

## I) La réglementation

Pour rappel, les dispositions légales et réglementaires imposent à l'employeur public de protéger les agents publics et de prendre les dispositions appropriées pour garantir leur santé et leur sécurité (articles L134-5, L136-1 code général de la fonction publique, article 2-1 décret n°85-603 du 10 juin 1985).

Il s'agit d'une obligation de résultat à la charge de l'autorité territoriale.

En application de l'article R. 4228-21 du Code du travail, 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.

D'une manière générale, l'article R.4228-20 du Code du travail prévoit : « 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. Toutefois, l'autorité territoriale peut être plus stricte et interdire toutes les boissons alcoolisées et fermentées dans le milieu professionnel (Conseil d'État n° 349365 du 12 novembre 2012).

Ces articles sont applicables à la fonction publique territoriale conformément aux articles L.811-1 et L.811-2 du code général de la fonction publique.

## II) La pratique

### A) **Constat d'état d'ébriété sur le lieu de travail : comment l'autorité territoriale doit-elle agir ?**

#### → Retrait de l'agent

Lorsqu'il existe une suspicion d'état d'ébriété, le personnel (agent ou responsable hiérarchique), doit retirer l'agent de son poste de travail, et informer le supérieur hiérarchique ainsi que l'assistant de prévention.

Cette mesure est essentielle, puisqu'elle permet de protéger l'agent, le personnel, et les usagers.

Si cette mesure n'est pas réalisée, la responsabilité de la collectivité peut être engagée en cas d'accident.

Le supérieur hiérarchique informe l'agent qu'il ne lui semble pas apte à assurer son service, lui rappelle les consignes de sécurité et la loi concernant l'interdiction de présenter un état d'ivresse sur son lieu de travail. Il doit également l'informer de la suite de la procédure.

Si l'agent est violent, il est conseillé de faire intervenir les forces de l'ordre (police, gendarmerie).

Il est également préconisé, de rédiger un rapport sur la situation, dans l'optique d'une éventuelle procédure disciplinaire qui pourrait être engagée contre l'agent (voir B).



24 rue d'Arcole  
42 000 Saint-Etienne



04 77 42 67 20



[www.cdg42.fr](http://www.cdg42.fr)

- Pour connaître les mesures à prendre dans une telle situation, il convient de distinguer selon le type d'emploi occupé par l'agent en état d'ébriété

Dans le cas où l'agent occuperait un poste à risque :

- Postes de sécurité (avec ou sans port d'armes)
- Manipulation ou utilisation de produits dangereux
- Conduite d'engins et véhicules
- Utilisation de machines-outils
- Présence sur des manifestations extérieures
- Intervention au-dessous du sol
- Présence sur la voie publique
- Travail auprès de nourrissons, d'enfants, d'adolescents
- Accueil du public

Il s'agit d'une liste non exhaustive qui pourra être complétée par la collectivité/établissement public.

- ✓ Réalisation d'un contrôle de l'alcoolémie (éthylotest) **uniquement** s'il est prévu par le règlement intérieur de la collectivité/établissement public.

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 (mentionnés ci-dessus).

Le recours à l'éthylotest doit être défini dans **un règlement intérieur** ou une note de service validé en instance paritaire (formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ou comité social territorial).

Il devra notamment indiquer :

- Les personnes qui sont habilitées à réaliser ce test (cf. FAQ)
- La procédure à respecter dans la gestion d'un agent en état d'ébriété (telle que mentionnée ci-dessus)
- En cas de refus de l'agent de se soumettre à ce test, une présomption d'état d'ébriété sera retenue à son encontre
- Une liste des garanties dont dispose l'agent :
  - L'agent a la possibilité de demander qu'une tierce personne soit présente
  - La faculté pour celui-ci de demander une contre-expertise ou un deuxième test

Si le résultat de l'éthylotest s'avère être négatif, il appartient alors à l'autorité territoriale de décider si l'agent a la capacité de travailler en sécurité, que ce soit pour lui-même ou pour autrui.

Si le résultat est positif, l'agent n'est plus en capacité d'assurer ses fonctions. Le cas échéant, il convient qu'un proche de l'agent vienne le récupérer sur son lieu de travail. Il est fortement conseillé de faire signer une décharge à la personne qui atteste qu'elle est venue récupérer l'agent.

Si aucun proche de l'agent n'est disponible, celui-ci est reconduit à son domicile sous réserve qu'il y soit **accueilli**. En effet, dans cette situation, l'agent ne peut rester seul.

