



| DÉLIBÉRATION 71-2026

COMMUNE DE MIREPOIX (Ariège)
Extrait du registre des délibérations
du Conseil Municipal
Séance du 1^{er} JUILLET 2026

Nombre de Conseillers en Exercice	23
Présents	20
Absents	3
Procurations	3
Votants	23

Par suite d'une convocation en date du 22 juin 2026 (22/06/2026), les membres composant le Conseil Municipal de MIREPOIX (Ariège) se sont réunis en Mairie de Mirepoix, le **mercredi 1^{er} juillet 2026 (01/07/2026) à dix-huit heures trente (18h30)**, sous la présidence de Madame Valérie DILLON, Maire.

Présents (20) : DILLON Valérie, ALIBERT Pierre, ROUCH EYCHENNE Mylène, DARIO Cédric, VIVANCOS Nelly, VALETTE Vincent, LOPEZ Sabine, BENALI Nourredine, QUILLIEN Nicole, FITE Christian, FOUBERT Philippe, SALBY Marina, CAUBET Sébastien, MONFERRAN Sébastien, ORTIZ THALAMAS Jeanne-Marie, MONTAGNE Médéric, CAUX Xavier, GIROUSSE Laurent, CHARRASSE Evelyne, COUTHIER Dominique.

Excusés avec procuration (3) : BARBIER Nathalie (procuration ALIBERT Pierre), SALBY Marina (procuration VALETTE Vincent), VILLARD Patricia (procuration LOPEZ Sabine).

Absents (0) :

Lesquels forment la majorité des membres en exercice et peuvent délibérer valablement en exécution de l'article L.2121-17 du Code Général des Collectivités Territoriales.

Le Président ayant ouvert la séance et fait l'appel nominal, il a été procédé, en conformité avec l'article L. 2121-15 du Code Général des Collectivités Territoriales, à l'élection d'un secrétaire pris dans le sein du Conseil. Mme Nicole QUILLIEN est désignée, à l'unanimité pour remplir cette fonction.

Approbation d'un avenant au règlement intérieur de la collectivité

Le règlement intérieur actuellement en vigueur ne fait pas apparaître de chapitre en lien avec les consommations illicites (alcool et stupéfiants).

Considérant la nécessité de renforcer les mesures de prévention des risques liés à la consommation d'alcool et de substances stupéfiantes sur le lieu de travail ;

Considérant l'intérêt d'encadrer les situations susceptibles de mettre en danger la sécurité des agents, des usagers et des tiers ;

Il appartient donc au Conseil Municipal d'appliquer les dispositions du droit du travail et les obligations de l'employeur en matière de santé et de sécurité.

Considérant la saisine déposée au CST en date du **23/06/2026**, conformément à la réglementation.

LE CONSEIL MUNICIPAL

Où l'exposé de Mme. Le Maire, et après en avoir délibéré, à l'unanimité

- **Approuve** l'avenant au règlement intérieur portant création d'un chapitre intitulé « Prévention gestion des consommations d'alcool et de stupéfiants », annexé à la présente délibération ;
- **Précise** que ce nouveau chapitre rappelle :
 - o L'interdiction de se présenter ou de demeurer sur le lieu de travail sous l'emprise de stupéfiants,

REÇU EN PREFECTURE

le 10/07/2026

Application agréée E-legalite.com

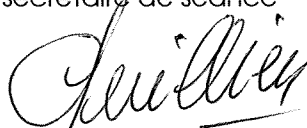
99_DE-009-210901948-20260701-7102026-DE

- o Les règles applicables à l'introduction, à la détention et à la consommation de boissons alcoolisées,
 - o Les mesures de prévention et de sensibilisation,
 - o Les modalités de constatation d'un état susceptible de compromettre la sécurité,
 - o Les procédures à mettre en œuvre en cas de situation à risque,
 - o Les sanctions disciplinaires encourues en cas de manquement.
- **Dit** que le règlement intérieur modifié entrera en vigueur après accomplissement des formalités réglementaires applicables et information de l'ensemble des agents,
- **Charge** Madame le Maire de toutes les démarches pour la bonne réalisation des présentes.

