

L'ALCOOL AU TRAVAIL

I / LA REGLEMENTATION

- En application des dispositions de 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. En contrepartie, l'autorité territoriale doit mettre à la disposition des agents de l'eau potable et fraîche et ce, en vertu de l'article R. 4225-2 du Code du travail.

- L'autorité territoriale prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des agents sous son autorité. Cette obligation de prévention est visée à l'article L 4121-1 du Code du travail. A ce titre, elle peut interdire toute introduction d'alcool, si l'intérêt du service le nécessite. En effet, celle-ci peut, lorsque des impératifs de sécurité le justifient, insérer dans le règlement intérieur des dispositions qui limitent la consommation de boissons alcoolisées de manière plus stricte que l'interdiction posée par le Code du travail. De telles dispositions doivent cependant rester proportionnées au but de sécurité recherché ([QE Sénat - N° 6243 du 27/06/2013](#)).

- En application de l'article R. 4228-21 du Code du travail, il est, par ailleurs, interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse.

Les « pots de l'amitié » et les vins d'honneur

Pour rester dans un cadre légal, seules les boissons autorisées précédemment citées devraient normalement pouvoir être proposées lors des « pots de l'amitié » et vins d'honneur, l'employeur restant, dans tous les cas, responsable de ces manifestations et des accidents survenus après ces événements du fait de l'état alcoolique d'un agent.

Néanmoins, lorsque des pots alcoolisés sont organisés ponctuellement dans les services à l'occasion d'une manifestation particulière, le prestataire retenu et le cadre en charge de la mise en œuvre de la cérémonie festive doivent sensibiliser le personnel chargé du service, de la réglementation « alcool et travail » en vigueur pour éviter un cas d'ivresse. Les boissons alcoolisées devront être servies avec modération ainsi que de la nourriture variée en quantité suffisante pour accompagner les boissons. Il devra obligatoirement être proposé des boissons sans alcool autres que de l'eau.

Législation en vigueur Code du Travail

■ Article L. 4121-1

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

1° Des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ;

2° Des actions d'information et de formation ;

3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes

■ Article R. 4225-2

Les employeurs doivent mettre à la disposition des travailleurs de l'eau potable et fraîche pour la boisson.

■ Article R. 4228-20

Aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail.

■ Article R. 4228-21

Il est interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse.

II / LE RECOURS A L'ALCOOTEST

Un contrôle de l'alcoolémie ne peut être pratiqué systématiquement pour l'ensemble du personnel, mais est strictement limité à des circonstances et des situations de travail particulières ([Conseil d'Etat du 1er février 1980 - N°06361](#)).

Le recours à l'alcootest est justifié lorsque les agents sont occupés à l'utilisation d'une machine dangereuse, à la conduite d'un véhicule, à la manipulation de substances et préparations dangereuses, à l'exécution de certains travaux et tous autres postes de travail dangereux listés par l'autorité territoriale et validés par le Comité technique ou le CHSCT (*Sont considérés comme postes à risques, les postes susceptibles de mettre en cause l'intégrité corporelle de l'agent, de son entourage de travail ou du public*).

La liste des postes à risques pour lesquels le contrôle d'alcoolémie pourra être pratiqué devra être précisée dans le règlement intérieur approuvé par le Comité technique ou le CHSCT. Le règlement intérieur devra également :

- Indiquer les personnes habilitées à pratiquer l'alcootest (autorité territoriale, adjoints, supérieur hiérarchique, policier municipal...) sans obligation de les désigner nommément dans le texte du règlement intérieur ([QE Ass. Nat. du 10 novembre 1997 - N° 1177](#)),
- Préciser que si un agent refuse de se soumettre à l'alcootest, une présomption d'état d'ébriété sera retenue à son encontre,
- Préciser que l'agent a la possibilité de demander la présence d'une tierce personne,
- Prévoir la possibilité de solliciter une contre-expertise.

L'alcootest a pour seul objectif de prévenir ou de faire cesser immédiatement une situation à risque, et non de permettre à l'employeur de constater une éventuelle faute disciplinaire ([Conseil d'Etat du 23 juillet 2003 1980 - N°240784](#)).

NB : S'agissant du prélèvement sanguin, il n'entre pas dans les pouvoirs de l'autorité territoriale.

III / CONSTAT D'UN AGENT EN ETAT D'EBRIETE SUR LE LIEU DE TRAVAIL : COMMENT L'AUTORITE TERRITORIALE DOIT-ELLE REAGIR ?

En cas de constat ou de suspicion d'un état d'ébriété, tout agent ou tout responsable hiérarchique doit mettre en œuvre toutes les mesures possibles pour la protection de l'agent, de ses collègues et des usagers notamment par le **retrait de l'agent de son poste de travail**. A défaut, c'est la responsabilité propre de l'employeur qui pourrait être engagée en cas d'accident. Il appartient également à l'autorité territoriale de rédiger un rapport sur la situation afin d'engager éventuellement une procédure de mise en congé maladie ou disciplinaire.

