



**EXTRAIT DU REGISTRE  
DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL**

**SEANCE DU mardi 24 septembre 2013**

**18 heures 30**

-----

SL/MG

N° 001583

Ressources  
Humaines -  
Modification du  
règlement intérieur du  
personnel de la Ville  
d'APT

Affiché le :

**Le mardi 24 septembre 2013 à 18 heures 30** le Conseil Municipal s'est réuni au nombre de ses membres prescrits par la Loi, dans la SALLE DU CONSEIL MUNICIPAL, sous la Présidence d'**Olivier CUREL**, Maire.

**ETAIENT PRESENTS** : M. Olivier CUREL, Mme Marie RAMBAUD, Mme Marie-Christine KADLER, Mme Véronique GACH, M. Jean-François DORE, Mme Hélène MARTINEZ, M. Christophe CARMINATI, M. Bruno BOUSCARLE, Mme Jacqueline BAROT, Mme Isabelle PITON, M. José VINCENTELLI, Mme Solange BECERRA, M. Pierre ELY, Mme Caroline ALLENE, M. Dominique MARIANI-VAUX, Mme Françoise RIPOLL, M. Thierry CARRELET, Mme Aurore SALETTI, M. Yves JAOUEN, Mme Katherine COUZINET, M. Christian PANOT, M. Jean-Marie MARTIN, M. André LECOURT, Mme Elise ISNARD, Mme Corinne PAIOCCHI

**ONT DONNE PROCURATION** : M. Pierre BOYER donne pouvoir à M. Olivier CUREL, M. Jean-Marc DESSAUD donne pouvoir à Mme Hélène MARTINEZ, Mme Leïla BECHICHE donne pouvoir à Mme Aurore SALETTI, M. Etienne FOURQUET donne pouvoir à Mme Marie-Christine KADLER, M. Jean-Pierre STOUVENEL donne pouvoir à Mme Marie RAMBAUD, M. Jean-Louis de LONGEAUX donne pouvoir à Mme Elise ISNARD, M. Patrick ESPITALIER donne pouvoir à M. Christian PANOT

**ABSENTS** : Mme Amina ELKHATTABI

La séance est ouverte, Mme Aurore SALETTI est nommée Secrétaire.

Monsieur le Maire explique aux membres du Conseil Municipal que selon l'Organisation Internationale de Travail (OIT), les études montrent que l'alcool provoque 10 à 20 % des accidents de travail et jusqu'à 30 % des accidents mortels. L'alcoolisme est une maladie et ce sont surtout des conséquences qui peuvent aboutir à des fautes professionnelles. L'agent alcoolique a besoin d'être aidé dans son milieu de travail.

L'alcoolisme n'épargne aucune classe socioprofessionnelle. Néanmoins, dans la fonction publique, ce sont les professions les plus pénibles physiquement, et celles qui sont en rapport avec le public, qui ont le plus tendance à la prise d'alcool dans un contexte professionnel.

Vu, la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Vu, la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

Vu, le décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale.

Vu, le décret n°87-602 du 30 juillet 1987 pris pour l'application de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux.

Vu, les délibérations en date du 27 octobre 2009, du 5 décembre 2010, du 27 septembre 2011 du 22 mai 2012 et du 14 mai 2013 portant modification du règlement interne du personnel communal.

Vu, l'avis favorable à l'unanimité du Comité d'Hygiène et de Sécurité en date du 11 juillet 2013 et du Comité Technique Paritaire en date du 9 septembre 2013.

Monsieur le Maire propose aux membres du Conseil Municipal, dans l'attente de la mise en place d'un règlement intérieur hygiène et sécurité, de modifier et compléter la partie « alcool au travail » du règlement intérieur comme suit :

### **1/ Consommation d'alcool sur le lieu de travail**

***L'article L.232-2 du Code du travail précise l'interdiction de la distribution et de la consommation d'alcool sur le lieu de travail, des boissons fortement alcoolisées :***

***« ...Il est interdit à toute personne d'introduire ou de distribuer et à tout chef d'établissement, directeur, gérant, préposé, contremaître, chef des chantier et, en général, à toute personne ayant autorité sur les ouvriers et employés, de laisser introduire ou de laisser distribuer dans les établissements et les locaux mentionnés à l'article L.231-1, pour être consommées par le personnel, toutes boissons alcooliques autres que le vin, la bière, le cidre, le poiré, l'hydromel non additionnés d'alcool... »***

La consommation, l'introduction, la détention et la vente d'alcool sur le lieu de travail et ou pendant les heures de travail sont interdites.

