



FICHE PRÉVENTION

Alcool au travail

La consommation d'alcool ne cesse de baisser depuis 40 ans. Pourtant les problèmes liés à l'alcoolisation demeurent un problème récurrent dans le monde du travail et, face à ce sujet sensible, nombre de collectivités restent démunies.

La consommation d'alcool est une cause importante de dysfonctionnements, d'absentéisme, d'apparitions de situations dangereuses et de survenue d'accidents de travail.

Par ailleurs, c'est un symptôme de souffrance individuelle qui reste délicat à appréhender et à gérer : ces situations se positionnant à la frontière entre vie privée et vie professionnelle, maladie et faute.



La principale difficulté pour l'autorité territoriale reste la preuve de l'alcoolisme mais celui-ci peut également être déclaré responsable des dommages et accidents qui seraient nés d'une alcoolisation de ses agents.

Pour vous assister et vous conseiller, le service Prévention du Centre de Gestion du Pas de Calais vous propose, à travers cette foire aux questions (FAQ), les questions fréquemment posées sur la gestion immédiate de ces situations.

Que dit la réglementation ?

L'article R.4228-21 du Code du travail prévoit qu' « *il est interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse* ». Être en état d'ébriété sur son lieu de travail constitue donc une faute susceptible d'être sanctionnée.

La liste des alcools qui peuvent être introduit sur le lieu de travail est précisée à l'article R.4228-20 du Code du travail : « *aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail* ». Ces boissons issues de la fermentation et non distillées sont réputées être moins fortes en alcool que les alcools distillés.

Ces articles sont applicables à la fonction publique territoriale en application du renvoi prévu à l'article 108-1 de la Loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

Les prescriptions du Code du travail peuvent être reprises dans le règlement intérieur de la collectivité ou dans une note de service relative à l'alcool sur le lieu de travail.

L'autorité territoriale pourrait tout à fait être **plus stricte et interdire** toutes les boissons alcoolisées et fermentées dans le milieu professionnel (Conseil d'État n° 349365 du 12 novembre 2012).

Le décret n° 2014-754 du 1er juillet 2014 modifiant l'article R. 4228-20 du code du travail précise que les mesures peuvent prendre la forme d'une limitation voire d'une interdiction de la consommation d'alcool mais, doivent être proportionnées au but recherché.



Si certaines boissons alcoolisées sont **tolérées** sur le lieu de travail, le règlement intérieur peut en limiter les occasions et rappeler dans quelles mesures et sous quelles conditions elles peuvent être introduites. Exemple : boissons alcoolisées autorisées lors des pots de départ avec autorisation préalable du supérieur hiérarchique.

En application de l'article 23 de la Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 et des articles L.4121 et suivants du Code du travail, l'autorité territoriale (au sens employeur) est tenue de prendre soin de la santé, de l'intégrité physique et de la sécurité de ses agents, pendant le travail.

A quoi sert le règlement intérieur en ces matières ?

Le règlement intérieur de la collectivité constitue le fondement du pouvoir disciplinaire en ce qu'il va interdire ou contrôler l'introduction de boissons alcoolisées sur le lieu de travail.



Faute d'interdiction ou de réglementation prévue dans le règlement intérieur, l'autorité territoriale ne pourrait reprocher à ses agents de consommer les boissons permises par le Code du travail, sauf à constater un état d'ébriété apparent.

Par ailleurs, le règlement intérieur permet de prouver l'état d'ébriété s'il comporte la **procédure** permettant de soumettre un agent à l'éthylotest.

Le règlement doit mentionner la procédure dans son ensemble, mentionner les postes à risque, les risques disciplinaires encourus, la procédure de contestation (contre-expertise) ainsi que les personnels habilités à procéder à l'éthylotest.

Quels sont les signes d'un état d'ébriété ?

Plusieurs indices apparents 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...)

Tout agent qui constate qu'un autre agent présente des signes d'un état d'ébriété doit le **signaler**. Le signalement est fait au responsable hiérarchique direct présent au moment des faits, qui informe le chef de service de l'attitude générale de l'agent.



Des comportements pseudo ébrioux montrent certains signes d'un état d'ébriété et nécessitent une prise en charge médicale urgente (AVC, hypoglycémie, épilepsie partielle, etc...)

