



Le règlement intérieur en matière de santé et de sécurité au travail

Le règlement intérieur définit par écrit les dispositions générales relatives aux mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail dans la collectivité. Sa rédaction n'est pas obligatoire mais reste recommandée, et est indispensable à la bonne gestion de certains risques et à la mise en œuvre d'un certain nombre de règles.

Contenu

Le règlement intérieur santé et sécurité au travail n'est qu'une partie du règlement intérieur de la collectivité qui fixe entre autres, les dispositions concernant l'organisation du travail, les règles de vie dans la collectivité ainsi que les droits des agents.

La partie santé et sécurité aborde **différents thèmes** :

- Les mesures applicables en matière de santé et de sécurité dans la collectivité
- Les instructions adaptées à la nature des tâches à accomplir concernant :
 - L'utilisation des équipements de travail, y compris les véhicules,
 - Les conditions d'utilisation des équipements de protection individuelle,
 - Les conditions d'emploi de substances et préparations dangereuses,
- Les dispositions relatives à l'interdiction de pratique de harcèlements moral et sexuel, ainsi que les dispositions concernant la protection des victimes et des témoins
- Les conditions dans lesquelles les agents peuvent exercer leur droit de retrait
- Les règles en matière de suivi médical et d'aptitude au poste de travail
- Le fonctionnement des registres santé et sécurité au travail
- Les droits et obligations en matière de formation à la sécurité
- Les dispositions relatives à l'introduction et la consommation d'alcool, ainsi que le contrôle d'alcoolémie
- Les dispositions relatives aux droits de la défense des agents

Élaboration du règlement intérieur

La rédaction du règlement intérieur doit faire l'objet d'une démarche structurée :

Création d'un groupe de travail

La composition du groupe de travail et le nombre de participants sont fonction de la taille de la collectivité : Autorité territoriale, Représentant(s) des élus, Représentant(s) du personnel, Directeur Général des services / Direction des ressources humaines, Agents de prévention, Médecin de prévention

Recensement des thématiques et rédaction du règlement

Il n'est pas possible de définir des règles moins contraignantes que la réglementation. Les restrictions définies dans le règlement intérieur doivent être justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché. Elles ne doivent pas porter atteinte aux droits et libertés des agents.

Validation du règlement intérieur

Le document doit être soumis à l'avis de la F3SCT, ou à défaut du Comité Sociale Territorial du Centre de Gestion. Une version doit également être transmise au chargé d'inspection référent. Enfin, le règlement doit être approuvé par l'organe délibérant de la collectivité (délibération du conseil municipal, syndical ou communautaire) et signé par le Maire ou le

Diffusion du règlement intérieur

Information et diffusion à l'ensemble des agents de la collectivité : affichage au niveau de tous les sites/bâtiments, diffusion à chaque agent, diffusion informatique (intranet s'il existe)

Mise à jour et diffusion

Le règlement intérieur peut être modifié par des notes de service ou tout autre document comportant des obligations générales et permanentes sur les sujets abordés dans le règlement.
Toute mise à jour devra faire l'objet d'une validation, par les instances représentatives (CHSCT ou CT) et par l'organe délibérant de la collectivité, et devra être diffusée à l'ensemble des agents de la collectivité.



Dispositions relatives à l'alcool

Certaines règles en matière de santé et de sécurité au travail ne peuvent être instaurées que si elles sont clairement mentionnées dans le règlement intérieur. C'est en particulier le cas des règles concernant l'introduction et la consommation d'alcool sur les lieux de travail, mais aussi les conditions de réalisation du contrôle de l'état d'ébriété d'un agent.

Introduction et consommation d'alcool sur les lieux de travail :

Le code du travail précise qu'« aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisé sur le lieu de travail » (article R4228-20).

C'est dans le règlement intérieur qu'il conviendra d'apporter des précisions sur ce qui est interdit au sein de la collectivité et ce qui sera sanctionné.

Contrôle de l'état d'ébriété d'un agent :

« Il est interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse » (article R4228-21).

L'autorité territoriale peut ainsi être amenée à contrôler l'état d'ébriété d'un agent en respectant les droits et les libertés individuels.

Ce qu'il faut savoir :

- Ce contrôle **ne peut être réalisé que s'il est prévu dans le règlement intérieur (ou une note de service) ;**
- Il **ne peut être réalisé sur tous les postes de la collectivité**, mais orienté vers les agents occupant des postes dits « à risques » ;
- Il a pour objectif de prévenir ou de faire cesser immédiatement une situation dangereuse. Aucune sanction ne peut être engagée vis-à-vis d'un agent contrôlé positif : seul son comportement lié à une alcoolisation excessive peut l'être ;
- L'agent doit avoir la possibilité de contester le contrôle en demandant une contre-expertise ;
- L'agent a la possibilité de demander la présence d'un membre du personnel ou d'un délégué du personnel ;
- Si l'agent refuse de se soumettre au test d'alcoolémie, il y a présomption d'état d'ébriété. Il est retiré de son poste de travail pour sa sécurité et celle des autres. Ce refus de se soumettre à un alcootest prévu au règlement intérieur peut justifier une faute disciplinaire ;
- Les personnes habilitées à effectuer l'alcootest sont l'autorité territoriale, ainsi que celles que ce dernier aura désignées.

Le décret n°2014-754 du 1^{er} juillet 2014,

autorise les employeurs à introduire dans le règlement intérieur des clauses limitant ou interdisant la consommation d'alcool sur les lieux de travail lorsqu'elle est susceptible de porter atteinte à la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces clauses doivent être proportionnées au but recherché.

Postes de travaux dits « à risques » :

La liste des postes à risques peut être établit en collaboration avec le médecin de prévention et doit figurer dans le règlement intérieur.

Exemples :

- la conduite de véhicule et d'engin ;
- l'utilisation de machines dangereuses ;
- l'utilisation de produits dangereux ;
- des situations dangereuses (travail en hauteur, travaux électriques, machines/outils...)
- des situations impliquant un encadrement (enfants, personnes âgées...)

Quelles sanctions en cas de non-respect du règlement intérieur ?

Un agent ne respectant pas les clauses du règlement intérieur encourt une sanction administrative, pour non-respect des consignes et règles (contraire au devoir d'obéissance).