Le transport se fera de préférence dans un **véhicule de service** et dans la mesure du possible sous couvert d'un ordre de mission.

Si aucun tiers n'est disponible pour accueillir l'agent à son domicile, dans ce cas, **l'autorité territoriale contacte le SAMU** (15 ou 112), pour signaler la situation (même si l'agent y est opposé).

Dans l'attente de sa prise en charge, une pièce (salle de repos) est mise à disposition de l'agent.

Une nouvelle fois, l'intéressé ne devra pas rester seul (un agent de la collectivité restera à ses côtés).



24 rue d'Arcole  
42 000 Saint-Etienne



04 77 42 67 20



[www.cdg42.fr](http://www.cdg42.fr)

**Après autorisation médicale faisant suite à un avis du médecin du travail ou à un appel au SAMU**, l'autorité territoriale peut raccompagner l'agent à son domicile **où un adulte devra être présent pour le prendre en charge**. A défaut, et selon l'état de l'agent, il peut être accompagné en milieu hospitalier.

Par ailleurs, l'autorité territoriale contacte le service médecine préventive du Centre de Gestion pour signaler la situation et prendre rendez-vous avec le Médecin du travail. Ce rendez-vous sera l'occasion pour le Médecin du travail et l'agent d'échanger sur le problème de santé rencontré et de l'orienter pour un suivi adapté.

Dans tous les cas, l'autorité territoriale ne doit jamais laisser l'agent rentrer par ses propres moyens à son domicile ni le laisser seul à son domicile.

Dans le cas où l'agent occuperait un poste à risque mais sans que le recours à l'éthylotest ne soit prévu par le règlement intérieur ou une note de service ou,

Dans le cas où l'agent n'occuperait pas un poste à risque :

Dans cette situation, **l'autorité territoriale ne peut pas réaliser un test d'alcoolémie** sur l'agent en question.

Elle doit, avec l'aide de témoignages, constater les troubles du comportement que présente l'agent. Il existe plusieurs indicateurs d'état d'ébriété comme l'élocution, la motricité, l'odeur, vigilance réduite... (Cf Annexe 3 : Indicateurs d'état d'ébriété).

Si l'incapacité de l'agent à travailler est établie, du fait de son comportement, alors l'agent doit obligatoirement retirer de ses fonctions.

Ensuite, en fonction de l'état de l'agent, plusieurs options peuvent être envisagées :

- Retrait de l'agent de son poste de travail et placement de celui-ci dans une salle de repos de la collectivité/établissement public 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.
- Après autorisation médicale (médecin du travail ou SAMU), 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.
- Faire appel aux services d'urgence si l'état de l'agent nécessite une hospitalisation (SAMU, pompiers,...).
- Faire intervenir les forces de l'ordre (Gendarmerie, police) lorsque l'agent adopte un comportement violent.
- Informer sa hiérarchie.

➔ La reprise des fonctions de l'agent

Préalablement à la reprise des fonctions de l'agent, **un entretien avec son responsable hiérarchique** (et/ou DRH) doit être convenu, afin de revenir sur les faits.

Lors de cet entretien, l'agent devra être informé des risques qu'il encourt, de sa responsabilité, mais également lui expliquer la suite de la procédure (sanctions, retenue sur traitement...).

L'agent quant à lui pourra s'exprimer et donner plus d'explications/informations sur l'évènement et son état d'ivresse.

Il convient également de lui proposer une aide par le service médicale, une association d'aide, ou un organisme extérieur (par exemple : Association Nationale de Prévention en Alcoologie et Addictologie ; Centre de Soins d'Accompagnement et de Prévention en Addictologie).

L'entretien devra faire l'objet d'un compte-rendu écrit et de le faire signer par l'agent.

Enfin, il est préconisé également de saisir le médecin du travail pour demander une visite médicale, avant la reprise de ses fonctions.