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de Toulouse dans un délai de deux mois à compter de sa publication et de sa réception par le représentant de l'État.

Ainsi fait et délibéré les jour, mois et an ci-dessus,
et ont signé au registre tous les membres présents.
Pour extrait certifié conforme,

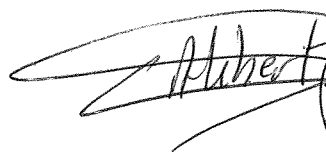
Le secrétaire de séance



Nicole QUILLIEN

Pour le Maire,

Pierre ALIBERT, 1^{er} adjoint



REÇU EN PREFECTURE

le 10/07/2026

Application agréée E-legalite.com

99_DE-009-210901948-20260701-7102026-DE

Avenant n°1 au règlement intérieur

Le présent avenant a pour objet d'ajouter un chapitre 5 relatif à la consommation d'alcool et de substances illicites au règlement intérieur de la collectivité.

Les autres dispositions du règlement intérieur demeurent inchangées.

Le présent avenant entre en vigueur après approbation par l'organe délibérant, avis préalable du Comité Social Territorial et accomplissement des mesures de publicité et d'information des agents.

CHAPITRE 5 – CONSOMMATION D'ALCOOL ET SUBSTANCES ILLICITES

TITRE I – RÈGLES GÉNÉRALES

L'article R.4228-20 du code du travail stipule que le vin, la bière, le cidre, le poiré sont autorisés sur le lieu de travail.

Il appartient donc à l'autorité territoriale de respecter cet article ou de prévoir des dispositions plus restrictives. L'autorité territoriale, a une obligation générale de prévention des risques professionnels de tous ordres, dont les risques liés à l'alcool et aux stupéfiants. Cette obligation générale de prévention est attribuée aux autorités territoriales par l'article 2-1 du décret du 10 juin 1985 modifié pour tous les agents entrant dans leur champ de responsabilité.

Tout agent est tenu de se présenter sur son lieu de travail dans un état compatible avec ses activités et lui permettant de les effectuer pleinement, pour sa propre sécurité, celle de ses collègues et celle des tiers.

Afin d'assurer la protection de la santé et de la sécurité des agents et des tiers, l'introduction et la consommation de boissons alcoolisées sont interdites sur l'ensemble des lieux de travail, sauf dans le cadre des manifestations conviviales autorisées par l'autorité territoriale dans les conditions définies au présent règlement.

Il est formellement interdit d'accéder et de séjourner, en état d'ivresse ou sous l'emprise de drogues, sur les lieux de travail et pendant les heures de travail.

Il est interdit à toute personne ayant autorité sur les agents de laisser entrer, ou séjourner, sur le lieu de travail une personne en état apparent d'ébriété ou sous l'emprise de drogues.

Toute personne, quel que soit son grade ou ses fonctions, témoin de l'une de ces situations s'engage à en avertir immédiatement un responsable hiérarchique, qui avisera des suites à donner à la situation.

Les règles d'interdiction relatives aux stupéfiants sont fixées par le Code de la santé publique et le Code de la route :

- L'usage illicite de l'une des substances ou plantes classées comme stupéfiants est puni de 1 an d'emprisonnement et de 3750 € d'amende (Code de la santé publique, article L 3421-1).
- Toute personne ayant conduit sous l'influence de substances classées comme stupéfiants, depuis la loi du 3 février 2003, est selon le Code de la route passible d'une peine de 2 ans d'emprisonnement et de 4500 € d'amende.