Puis-je faire passer un éthylotest à tous les agents à leur arrivée ?

Il n'est pas possible de soumettre de façon systématique les agents à l'éthylotest.

Le recours à l'éthylotest doit être défini dans le règlement intérieur ou une note de service et validé par l'organisme compétent en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (CT-CHSCT).



Il ne se justifie que pour mettre fin à l'existence d'un risque ou d'une situation dangereuse pour l'agent ou les tiers. Il n'est donc possible que pour des agents présentant un état apparent d'ébriété et étant sur des postes dangereux.



La liste des postes comportant un danger doit être établie par la collectivité et mentionnée dans le règlement intérieur.

Conformément à l'article 48 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié, la collectivité doit consulter son CT-CHSCT de rattachement pour le règlement qu'elle envisage d'adopter.

Pour quels postes est-il possible de recourir à un éthylotest ?

Le danger peut concerner l'agent lui-même, ses collègues ou des tiers comme les usagers du service public.

La jurisprudence relative à l'alcool considère que sont dangereux les postes impliquant la conduite de véhicule, la sûreté et la sécurité, la manipulation de machines dangereuses ou l'utilisation de produits dangereux.

Néanmoins, au regard de l'obligation pour l'autorité territoriale de garantir la sécurité des agents mais aussi celle des usagers, d'autres situations peuvent être qualifiées de dangereuses : travail en hauteur, travail exposant à des risques de noyade, travail en relation avec des enfants ou des personnes âgées...

L'éthylotest suffit-t-il ?

Aucune disposition législative ou réglementaire n'impose à l'administration de pratiquer une prise de sang pour constater l'imprégnation alcoolique d'un fonctionnaire en service.

L'état d'ébriété de l'intéressé peut être établi suite aux témoignages recueillis auprès de ses collègues et décrivant son comportement, ainsi que par les résultats de l'éthylotest pratiqué en application de la procédure prévue par le règlement intérieur (CAA de Bordeaux n° 11BX02308 du 10 mai 2012).

Comment réagir face à un agent administratif en état d'ébriété ?

Le recours à l'éthylotest n'est pas possible dans la mesure où il ne s'agit pas d'un poste de sécurité.

Néanmoins, le retrait de l'agent est envisageable sur la base de témoignages écrits permettant d'établir qu'il n'est pas en capacité de travailler. Ce retrait peut être justifié par le fait que l'agent n'exerce pas ses fonctions, est un danger pour lui-même ou pour les tiers, perturbe gravement le service et/ou que son état le nécessite.

L'agent présentant donc un état anormal, il pourra alors être suspecté un malaise et être traité comme tel...

Que faire quand un agent refuse de se soumettre à un éthylotest ?

La jurisprudence du secteur privé mentionne que si l'agent refuse de se soumettre à l'éthylotest, on suppose qu'il est en état d'ébriété : on parle de « présomption d'état d'ébriété ».

Cependant, aucune jurisprudence du secteur public ne traite de ce sujet. Il est donc conseillé de faire comme pour les agents pour lesquels on ne peut utiliser l'éthylotest ; c'est-à-dire le retirer de son poste de travail sur la base de témoignages écrits permettant d'établir que l'agent n'est pas en capacité de travailler. Néanmoins, **l'utilisation de l'éthylotest étant prévue dans le règlement intérieur ou dans une note de service, le refus de s'y soumettre constitue une faute passible de sanction.**

Peut-on sanctionner un agent en état d'ébriété ?

L'agent, pour lequel l'état d'ébriété a été avéré, peut être sanctionné disciplinairement. En effet, ce comportement est constitutif d'une faute professionnelle, puisque l'agent manque à ses obligations. En revanche, ces faits ne constituent pas une insuffisance professionnelle, qui se définit comme l'inaptitude de l'agent à exercer ses fonctions ou à accomplir les tâches qui lui sont confiées.

Un agent en état d'ébriété n'est pas forcément inapte à exercer les missions qui lui sont confiées, en revanche, le fait d'être ivre au travail entraîne non seulement une faute personnelle mais peut aussi être doublé d'une faute professionnelle due au manque d'attention de l'agent provoqué par l'alcool.