24 rue d'Arcole  
42 000 Saint-Etienne



04 77 42 67 20



www.cdg42.fr

## B) Les conséquences pour l'agent

Plusieurs conséquences vont découler d'une situation d'ivresse (établie) pour l'agent :

- Du fait de son retrait causé par son état d'ébriété, une retenue sur la rémunération sera appliquée, sur la période où l'agent sera absent.
- L'autorité territoriale peut recourir à une sanction disciplinaire, si les conséquences de la consommation d'alcool de l'agent sont constitutives d'une faute professionnelle. En effet, l'ivresse en tant que telle ne constitue 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...).
- Cependant, le fait de présenter des signes d'ébriété et de refuser de se soumettre à un éthylotest peut justifier une sanction disciplinaire (CAA de Nantes du 30 décembre 1996 – N° 95NT00311).
- Il appartient à l'autorité territoriale d'apprécier la sanction adéquate aux faits reprochés à l'agent.
- (Le cas échéant) L'agent ne pourra pas bénéficier de la protection fonctionnelle, puisqu'il aura commis une faute personnelle détachable du service (consommation d'alcool, travail sous un état d'ébriété).
- (Le cas échéant) De même, l'agent ne pourra bénéficier du régime de l'accident de service, puisque que l'état d'ivresse constitue une faute personnelle détachable de l'exercice des fonctions (CAA de Nantes du 27 mai 1999 - N°96NT01581).
- Le placement de l'agent en congé de maladie d'office conformément à l'article 24 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987.
- Dans le cas où l'agent souffrirait d'alcoolisme, l'autorité territoriale peut mettre l'agent en congé longue maladie sans demande préalable de celui-ci, après avis du conseil médical. Cette mesure ne peut être prise que si elle repose sur des éléments médicaux solides, et si le comportement du fonctionnaire compromet le fonctionnement normal du service.
- Le placement d'office en congé de maladie ordinaire n'est pas mentionné dans l'article 24.



24 rue d'Arcole  
42 000 Saint-Etienne



04 77 42 67 20



[www.cdg42.fr](http://www.cdg42.fr)

## Annexe 1 : Foire aux questions

### 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 les 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.

### La gestion de l'alcool peut-elle être prévue dans un règlement intérieur ?

Oui, cela est fortement conseillé. Le règlement intérieur de la collectivité va permettre d'interdire ou contrôler l'introduction de boissons alcoolisées sur le lieu de travail.

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, ainsi que les personnels habilités à procéder à l'éthylotest

### La consommation d'alcool est-elle autorisée lors d'événements festifs (pots de départ, anniversaires, vins d'honneurs...) ?

Oui, en application des dispositions de l'article R. 4228-20 du Code du travail, des boissons alcoolisées comme le vin, la bière, le cidre et le poiré peuvent être autorisées lors d'événements festifs. Elle est soumise à autorisation préalable de l'employeur. Celui-ci reste responsable de ces manifestations et des accidents survenus après ces événements du fait de l'état alcoolique d'un agent.

### L'agent peut-il refuser de se soumettre à un éthylotest ?

Oui, néanmoins l'agent refusant de se soumettre à un test d'alcoolémie s'expose à une sanction disciplinaire.

Doit-on le retenir sur place ? C'est une possibilité.

Combien de temps ? Le temps nécessaire pour que son état se stabilise, et soit en état de travailler. Il appartient à l'autorité territoriale d'évaluer la capacité de l'agent à reprendre ses fonctions ou non.

### L'agent peut-il demander un deuxième test ?

Oui. Si l'agent le demande, il peut recourir à un deuxième contrôle avec un autre éthylotest.

### Qui peut être habilité dans le règlement intérieur pour réaliser l'éthylotest ?

Le test d'alcoolémie peut être effectué par certains agents de la collectivité (encadrant, médecin du travail, police municipale).

### Puis-je réaliser un éthylotest sur un agent qui ne travaille pas sur un poste à risque (agent administratif par exemple) ?

Non. 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.

### Le recours à l'éthylotest peut-il être pratiqué plusieurs fois par mois ou par semaine dans un service ?

Le contrôle d'alcoolémie n'est possible que si l'autorité territoriale a des raisons objectives de penser qu'un agent est en état d'ivresse. Le Conseil d'Etat a annulé la clause d'un règlement intérieur permettant un dépistage systématique du taux d'alcoolémie chez les agents publics (CE n°06361 du 01/02/1980).



24 rue d'Arcole  
42 000 Saint-Etienne



04 77 42 67 20



[www.cdg42.fr](http://www.cdg42.fr)

**En l'absence de règlement intérieur, la police municipale peut-elle réaliser un éthylotest ?**

Non. En l'absence de règlement intérieur ou si l'agent n'est pas sur un poste à risque, la police municipale ne peut pas réaliser de contrôle d'alcoolémie.