Les agents peuvent être autorisés, sous le contrôle de leur responsable hiérarchique, à boire une boisson alcoolisée lors des repas pris sur le lieu de travail ; seuls le vin, le cidre et la bière sont alors autorisés en quantité limitée permettant de ne pas dépasser le taux d'alcoolisation légal en vigueur visé par la réglementation routière. De même, des autorisations peuvent être délivrées, par le Directeur Général des Services, mais uniquement de façon exceptionnelle, à l'occasion de certaines manifestations.

Le responsable hiérarchique veillera à la mise à disposition de boissons non alcoolisées en quantité suffisante et s'assurera, dans tous les cas autorisés, que la consommation d'alcool n'amènera aucun agent à se retrouver en état d'ébriété, ni à contrevenir aux Règles du Code de la Route ou du Code du Travail, après un repas ou une consommation sur le lieu de travail.

### **2/ Assistance à un agent sous l'emprise de l'alcool**

***L'article 2-1 du Décret n°85-603 du 10 juin 1985, 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... »***

***Dans le respect du Décret n°2000-542 du 16 juin 2000, tout employeur territorial se doit de reconnaître un droit de retrait à un agent dont un collègue est en état d'ébriété, sous condition que le comportement de ce dernier mette en péril la santé de tierces personnes.***

Les comportements alcooliques doivent être signalés au service des Ressources Humaines. Ce service, en respectant les règles du secret professionnel, engagera les démarches de suivi auprès des services de Médecine Professionnelle.

L'agent sera convoqué par la Direction des Ressources Humaines afin d'étudier les mesures d'accompagnement.

En accord avec l'agent, une rencontre avec la Direction des Ressources Humaines et le médecin du travail sera organisée pour mettre en place un contrat d'engagement et d'accompagnement. Ce contrat sera établi dans un climat de confiance et devra intégrer une définition d'objectifs réalisables aussi bien pour l'autorité territoriale que pour l'agent.

A titre d'exemple, les clauses du contrat pourront porter sur :

L'engagement de l'agent à respecter les horaires, les règles d'hygiène et de sécurité et le suivi des mesures d'accompagnement. En cas de non respect, une procédure disciplinaire pourra être engagée à l'encontre de l'agent.

L'engagement de l'autorité territoriale à ne pas donner de suites disciplinaires en l'absence de récidive, à adapter temporairement l'activité de l'agent afin de faciliter la prise en charge médicale.

Tout agent d'encadrement a le droit, le devoir et l'obligation d'interdire l'accès ou de retirer du lieu de travail un agent pouvant être considéré comme en état d'ébriété.

La loi prévoit qu'à défaut et en cas d'accident, la responsabilité individuelle de celui qui n'a pas effectué ce signalement peut être engagée.

***Conformément aux dispositions des articles L.1 et L.3 du Code de la route ou L.3354-1 du Code de la santé publique, le contrôle par l'alcootest doit être fait par une personne habilitée par l'employeur.***

Dans le cas d'une ivresse supposée, un test de dépistage, par alcootest, pourra être pratiqué par le responsable hiérarchique N+1 de l'agent ou par le chef de service. Ce contrôle ne pourra être pratiqué que sur les agents occupant un poste où la sécurité est de rigueur (conduite de véhicule, manipulation de produits chimiques, utilisation de machines dangereuses).

La présence d'un tiers choisi par l'agent est souhaitable dès lors que cela ne retarde pas la procédure de contrôle. Le déclenchement d'une procédure de contrôle devra être signalé, dans les plus brefs délais au service des Ressources Humaines par l'intermédiaire de la fiche de constat annexée au présent règlement.

Si le résultat au test est positif, l'agent devra être conduit au service des Ressources Humaines et la fiche de constat devra être remise. Ce service se chargera de contacter le médecin de travail, le SAMU, les sapeurs pompiers, la police ou la famille de l'agent afin que l'intéressé(e) soit reconduit à son domicile en toute sécurité. Une copie de la fiche de constat sera donnée à l'agent concerné.