A titre de cas de jurisprudence, ont été sanctionnés :

- un chef de police municipale circulant à bord d'une voiture de service banalisée en état d'ébriété et en excès de vitesse (CAA de Nancy n°12NC01673 du 2 mai 2013)
- un fonctionnaire révélant son addiction alcoolique incompatible avec la conduite automobile, l'agent exerçant les fonctions de livreur (CAA de Lyon n°12LY02058 du 7 mai 2013)
- un agent en état d'ébriété après avoir consommé de l'alcool pendant son service et qui a eu un accident endommageant son véhicule (CAA de Nantes 10NT01975 du 7 octobre 2011)

Que faire pour aider l'agent sous l'emprise de l'alcool ?

L'alcoolisme étant une maladie, l'employeur peut mettre en place un congé de longue maladie d'office, sans demande préalable de l'agent. Cette mesure ne peut être prise que si le comportement du fonctionnaire lié à son état de santé compromet la bonne marche du service et lorsque l'autorité territoriale estimant, au vu d'une attestation médicale ou sur le rapport de ses supérieurs hiérarchiques, qu'il se trouve dans une situation ouvrant droit à congé de longue maladie (article 24 du décret 87-602 du 30 juillet 1987).

La collectivité ou le comité médical pourra imposer au fonctionnaire les soins et traitements que son état exige (Conseil d'État n°00766 du 18 novembre 1977).



La mise en congé de longue maladie d'office doit reposer sur des éléments médicaux suffisants : rapports du médecin du travail, examen médical auprès d'un médecin agréé...et doit être soumis à l'avis du comité médical départemental.

Que faire à la reprise de l'agent ?

La reprise du travail par l'agent doit être l'occasion de dialoguer avec lui et de redéfinir les règles de fonctionnement du service. L'agent ne doit pas reprendre le travail comme si de rien n'était. Trois mesures encadrent la reprise de l'agent après un incident lié à un état d'ébriété :

- **Entretien avec l'agent** : le supérieur hiérarchique et/ou la direction des ressources humaines doivent prendre l'initiative d'un entretien à la reprise du travail après un incident lié à un état d'ébriété ayant entraîné le retrait du poste. Cet entretien aura plusieurs objectifs :
 - amorcer un dialogue avec l'agent, l'inviter à s'exprimer sur ce qui s'est passé
 - revenir sur l'événement, expliquer les mesures prises et consigner par écrit les faits reprochés
 - informer l'agent des risques encourus et des responsabilités de chacun
 - rappeler les sanctions que l'agent encourt en cas de répétition d'état d'ébriété
 - appréhender les difficultés ayant amené l'agent à cette situation
 - proposer une aide et l'orienter vers d'autres acteurs (médecin, structures extérieures...)
- **Saisine du médecin du travail** : l'autorité territoriale doit saisir le médecin du travail qui se prononcera sur l'aptitude de l'agent à son poste et organisera éventuellement un suivi médical. Cette démarche est impérative en cas de postes dangereux
- **Traitement administratif** : la direction des ressources humaines devra procéder à la régularisation de la situation administrative (mise en congés annuels, arrêt maladie, retenue sur salaire pour service non fait...). Éventuellement, elle prendra une sanction

Quel risque pénal pour la collectivité ?

La responsabilité pénale de l'autorité territoriale, des collègues... peut être mise en jeu dans le cas d'un accident au titre de la faute d'imprudence ou de négligence (articles 221-6, 222-19 et suivants du Code pénal), de la mise en danger d'autrui (articles 121-2, 221-6, 222-19 et suivants et 223-1 du Code pénal) ou de la non-assistance à personne en danger (article 223-6 du Code pénal).



En 2007, la Cour de cassation a condamné un employeur, après qu'un de ses salariés se soit tué au volant après un pot, au titre de non-assistance à personne en danger (Cour de cassation n°06-86228 du 5 juin 2007).

De même, le responsable d'un établissement public a été sanctionné par le juge pour avoir toléré l'introduction de boissons alcoolisées sur le lieu de travail, ainsi que leur absorption massive par le personnel à l'occasion de pots non dissimulés (Conseil d'État n° 293863 du 10 septembre 2007).

Brochures

- Publication INRS ED 6147 « Pratiques addictives en milieu de travail »
- Article de revue INRS TC 152 « Alcool et travail »