**Quels sont les éléments essentiels qui doivent être présent dans le règlement intérieur ?**

Le règlement doit mentionner la procédure relative à la gestion d'un agent en état d'ébriété. Il mentionne les postes à risque, les risques disciplinaires encourus, ainsi que les personnels habilités à procéder à l'éthylotest.

**Peut-on laisser l'agent en état d'ébriété repartir "seul" ?**

Non. L'agent doit toujours être accompagné par un adulte, que ce soit pour le raccompagner à son domicile, ou à sa prise en charge une fois chez lui.

**Doit-on le raccompagner chez lui ?**

C'est une des possibilités, si l'agent n'est pas en état de reprendre ses fonctions. Selon le niveau d'ivresse, et la gravité de la situation, il peut être emmené à l'hôpital.

**Qui doit raccompagner l'agent chez lui ?**

Il est préférable que ce soit un proche de l'agent qui vienne récupérer le récupérer sur son lieu de travail, afin de le transporter jusqu'à chez lui. Il est préconisé de faire signer une prise en charge.

**Doit-on s'assurer qu'une personne prenne en charge l'agent ?**

Oui, il faut nécessairement qu'un adulte puisse le prendre en charge une fois à son domicile. Il est recommandé de faire signer à la personne qui prend en charge l'agent, un document qui l'atteste.

**Le résultat positif d'un agent à un test d'alcoolémie entraîne-t-il nécessairement une sanction disciplinaire ?**

Non, le seul fait que l'agent ait été contrôlé positif à un éthylotest, ne le soumet pas à une sanction disciplinaire. Néanmoins, une sanction disciplinaire peut lui être donnée, s'il commet une faute professionnelle du fait de son comportement en état d'ivresse.

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

L'alcoolisme étant une maladie, l'employeur peut décider de placer l'agent en 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 Conseil médical pourra imposer au fonctionnaire les soins et traitements que son état exige (Conseil d'État n°00766 du 18 novembre 1977).



24 rue d'Arcole  
42 000 Saint-Etienne



04 77 42 67 20



[www.cdg42.fr](http://www.cdg42.fr)

## Annexe 2 : Indicateurs d'état d'ébriété

Même si les réactions individuelles à l'alcool peuvent varier, des tendances similaires s'observent chez les personnes qui approchent de l'état d'ivresse.

- Elocution
  - Volume de la voix inapproprié : les gens ivres élèvent la voix ou chuchotent sans raison, La voix peut passer d'un son grave à un son aigu (ou vice et versa) lorsque rien ne justifie un changement de volume.
  - Rythme des paroles : Les gens ivres alternent parfois entre un débit accéléré et lent, ou encore se mettent à parler plus rapidement ou plus lentement qu'en temps normal.
  - Discours empâté, mauvaise prononciation : l'alcool détend les muscles, c'est pourquoi une personne en état d'ivresse a des difficultés à parler de façon claire et distincte. Elle peut répéter la même erreur (buter sans cesse sur le même mot) ou combiner plusieurs mots ensemble.
  
- Motricité
  - Perte de motricité fine : Plus une personne est ivre, moins elle a de contrôle sur sa motricité fine (coordination main-œil). Cette perte de coordination s'accompagne également d'une mauvaise appréciation des distances.
  - Perte de motricité globale : L'alcool affecte également les mouvements qui relèvent de la motricité globale. Les personnes ivres ont de la difficulté à se tenir debout ou à marcher en ligne droite. Elles titubent, trébuchent, heurtent d'autres personnes ou des meubles.
  
- Vigilance
  - Vigilance réduite : Les gens en état d'ébriété prennent plus de temps pour répondre à une question ou pour réagir à une situation. Ils ne sont pas toujours en mesure de comprendre ce qui est dit ou de demeurer attentifs. Comme leurs idées sont facilement embrouillées, il faut répéter les questions ou les demandes les plus simples avant d'obtenir une réaction.
  - Fatigue : Plus une personne boit, plus elle risque d'avoir l'air fatiguée ou somnolente (paupières lourdes ou yeux fermés, ou encore fixer d'un regard placide ou éteint).
  
- Indicateurs physiques
  - Transpiration abondante : Une personne ivre peut transpirer davantage que la température, les conditions ou la situation le justifient.
  - Yeux rouges : Remarquer si les personnes ont des rougeurs aux yeux.
  - Souffle court : Une personne ivre peut respirer beaucoup plus lentement ou avoir le souffle court : sa respiration est faible et peu d'air est inspiré ou expiré.
  - Haleine : La personne peut sentir l'alcool.



