



## NOTE D'INFORMATION LE RISQUE ALCOOL

### A. LA RÉGLEMENTATION

De façon générale, il est nécessaire de rappeler que l'autorité territoriale est chargée de veiller à la santé et à la sécurité des agents qu'il emploie. Concernant les lieux de travail, le Code du travail détermine les interdictions de consommation et d'introduction d'alcool :

- **Art. 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. »*

Ainsi, tous les autres alcools sont interdits sur les lieux de travail, y compris dans les véhicules ou dans les locaux de stockage par exemple.

*« Lorsque la consommation de boissons alcoolisées, dans les conditions fixées au premier alinéa, est susceptible de porter atteinte à la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur, en application de l'article L. 4121-1 du code du travail, prévoit dans le règlement intérieur ou, à défaut, par note de service les mesures permettant de protéger la santé et la sécurité des travailleurs et de prévenir tout risque d'accident. Ces mesures, qui peuvent notamment prendre la forme d'une limitation voire d'une interdiction de cette consommation, doivent être proportionnées au but recherché. »*

Il permet aux employeurs de limiter, voire même de supprimer la consommation d'alcool sur le lieu de travail à condition que cela soit proportionnel au but recherché.

Ainsi, lorsqu'un règlement intérieur prévoit l'interdiction totale de consommation d'alcool pour les agents occupant certains postes de travail, l'employeur doit pouvoir établir que cette mesure est justifiée par la nature des tâches à accomplir et proportionnée au but recherché. Il en résulte qu'un tel règlement peut légalement fixer la liste des salariés concernés uniquement par référence au type de poste qu'ils occupent et n'a pas à comporter lui-même cette justification (CE 8 juil. 2019 n°420434, -voir CE080719).

- **Art. 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. »*

Par ailleurs, les agents conduisant des véhicules de services sont soumis au respect du Code de la route. Le règlement intérieur peut prévoir *« qu'à tout moment de la période de travail le taux d'alcoolémie à ne pas dépasser est le taux légal en vigueur pour la sécurité routière »* (CE n°139976 du 03.11.1997).

## B. LES EFFETS DE L'ALCOOL SUR LA SANTÉ

### Définitions :

- **Alcoolisation** : Action qui consiste à consommer de l'alcool. Il convient de différencier alcoolisation dite « aiguë » plus communément appelée ivresse simple de l'alcoolisation « chronique ».
- **Alcoolodépendance** : Dépendance due à la consommation de boissons alcoolisées. Elle est caractérisée par un manque lors de l'arrêt de sa consommation.
- **Alcoolisation aiguë** : Surconsommation de boissons alcoolisées entraînant un degré d'alcoolisation élevé. L'alcoolisation aiguë se repère facilement puisque les symptômes sont immédiats :
  - Trouble du comportement, de l'humeur
  - Manque de coordination
  - Etourdissement
  - Nausées et vomissements
  - Respiration difficile
  - Confusion puis sommeil comateux
  - Baisse de la température corporelle
  - Convulsions
  - Rythme cardiaque lent
  - Perte de conscience
  - Coma éthylique
- **Alcoolisation chronique** : Ingestion excessive et régulière d'alcool. Celle-ci a une influence néfaste sur le corps humain telle que :
  - Trouble du comportement, de l'humeur
  - Perte de la notion d'importance et de danger
  - Perte d'intérêt
  - Dépression
  - Violence verbale et/ou physique
  - Troubles moteurs : perte d'équilibre
  - Lésions du foie
  - Cancer de l'estomac
  - Troubles mentaux
  - Syndrome alcoolofœtal chez les femmes enceintes

## C. LES MESURES DE PRÉVENTION

Les enjeux de la prévention du risque alcool sont multiples : humains, économiques, organisationnels, juridiques (risque pénal)...

Dans le cadre de son obligation générale de prévention des risques professionnels, l'employeur peut, lorsque la consommation de boissons alcoolisées est susceptible de porter atteinte à la sécurité et à la santé des travailleurs, prévoir dans le règlement intérieur ou, à défaut, par note de service les mesures permettant de protéger la santé et la sécurité des travailleurs et de prévenir tout risque d'accident.

L'autorité territoriale pourra engager une démarche de prévention globale. Comme toutes démarches de prévention, il sera nécessaire de communiquer, présenter les raisons de cette démarche : constat d'un problème, analyse d'accident ou d'incident de service... Au titre de ces démarches, des formations ou journées de sensibilisation peuvent être organisées.

