avoir pour objet que de prévenir ou de faire cesser une situation dangereuse et non de permettre à l'employeur de faire constater une éventuelle faute disciplinaire.

CE QU'IL FAUT SAVOIR EN MATIERE DISCIPLINAIRE

-
- L'employeur doit démontrer en quoi l'état d'ébriété d'un agent a pu porter atteinte à l'exercice des fonctions.
En effet, la preuve du manque de sobriété, ne saurait résulter d'un témoignage isolé et anonyme, non vérifié par un examen médical approprié. Elle ne se présume pas non plus du nombre et de la durée des congés de maladie.
L'administration devra s'armer de patience pour déceler la dépendance à travers des événements rapportés par des collègues ou des supérieurs hiérarchiques ; les appréciations sur la manière de servir serviront à constituer un fonds de dossier à charge.
Une enquête à la demande de l'autorité hiérarchique au cours de laquelle seront collationnés plusieurs témoignages circonstanciés auprès des collègues ou des tiers sur des faits d'état d'ébriété, permettra d'établir la matérialité des faits auquel viendront s'y ajouter le cas échéant, les procès d'audition et de comparution de l'agent devant le conseil de discipline ou les constatations du juge pénal.