Le refus de se soumettre au test sera considéré comme un résultat positif entraînant le retrait de l'agent du service pour raison de sécurité. En cas de récidive, une procédure disciplinaire pourra être mise en place à l'encontre de l'agent.

### **3/ Les sanctions**

Plusieurs sanctions sont envisageables en cas de non respect des précédentes règles.

Elles concernent l'agent ayant introduit ou consommé de l'alcool sur les lieux de travail, mais également ses collègues et/ou ses supérieurs hiérarchiques si ces derniers n'ont pris aucune mesure d'interdiction et de signalement au service des Ressources Humaines.

Les comportements alcooliques peuvent également entraîner des conséquences telles que l'insuffisance professionnelle, les retards répétés, la violence verbale et physique, etc. et par conséquent, faire l'objet de sanctions.

## **LE CONSEIL A LA MAJORITE QUALIFIEE**

**Prend acte**, les propositions de modifications du règlement interne du personnel de la Ville d'APT dans l'attente de la mise en place d'un règlement intérieur hygiène et sécurité.

**Approuve**, les propositions qui lui ont été soumises.

**Rappelle**, qu'en matière d'alcoolisme, toute tolérance de la hiérarchie peut entraîner la mise en cause de sa responsabilité.

**Dit**, que la mesure d'éloignement du service d'un agent en état d'ébriété s'impose à toute personne ayant autorité hiérarchique.

**Souligne**, la nécessité d'assujettir à un dépistage les agents manipulant des produits dangereux, utilisant des machines dangereuses ou conduisant des engins ou des véhicules automobiles ou en relation avec des enfants.

**Précise**, qu'en cas de refus de dépistage, l'agent sera considéré présumé inapte à l'exercice de ses fonctions. Présumé en état d'ivresse ou sous l'emprise de produits psychotropes il sera conduit chez un médecin.

**Dit**, que les comportements liés à la consommation d'alcool, de médicaments ou de drogues (manquements au travail, retards répétés, violences physiques ou insultes) pourront faire l'objet de sanctions disciplinaires.

**Demande**, que dans l'hypothèse où le comportement de l'agent constitue un danger grave et imminent pour lui ou pour des tiers, il soit fait appel au service des urgences pour le prendre en charge.

**Souligne**, que sur la route, en plus de la responsabilité propre aggravée du conducteur, le laisser-faire en matière de conduite sous l'emprise de l'alcool en connaissance de cause est constitutif de l'infraction prévue par le Code de la route de complicité de délit de conduite en état alcoolique doublé de l'infraction prévue par le Code pénal de délit de complicité de mise en danger grave d'autrui.

**Précise**, qu'en cas d'accident causé par la personne en état d'ivresse, ce même laisser-faire serait constitutif du délit aggravé de complicité d'homicide ou de coups et blessures involontaires avec en plus une possible contribution au paiement des dommages civils subis par la victime.

**Dit**, dans le cas où c'est le conducteur qui serait victime, le laisser-faire de l'encadrement comme de toute personne de l'entourage professionnel consciente du risque et qui pouvait intervenir à son niveau, pourrait se voir reprocher une faute pénale : respectivement un défaut de diligences normales par négligences ou inobservation d'un règlement, et le délit de non-assistance à personne en danger.

**Autorise**, Monsieur le Maire à signer le nouveau règlement interne de la Ville d'APT et toutes les pièces s'y rapportant.

**Précise**, que la date d'application des modifications est prévue au 1<sup>er</sup> octobre 2013.

**Précise**, que dès l'entrée en vigueur du présent règlement interne, chaque agent de la collectivité s'en verra remettre un exemplaire. Chaque nouvel agent recruté en sera destinataire et devra en prendre connaissance.

**Dit**, que les prescriptions générales et permanentes du règlement interne pourront faire l'objet de précisions détaillées par l'intermédiaire de notes de service signées par l'autorité territoriale. L'autorité territoriale, la Direction Générale des Services, la Direction des Ressources Humaines ainsi que l'ensemble des chefs de services sont chargés de veiller à l'application du règlement interne.

**POUR EXTRAIT CONFORME**

**LE MAIRE**  
**Olivier CUREL**