TITRE II - MANIFESTATIONS CONVIVIALES

La consommation de boissons alcoolisées est tolérée lors des manifestations conviviales organisées par la collectivité ou par les agents (pot de départ ...) sous réserve des dispositions suivantes :

- Demander une autorisation préalable à l'autorité territoriale,
- Limiter la quantité de boissons alcoolisées
- Bannir les alcools forts
- Mettre des boissons non alcoolisées à disposition, en quantité au moins équivalente
- Mettre à disposition de quoi se restaurer

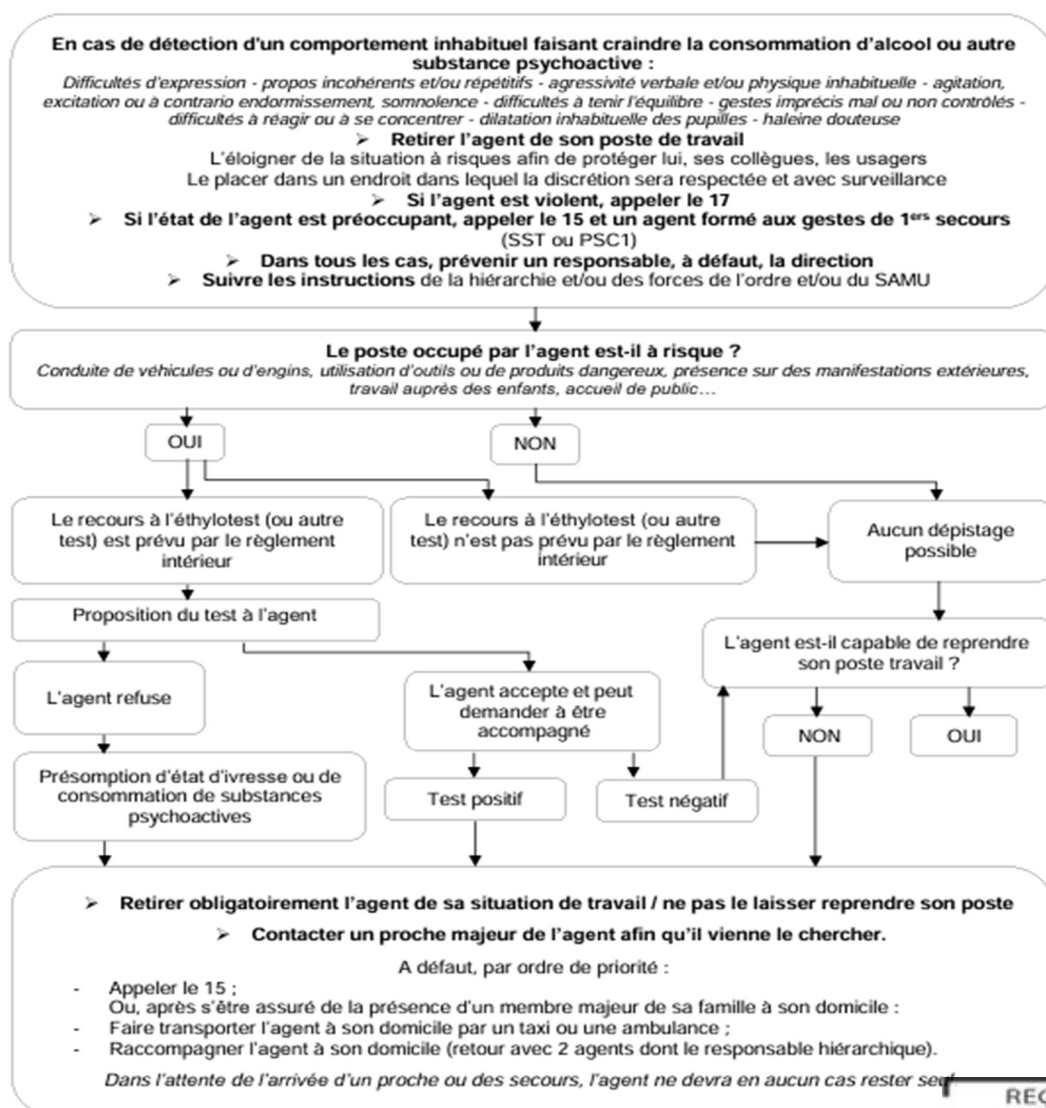
40

La quantité d'alcool consommée doit être compatible avec la reprise du poste de travail, ainsi qu'avec les règles du code de la route. Il conviendra d'empêcher un collègue de reprendre la route, s'il n'est pas en état de le faire.