Pourquoi? => Devancer les problèmes liés à l'alcool

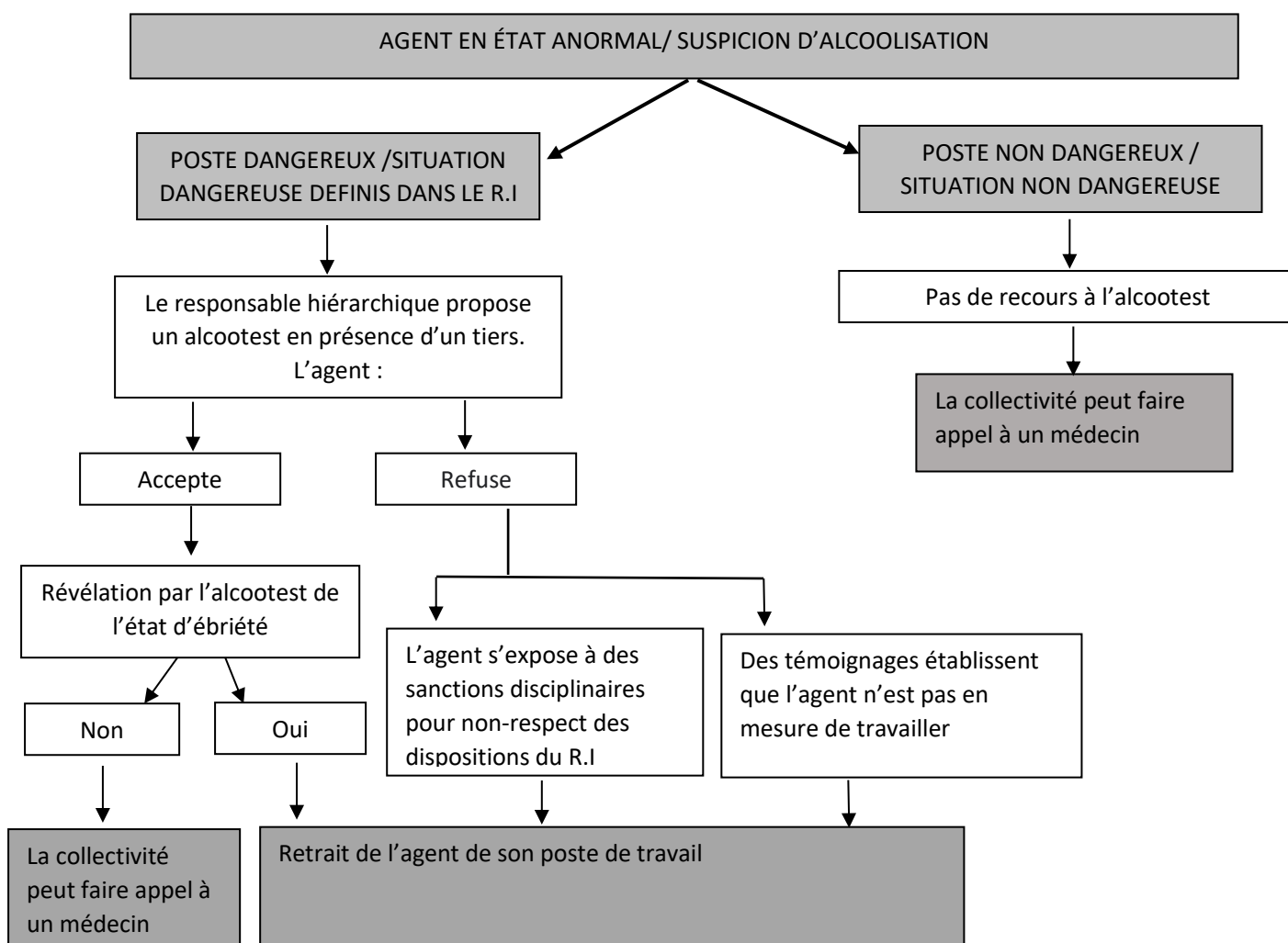
=> Empêcher que les problèmes présents ne s'aggravent

En outre, les acteurs de l'hygiène et de la sécurité prévus par le décret n°85-603, et notamment le médecin de prévention, doivent être associés à la mise en œuvre d'une démarche de prévention liée aux addictions si la collectivité a choisi de la mettre en œuvre.

## D. LE TRAITEMENT DES SITUATIONS

Dans les mêmes conditions, l'employeur peut prévoir de procéder au contrôle de l'ébriété des agents sur les lieux de travail (question écrite Sénat n°4455 du 7 février 2013).

Ainsi, un contrôle d'alcoolémie ponctuel, prévu par le règlement intérieur, au retour d'une pause-déjeuner et à l'égard d'agents affectés aux services voiries, bâtiments et espaces verts, qui peuvent être amenés à conduire des véhicules et des engins, à manipuler et utiliser des produits dangereux ou à utiliser des machines dangereuses, est proportionné au but recherché, présente un caractère préventif et ne peut être regardé comme général et indéterminé. L'employeur a pu légalement sanctionner l'un des agents de ce service, testé positif au contrôle (CAA Nantes 1er juin 2021 n°19NT05018).



- Contacter une personne de l'entourage de l'agent (*personne à contacter en cas d'urgence*) afin qu'il soit pris en charge (**ne pas raccompagner celui-ci**)
- Prévenir les secours si l'état de santé de l'agent est jugé critique
- Faire appel aux forces de l'ordre si l'agent adopte un comportement agressif.