24 rue d'Arcole  
42 000 Saint-Etienne

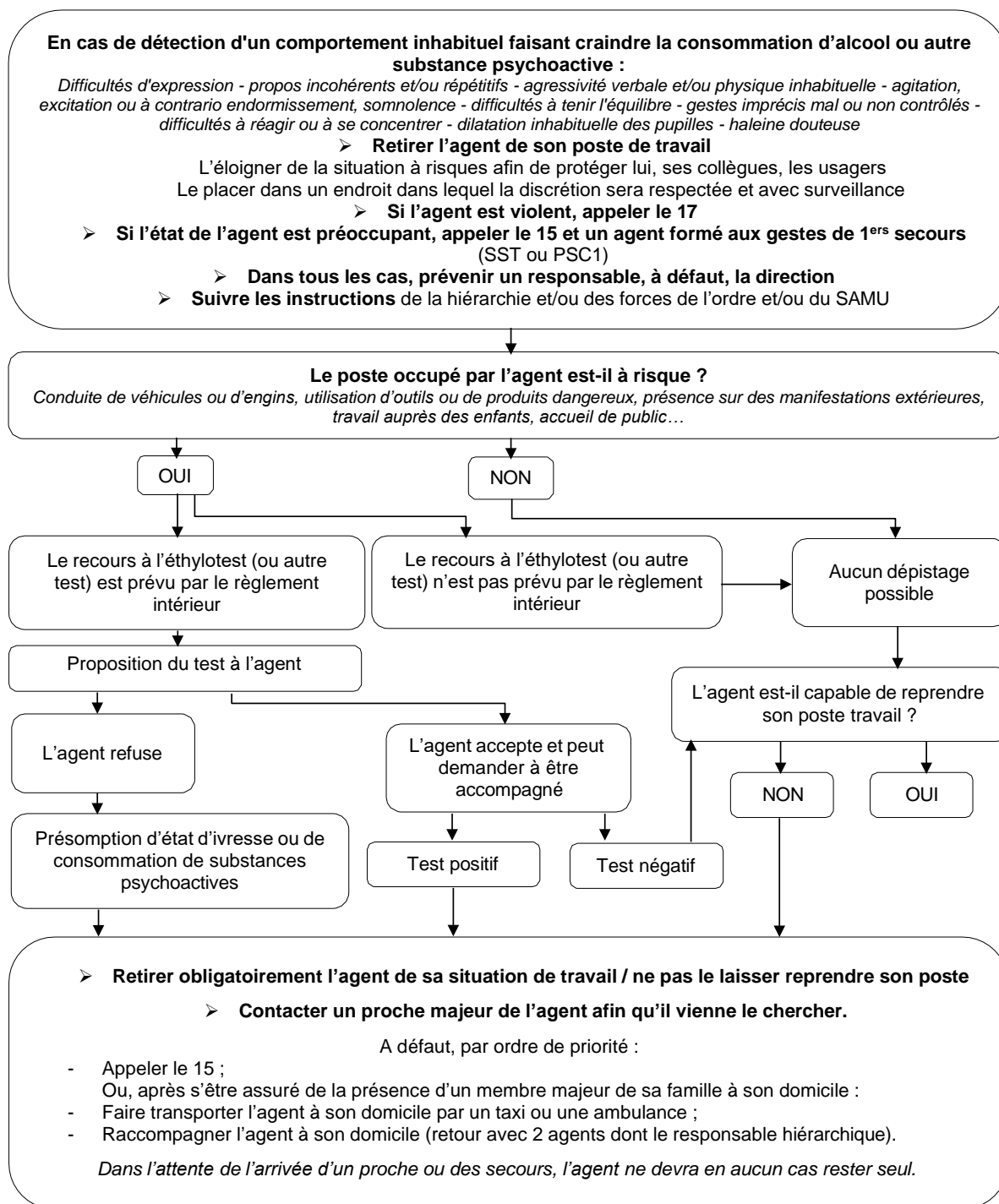


04 77 42 67 20



[www.cdg42.fr](http://www.cdg42.fr)

## Annexe 3 : Schéma relatif à la procédure de prise en charge d'un agent en état d'ébriété



24 rue d'Arcole  
42 000 Saint-Etienne



04 77 42 67 20



www.cdg42.fr