TITRE III - ÉTAT APPARENT D'ÉBRIÉTÉ : PROCÉDURE

Certains signes peuvent faire supposer un état d'ébriété, notamment :

- Troubles de l'élocution
- Propos incohérents ou injurieux
- Troubles de l'équilibre
- Odeur de l'haleine
- Troubles du comportement (excitation anormale, somnolence...).



REÇU EN PREFECTURE

le 10/07/2026

Application agréée E-legalite.com

99_DE-009-210901948-20260701-7102026-DE

A. Agents sur des postes considérés « à risques »

Il appartient à l'autorité territoriale de désigner les postes à risques.

Pour des raisons de sécurité, l'autorité territoriale pourra procéder à des contrôles d'alcoolémie, pendant le temps de service, pour les agents en état apparent d'ébriété, occupant des postes à risques, désignés ci-dessous :

- Conduite de véhicules ;
- Utilisation d'engins ;
- Travaux en hauteur ;
- Interventions sur voirie ;
- Manipulation de produits dangereux ;
- Travail isolé ;
- Interventions électriques

41

Cette procédure aura uniquement pour objectif de faire cesser la situation dangereuse, afin de garantir la sécurité de l'agent ou celle d'autrui.

Dans cette situation, le responsable hiérarchique ou l'autorité territoriale :

- Retire l'agent de la situation à risque
- Propose à l'agent de se soumettre à un alcootest (appareil simple mesurant le taux d'alcool dans l'air expiré), celui-ci étant libre de l'accepter ou de le refuser
 - En cas de refus de se soumettre au contrôle, ce refus ne permet pas, à lui seul, d'établir un état d'imprégnation alcoolique. Toutefois, compte tenu des éléments objectifs constatés et du risque encouru, l'autorité territoriale pourra écarter temporairement l'agent de son poste afin de préserver sa sécurité et celle des tiers. (Lors de cette procédure, une tierce personne est présente. Le taux d'alcoolémie de référence est celui fixé par la réglementation en vigueur applicable à la conduite des véhicules.)

En cas de résultat négatif et si l'état de l'agent le lui permet, celui-ci reprendra son poste.

En cas de résultat positif, selon l'état de l'agent, le responsable hiérarchique ou l'autorité territoriale :

- Contacte un parent ou un proche de l'agent afin qu'il soit pris en charge contre signature d'un certificat de prise en charge. En aucun cas, un agent ou un élu, ne doit transporter la personne concernée ;
- Prévoit les secours si l'état de santé de l'agent le nécessite ;
- Fait appel aux forces de l'ordre, si l'agent adopte un comportement agressif.

En cas de contrôle positif, l'agent s'exposera donc à des sanctions disciplinaires.

L'agent auquel est proposé l'alcootest a la possibilité de se faire assister par une personne de son choix. L'agent peut refuser l'alcootest, dans ce cas, l'autorité territoriale pourra écarter temporairement l'agent de son poste au regard des éléments constatés et du risque encouru. L'agent est informé de la possibilité de demander immédiatement une contre-expertise ou un second contrôle.

B. Agents sur des postes qui ne sont pas considérés comme « à risques »

Le contrôle de l'alcoolémie ne peut être réalisé dans cette situation. Néanmoins, l'autorité territoriale doit veiller à la santé et la sécurité des agents. Aussi, pour les agents en état apparent d'ébriété, occupant des postes qui ne sont pas considérés comme à « risques », le responsable hiérarchique ou l'autorité territoriale:

- Retire l'agent de la situation à risque
- Contacte un parent ou un proche de l'agent afin qu'il soit pris en charge contre signature d'un certificat de prise en charge (en aucun cas, un agent ou un élu, ne doit transporter la personne concernée)
- Prévoit les secours si l'état de santé de l'agent le nécessite

- Fait appel aux forces de l'ordre, si l'agent adopte un comportement agressif.

TITRE IV - ÉTAT APPARENT D'EMPRISE DE DROGUE : PROCÉDURE

A. Agents sur des postes considérés comme « à risques »

Pour des raisons de sécurité, l'autorité territoriale pourra procéder à des dépistages de produits stupéfiants, pendant le temps de service, pour les agents sous état apparent d'emprise d'une drogue, occupant des postes à risques, désignés précédemment.