1/ L'agent occupe un poste à risque mentionné dans le règlement intérieur

L'autorité territoriale a la possibilité de proposer un contrôle d'alcoolémie tel qu'il aura été défini par ledit règlement. L'agent peut demander à être assisté d'un témoin de son choix se trouvant sur le site. Il peut également solliciter une contre-expertise. La présence des représentants du personnel n'est pas nécessaire, mais il est souhaitable qu'ils en soient informés.

Le fait de présenter des signes d'ébriété et de refuser de se soumettre à un alcootest peut justifier une sanction disciplinaire ([CAA de Nantes du 30 décembre 1996 - N° 95NT00311](#)).

NB : Si le contrôle effectué s'avère négatif, il appartient à l'employeur d'évaluer les capacités de l'agent à travailler en toute sécurité pour lui-même et autrui.

2/ L'agent n'occupe pas un poste à risque

L'autorité territoriale, dans ce cas, ne peut procéder à un contrôle d'alcoolémie, elle devra simplement identifier les signes de troubles du comportement de l'agent (troubles de l'élocution, propos incohérents, troubles de l'équilibre, odeur de l'haleine, excitation anormale, somnolence...) et retirer l'intéressé de son poste de travail sur la base de témoignages écrits permettant d'établir qu'il n'est pas en capacité de travailler.

MESURES A PRENDRE PAR LA COLLECTIVITE

Dans les deux cas mentionnés ci-dessus, si l'agent ne peut être maintenu dans son activité, plusieurs possibilités sont envisageables selon la gravité de la situation :

- a) Retrait de l'agent de son poste de travail et placement de celui-ci dans une salle de repos de la collectivité où les risques sont limités et ce, jusqu'au rétablissement de sa capacité de travail. L'agent ne devra pas rester seul pendant cette période,
- b) Après autorisation médicale, raccompagner l'agent à son domicile où un adulte devra être présent pour le prendre en charge. L'autorité territoriale ne doit, en aucun cas, laisser l'agent rentrer à son domicile par ses propres moyens et laisser ce dernier seul à son domicile,
- c) Faire appel aux services d'urgence si l'état de l'agent nécessite une hospitalisation (SAMU, pompiers,...),
- d) Faire intervenir les forces de l'ordre (Gendarmerie Nationale - Police Municipale) lorsque l'agent adopte un comportement violent,
- e) Informer sa hiérarchie.

La reprise du travail par l'agent doit faire l'objet d'un entretien avec son responsable hiérarchique et/ou la direction des ressources humaines. L'entretien a pour but de revenir sur l'état d'ivresse de l'intéressé, informer celui-ci des risques encourus et des responsabilités de chacun, expliquer les mesures qui ont été prises et lui demander de s'exprimer sur cet événement. Il pourra alors lui être proposé une aide par le service médical, le service social, une association d'aide ou un organisme extérieur.

Cet entretien fera obligatoirement l'objet d'un compte rendu écrit.

IV / LES CONSEQUENCES POUR L'AGENT SUITE A SON ETAT D'EBRIETE

1 / La rémunération

L'agent éloigné de ses fonctions en raison de son état d'ébriété demeure en position d'activité. Néanmoins, l'autorité territoriale doit procéder à une retenue sur la rémunération de l'agent concerné pour absence de service fait conformément à [l'article 20 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983](#) portant droits et obligation des fonctionnaires. Cette retenue s'analyse comme une simple mesure comptable à l'égard de laquelle l'administration ne dispose que d'une compétence liée.

2 / Les sanctions disciplinaires

Comme indiqué précédemment, le recours à l'alcootest ne peut permettre à l'employeur de faire constater une éventuelle faute disciplinaire, l'ivresse en tant que telle ne constituant pas un motif de sanction. Seules ses conséquences sur le comportement de l'agent peuvent faire l'objet d'une procédure disciplinaire (manquement au travail, retards répétés, violence, consommation de boissons alcoolisées interdites sur le lieu de travail...).

Il appartient à l'autorité territoriale d'apprécier la sanction adéquate aux faits reprochés à l'agent. La mesure sera d'autant plus grave que l'état d'ébriété a eu des conséquences sur des tiers ([Conseil d'Etat du 4 mars 1992 - N° 89545](#)).

NB : La procédure disciplinaire reposant sur des faits avérés, en l'absence de contrôle d'alcoolémie, l'autorité territoriale devra avoir recours aux témoignages écrits des personnes présentes. En effet, la responsabilité de la collectivité peut être engagée si elle accuse un de ses agents de conduite addictive sans les éléments de preuve nécessaires ([CAA de Bordeaux du 30 juin 2008 - N°06BX00646](#)).