**Isoler l'agent, autant que possible, sans pour autant le laisser sans surveillance en attendant le tiers, les secours ou forces de l'ordre.**

Le refus d'un agent à se soumettre à un dépistage prévu de façon réglementaire (règlement intérieur) est une faute et peut entraîner une sanction pour manquement à un ordre hiérarchique. C'est à l'autorité territoriale de prouver l'état d'alcoolisation de l'agent. La présence de témoins lors de tout test d'alcoolémie est préconisée pour éviter toute contestation ultérieure.

### **1. Le retrait de l'agent de son poste**

Les mesures suivantes seront adaptées en fonction de l'état apparent de l'agent lié à son niveau d'alcoolisation.

En premier lieu, le recours à un médecin est recommandé pour évaluer l'urgence médicale :

- ❖ Médecin du travail
- ❖ Médecin généraliste
- ❖ Médecin urgentiste du SAMU
- ❖ Médecin traitant de l'agent

En fonction de l'avis du médecin et selon la gravité de la situation, le retrait de l'agent peut s'opérer de plusieurs façons :

- ❖ Intervention des services d'urgence pour la prise en charge de l'agent,
- ❖ Accompagnement à l'hôpital par une ambulance
- ❖ Accompagnement de l'agent à son domicile par une personne de son entourage, ou par une ambulance

Lorsque l'agent est en état d'ébriété :

- ❖ Il ne doit pas rentrer chez lui par ses propres moyens
- ❖ Il est déconseillé de demander à un autre agent de le raccompagner
- ❖ Il ne doit pas être laissé seul à son domicile

D'un point de vue administratif, l'agent peut être suspendu de ses fonctions par arrêté. La suspension entraîne le déclenchement d'une procédure disciplinaire.

### **2. La reprise du travail**

Après un état d'alcoolémie constaté, la reprise de poste peut nécessiter des mesures préalables :

- ❖ Saisine du médecin de prévention qui se prononcera sur l'aptitude de l'agent et pourra orienter l'agent (examens complémentaires, suivi médical...)
- ❖ Entretien entre l'agent et le supérieur hiérarchique qui aura pour objectif de :
  - Revenir sur les faits et les établir un rapport hiérarchique,
  - Rappeler les responsabilités, le règlement, les consignes de sécurité,
  - Evoquer les suites données (procédure disciplinaire, dépôt de plainte...)
  - Proposer une aide, un soutien...
- ❖ Régularisation de la situation administrative : arrêt maladie, suspension...

### **3. L'accompagnement**

Toujours dans son rôle de protection de la santé des agents, l'autorité territoriale doit proposer un accompagnement à l'agent souffrant d'addiction à l'alcool.

Ainsi l'orientation médicale pourra judicieusement être complétée d'une orientation vers des professionnels ou associations d'aide (assistant-social du personnel, service d'aide psychologique de l'assurance de la collectivité...).

### **4. La sanction**

L'état d'alcoolémie constaté sur son lieu de travail constitue une faute exposant l'agent à une sanction disciplinaire.

En outre, la jurisprudence administrative admet que la responsabilité de l'agent puisse être mise en cause soit du fait du comportement fautif lié à l'alcool (un accident de la circulation par exemple), soit du fait

même de l'intempérance de l'agent. Elle permet également de punir ces comportements, qu'ils aient été commis en service ou en dehors de celui-ci. Enfin, la responsabilité disciplinaire du chef de service qui n'aurait pas pris les mesures nécessaires pour faire cesser ce type de comportements est également susceptible d'être recherchée.

Ex : CAA DOUAI n° 01DA00280 du 02/03/2004 : Un chef d'équipe responsable de 6 agents, a été légalement révoqué de la fonction publique territoriale car ; ayant pris part à un repas organisé sur le lieu de travail et pendant le temps de travail, comportant une consommation importante de boissons alcoolisées ; un des agents dont il est responsable est décédé, à la suite du repas, d'un coma éthylique.

Peuvent être recherchées :

- la responsabilité du supérieur hiérarchique : sanctions pénales : au titre de la mise en danger d'autrui, de la non-assistance à personne en danger,...
- la responsabilité de l'autorité territoriale : car il est le garant de la santé physique et mentale ainsi que de la sécurité des agents.

La sanction fait en outre partie des leviers de prise de conscience et de rupture du déni derrière lesquelles se cachent souvent les agents alcooliques.

## **5. Autres conséquences**

Si l'agent connaît un accident de service en état d'ébriété, la collectivité doit instruire le dossier du CITIS. La collectivité peut refuser l'imputabilité car la consommation excessive d'alcool constitue une faute personnelle détachable du service.

L'agent en état d'ébriété engage sa responsabilité disciplinaire (collectivité) et pénale (tribunal).

Les sanctions qui seront prises peuvent être cumulables.

Si un agent est privé de ses droits civiques, l'autorité territoriale est dans l'obligation de le radier.