42

Dans cette situation, le responsable hiérarchique ou l'autorité territoriale :

- Retire l'agent de la situation à risque
- Propose à l'agent de se soumettre à un test salivaire de détection immédiate de produits stupéfiants, celui-ci étant libre de l'accepter ou de le refuser. L'agent aura la possibilité de contester le test par une contre-expertise à la charge de l'employeur, en cas de résultat positif
- S'assure de la présence d'une tierce personne durant la procédure
- Garantit la confidentialité des résultats du test. Ceux-ci ne peuvent être communiqués qu'aux personnes strictement habilitées à mettre en œuvre les mesures nécessaires à la sécurité des agents et des tiers. La tierce personne présente est également tenue à une obligation de discrétion.

En cas de résultat négatif et si l'état de l'agent le lui permet, celui-ci reprendra son poste.

En cas de résultat positif, selon l'état de l'agent, le responsable hiérarchique ou l'autorité territoriale :

- Contacte un parent ou un proche de l'agent afin qu'il soit pris en charge contre signature d'un certificat de prise en charge.

En aucun cas, un agent ou un élu, ne doit transporter la personne concernée :

- Prévient les secours si l'état de santé de l'agent le nécessite
- Fait appel aux forces de l'ordre, si l'agent adopte un comportement agressif.

Si le test est réalisé dans les conditions précédentes et que les résultats du test et de l'éventuelle contre-expertise sont positifs, l'employeur pourra sanctionner l'agent.

B. Agents sur des postes qui ne sont pas considérés comme « à risques »

La détection de produits stupéfiants ne peut être réalisée dans cette situation. Néanmoins, l'autorité territoriale doit veiller à la santé et la sécurité des agents.

Dans cette situation, le responsable hiérarchique ou l'autorité territoriale :

- Retire l'agent de la situation à risque
- Contacte un parent ou un proche de l'agent afin qu'il soit pris en charge contre signature d'un certificat de prise en charge.

En aucun cas, un agent ou un élu, ne doit transporter la personne concernée :

- Prévient les secours si l'état de santé de l'agent le nécessite
- Fait appel aux forces de l'ordre, si l'agent adopte un comportement agressif

TITRE V – LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES

L'agent public peut faire l'objet de sanctions disciplinaires lorsqu'il commet une faute dans l'exercice de ses fonctions. L'échelle de sanctions diffère selon le statut de l'agent (fonctionnaire titulaire ou stagiaire, contractuel de droit public) et doit faire l'objet d'une appréciation au cas par cas par l'autorité territoriale. Elle

peut aboutir à la radiation des cadres et la sortie de la fonction publique. Celle des fonctionnaires titulaires comporte un nombre de sanctions plus élevé.

L'appréciation du niveau de sanction relève de la libre appréciation de l'autorité territoriale et dépend de nombreux facteurs (contexte général de la collectivité, relations sociales, niveau hiérarchique et de responsabilité de l'agent fautif, volonté manifeste ou caractère involontaire de la faute, etc.).

A. La définition de la faute disciplinaire

Dans les faits, la faute disciplinaire est constituée de l'existence de manquements concrets et vérifiables à des obligations professionnelles et des règles déontologiques. A l'inverse, des rumeurs, des calomnies, des faux témoignages ne peuvent constituer une faute disciplinaire.

Ces manquements prennent la forme d'un :

- Manquement volontaire à une ou plusieurs des obligations statutaires ou déontologiques fixées par la loi ou la jurisprudence administrative
- Crime ou délit prévu par le Code pénal
- Comportement privé de l'agent (faits intervenus en dehors du service) qui porte atteinte à la réputation de la collectivité ou l'établissement qui emploie l'agent et/ou jette le discrédit sur la fonction exercée par l'agent.

B. L'appréciation de la gravité de la faute

Le fait de contrevenir à une obligation déontologique ou statutaire expose l'agent public à une sanction disciplinaire qui s'étend du simple avertissement à la révocation (l'équivalent d'un licenciement pour faute grave) ou le licenciement pour le contractuel.