3 / La perte du régime de l'accident de service

Un état d'imprégnation alcoolique constitue une faute personnelle détachable de l'exercice des fonctions ([Conseil d'Etat du 9 octobre 1974 - N° 90999](#)). En effet, tout fonctionnaire exerce une mission de service public et se trouve de ce fait soumis à un devoir d'exemplarité. En conséquence, et par une jurisprudence constante, un agent victime d'un accident, causé par son état d'imprégnation alcoolique, durant ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions ou entre le lieu du travail et du domicile, ne bénéficie pas du régime des accidents de service ([CAA de Nantes du 27 mai 1999 - N°96NT01581](#)).

4 / La perte de la protection fonctionnelle

Lorsqu'un agent public fait l'objet de poursuites engagées par un tiers, l'administration doit couvrir les condamnations prononcées contre ce dernier dès lors que les faits ont pour origine une faute de service et ce, en application des dispositions de [l'article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983](#) précitée.

Or, l'existence d'une faute personnelle détachable du service, tel des faits commis en état d'ébriété, exonère l'administration de toute obligation de protection statutaire et notamment de la prise en charge des frais d'avocat de l'agent mis en cause devant les juridictions civiles ou pénales.

ACTION RECURSOIRE

L'administration condamnée pour une faute personnelle peut engager une action récursoire contre l'agent public fautif, afin de récupérer tout ou partie de la somme versée aux victimes au titre de dédommagement ([QE Sénat - N° 05697 du 02/02/2009](#)).

5 / Les ayants droits de l'agent

Les ayants droit de l'agent décédé en état d'ivresse n'ont pas droit à la pension de réversion ([Conseil d'Etat du 23 mai 2003 - N° 246162](#)).

6 / Le placement en congé maladie d'office

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, en application de [l'article 24 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987](#) relatif aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux, 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. La mise en congé de longue maladie d'office doit donc reposer sur des éléments médicaux suffisants : rapports du médecin de prévention, examen médical auprès d'un médecin agréé... et doit être soumis à l'avis du Comité médical départemental.

Le placement d'office en congé de maladie ordinaire n'est pas mentionné dans l'article 24 mais il a été admis pour des fonctionnaires hospitaliers ([Conseil d'Etat du 27 mars 1987 - N°53191](#)).

V / LES CONSEQUENCES POUR LA COLLECTIVITE

Pour la jurisprudence, l'autorité territoriale engage sa responsabilité administrative de manière très large. En effet, celle-ci est tenue à une obligation de résultat et doit avoir conscience des conséquences qui pourraient se produire en cas d'état d'ébriété d'un de ses agents et des dommages qui en découleraient.

La responsabilité de l'autorité territoriale peut également être mise cause pénalement dans les cas suivants :

- faute par imprudence ou négligence (art. 223-6 du Code pénal),
- non-assistance à personne en danger (art. 121-3 du Code pénal),
- mise en danger d'autrui (art. 222-19 du Code pénal),
- manquement à son obligation d'interdire l'accès au travail des agents en état d'ivresse (art. R. 4228-1 du Code du travail).

Législation en vigueur Code pénal

■ Article 121-3 (alinéa 4)

Dans le cas prévu par l'alinéa qui précède, les personnes physiques qui n'ont pas causé directement le dommage, mais qui ont créé ou contribué à créer la situation qui a permis la réalisation du dommage ou qui n'ont pas pris les mesures permettant de l'éviter, sont responsables pénalement s'il est établi qu'elles ont, soit violé de façon manifestement délibérée une obligation particulière de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement, soit commis une faute caractérisée et qui exposait autrui à un risque d'une particulière gravité qu'elles ne pouvaient ignorer.

■ Article 223-6

Sera puni des mêmes peines (75 000 euros d'amende) quiconque s'abstient volontairement de porter à une personne en péril l'assistance que, sans risque pour lui ou pour les tiers, il pouvait lui prêter soit par son action personnelle, soit en provoquant un secours.

■ Article 222-19

Le fait de causer à autrui, dans les conditions et selon les distinctions prévues à l'article 121-3, par maladresse, imprudence, inattention, négligence ou manquement à une obligation de prudence ou de sécurité imposée par la loi ou le règlement, une incapacité totale de travail pendant plus de trois mois est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende.

L'employeur public peut voir engager sa responsabilité pénale en tant que personne physique (élu, directeur ou chef de service), mais aussi en tant que personne morale (collectivité ou établissement public).

En effet, la responsabilité pénale des personnes ayant concouru à la survenance de l'accident ou de la maladie, peut être engagée pour homicide ou blessures involontaires, selon le caractère direct ou indirect de leur intervention, selon la gravité de la faute et selon l'importance du dommage corporel.

L'article 121-3 du Code pénal exige une faute d'une gravité suffisante pour sanctionner la personne physique représentant l'autorité territoriale :

- soit la violation manifestement délibérée d'une obligation de sécurité ou de prudence comme le non respect des règles du Code du travail,
- soit la faute caractérisée par l'exposition d'autrui à un risque d'une particulière gravité que l'employeur ne pouvait ignorer.

La faute de l'agent, y compris la faute grave résultant d'un état d'ébriété, ne couvre pas la faute pénale éventuelle de l'employeur.