La particularité, pour l'agent public, tient seulement à ce que les règles en matière de discipline reposent sur des textes spécifiques qui diffèrent de celles du secteur privé. Ces textes définissent les différentes obligations professionnelles auxquelles sont soumis les agents et les procédures disciplinaires qui doivent être mises en œuvre s'ils ne respectent pas ces obligations.

Ces textes sont le Code général de la fonction publique complété par des décrets, notamment le décret n°89-677 du 18 septembre 1989 relatif à la procédure disciplinaire et par une jurisprudence abondante.

Une fois constatée l'existence d'une faute, il revient à l'autorité territoriale d'en apprécier la gravité et de choisir la sanction proportionnée.

Ce pouvoir d'appréciation discrétionnaire repose sur l'article suivant : « *Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité investie du pouvoir de nomination ou à l'autorité territoriale qui l'exerce dans les conditions prévues aux sections 2 et 3.* » - Article L.532-1 du Code général de la fonction publique.

Il n'existe pas de barème de correspondance entre fautes et sanctions. Il en résulte que des faits similaires peuvent donner lieu à des sanctions radicalement différentes. - CE, 30 juillet 1997, n°147383 Cette divergence s'explique par la prise en compte de plusieurs critères d'appréciation de l'importance de la faute. En règle générale, les études et le juge administratif prennent en compte les critères suivants :

- Le niveau hiérarchique des fonctions exercées par l'agent - CE, 8 juillet 1991, n° 97560
- La nature particulière des fonctions - CAA Nancy, 14 juin 2007, n°06NC01090
- La décision du juge pénal - CE, 29 mai 1987, n°82357
- Le caractère répétitif du comportement répréhensible - CE, 15 mai 2009, n°311151
- Le comportement général de l'agent - CE, 25 juin 1982, n°325569
- Les troubles causés dans le fonctionnement du service - CE, 26 mars 1996, n°119908
- La charge de travail de l'agent - CAA de Nantes, 21 février 2003, n°01NT00659

C. La décision de sanction

En tout état de cause, « *Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité investie du pouvoir de nomination ou à l'autorité territoriale qui l'exerce dans les conditions prévues aux sections 2 et 3.* » Article L.532-1 du Code général de la fonction publique.

À l'issue de la procédure disciplinaire, l'autorité territoriale décide ou non de sanctionner l'agent.

Lorsque l'agent occupe plusieurs emplois à temps non complet, « *les sanctions disciplinaires sont prononcées par l'autorité territoriale qui a entrepris la procédure disciplinaire après avis des autres autorités territoriales concernées.* » Article 15 du décret n° 91-298 du 20 mars 1991.

44

L'autorité territoriale n'est pas liée par l'avis du Conseil de discipline.

Elle peut décider de :

- Ne pas prononcer de sanction
- Prononcer la sanction proposée par le conseil de discipline
- Prononcer une sanction plus ou moins sévère que celle proposée par le conseil de discipline

TABLEAU DES SANCTIONS DISCIPLINAIRES – CONTRACTUELS

SANCTION	SAISINE CONSEIL DISCIPLINE	PAIE	DROIT AU CHOMAGE	INSCRIPTION AU DOSSIER DE L'AGENT	EFFACEMENT DE LA SANCTION
Avertissement	Non	Maintien intégral	Sans objet	Non	Sans objet
Blâme	Non	Maintien intégral	Sans objet	Oui	Effacement automatique du dossier au bout de 3 ans si aucune sanction n'est intervenue pendant cette période
Exclusion temporaire des fonctions pour une durée de 1 à 3 jours	Non	Réduction de la rémunération mensuelle au prorata du nombre de jours d'exclusion	Non	Oui	
Exclusion temporaire des fonctions pour une durée de : • 4 jours à 6 mois (Agent en CDD) • 4 jours à 1 an (Agent en CDI)	Oui	Si < 1 mois : réduction au prorata du nombre de jours d'exclusion Si ≥ 1 mois : suppression pendant le nombre de mois d'exclusion	Non	Oui	Effacement, à la demande de l'agent, après 10 ans de services effectifs à partir de la date de la sanction
Licenciement	Oui	Sans objet	Oui	Oui	

→ [Article 36-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

REÇU EN PREFECTURE

le 10/07/2026

Application agréée E-legalite.com

99_DE-009-210901948-20260701-7102026-DE

TABLEAU DES SANCTIONS DISCIPLINAIRES – STAGIAIRES

SANCTION	SAISINE CONSEIL DISCIPLINE	PAIE	DROIT AU CHOMAGE	INSCRIPTION AU DOSSIER DE L'AGENT	EFFACEMENT DE LA SANCTION
Avertissement	Non	Maintien intégral	Sans objet	Non	Sans objet
Blâme	Non	Maintien intégral	Sans objet	Oui	Effacement automatique du dossier au bout de 3 ans si aucune sanction n'est intervenue pendant cette période
Exclusion temporaire de fonctions de 1 à 3 jours	Non	Réduction de la rémunération mensuelle au prorata du nombre de jours d'exclusion	Non	Oui	
Exclusion temporaire de fonctions de 4 à 15 jours	Oui	Réduction de la rémunération mensuelle au prorata du nombre de jours d'exclusion	Non	Oui	Effacement, à la demande du fonctionnaire, après 10 ans de services effectifs à partir de la date de la sanction → Automatique si aucune sanction n'est intervenue pendant cette période
Exclusion définitive du service	Oui	Sans objet	Oui	Oui	Sans objet

→ [Article 6 du décret n°92-1194 du 4 novembre 1992](#)

TABLEAU DES SANCTIONS DISCIPLINAIRES – TITULAIRES

SANCTION	SAISINE CONSEIL DISCIPLINE	PAIE	DROIT AU CHOMAGE	INSCRIPTION AU DOSSIER DE L'AGENT	EFFACEMENT DE LA SANCTION
FONCTIONNAIRE TITULAIRE					
1^{er} GROUPE					
Avertissement	Non	Maintien intégral	Sans objet	Non	Sans objet
Blâme	Non	Maintien intégral	Sans objet	Oui	Effacement automatique du dossier au bout de 3 ans si aucune sanction n'est intervenue pendant cette période
Exclusion temporaire de fonctions de 1 à 3 jours	Non	Réduction de la rémunération mensuelle au prorata du nombre de jours d'exclusion	Non	Oui	
2^{ème} GROUPE					
(1) Radiation du tableau d'avancement	Oui	Sans objet	Non	Oui	Effacement, à la demande du fonctionnaire, après 10 ans de services effectifs à partir de la date de la sanction → Automatique si aucune sanction n'est intervenue pendant cette période
Abaissement d'échelon à l'échelon immédiatement inférieur à celui détenu par le fonctionnaire + (1) possible	Oui	Réduction de la rémunération → application de l'indice majoré lié au nouvel échelon	Non	Oui	
Exclusion temporaire de fonctions de 4 à 15 jours + (1) possible	Oui	Réduction de la rémunération mensuelle au prorata du nombre de jours d'exclusion	Non	Oui	
3^{ème} GROUPE					
Rétrogradation au grade immédiatement inférieur, à un échelon comportant un indice égal ou immédiatement inférieur à celui détenu par le fonctionnaire + (1) possible	Oui	Réduction de la rémunération → application de l'indice majoré lié au nouvel échelon	Non	Oui	Effacement, à la demande du fonctionnaire, après 10 ans de services effectifs à partir de la date de la sanction → Automatique si aucune sanction n'est intervenue pendant cette période
Exclusion temporaire de fonctions de 16 jours à 2 ans + (1) possible	Oui	Si < 1 mois : réduction au prorata du nombre de jours d'exclusion Si ≥ 1 mois : suppression pendant le nombre de mois d'exclusion	Non	Oui	
4^{ème} GROUPE					
Mise à la retraite d'office	Oui	Sans objet	Oui	Oui	Sans objet
Révocation	Oui	Sans objet	Oui	Oui	