



LE CADRE RÉGLEMENTAIRE DE L'ALCOOL AU TRAVAIL

L'alcool au travail est une situation pouvant engendrer de multiples risques pour l'agent en état d'ivresse, pour ses collègues ou encore pour les usagers d'un service public. Afin de préserver la santé et la sécurité des travailleurs, ou de les sensibiliser face à l'alcoolisme, maladie reconnue par l'OMS depuis 1978, un cadre réglementaire de l'alcool au travail a été mis en place. Ce cadre réglementaire prend majoritairement racine dans le code du travail et la jurisprudence en la matière.

L'article 3 du décret n°85 – 603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale étend les dispositions du code du travail aux agents de la fonction publique territoriale.

Est-il possible d'apporter de l'alcool sur le lieu de travail ?

NON. Que ce soit de la part de l'autorité territoriale ou des agents, **l'article R4228-20 du code de travail** dispose qu'il est strictement interdit d'apporter de l'alcool sur le lieu de travail.

Néanmoins, il y a une exception prévue à l'article pour les alcools suivants : le vin, la bière, le cidre et le poiré.

Cette interdiction réglementaire est absolue : ni les pots de départ/arrivée, ni les événements festifs ne peuvent justifier la présence d'alcool (*hormis le vin, la bière, le cidre et le poiré*) sur le lieu de travail.

L'autorité territoriale est - elle tenue de mettre à disposition des boissons non alcoolisées à destination de ses agents ?

OUI. [L'article R4225-3 du code du travail](#) prévoit l'obligation pour l'employeur de mettre gratuitement à disposition une boisson non alcoolisée, lorsque les conditions particulières de travail conduisent les travailleurs à se désaltérer fréquemment ».

Cette mise à disposition peut également s'étendre lors des événements festifs, afin de limiter l'incitation à la consommation d'alcool.

Est-il possible de laisser rentrer une personne en état d'ivresse entrée sur le lieu de travail ?

NON. [L'article 4228-21 du code du travail](#) dispose qu'il est interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse. Par extension de cet article, il est interdit de se présenter en état d'ivresse sur son lieu de travail.

Cette disposition implique une responsabilité de la part des supérieurs hiérarchiques en prenant en charge la personne en état d'ivresse.

S'agissant des agents, ils ont l'obligation d'avertir un supérieur hiérarchique, conformément à l'article [L4131-1 du code du travail](#) qui dispose que « *le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé (..)* ».

En vertu de [l'article L4122-1 du code du travail](#), Il incombe également à chaque agent de « *prendre soin de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail* » et cela « conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, dans les conditions prévues au règlement intérieur pour les entreprises tenues d'en élaborer un ».

Les supérieures hiérarchiques peuvent- ils être tenu responsable en cas d'inaction ?

OUI. Les supérieurs hiérarchiques peuvent voir leur responsabilité pénale ou disciplinaire en cas d'inaction de leur part. L'employeur, qui est tenu d'une obligation générale de prévention des risques professionnels et dont la responsabilité, y compris pénale, peut être engagée en cas d'accident, doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Une collectivité territoriale est-elle obligée de régir la consommation de l'alcool dans son règlement intérieur ?

NON. Il n'existe à ce jour aucune disposition légale ou réglementaire qui oblige une collectivité à élaborer un règlement intérieur pour régir la consommation d'alcool sur le lieu de travail.

Néanmoins, cela est fortement recommandée pour permettre à la collectivité de gérer au mieux une situation dangereuse liée à une consommation excessive d'alcool de la part d'un ou plusieurs agents. La collectivité peut prendre des mesures plus strictes en matière d'alcool que celles établie par le cadre réglementaire. En cas d'élaboration, l'autorité territoriale est tenue par des règles de fonds et de formes :

- Le règlement ne doit pas tenir de dispositions statutaires
- Le CST doit émettre son avis
- Le règlement doit se conformer à la jurisprudence en vigueur

Le cas échéant, qu'est-il recommandé de régir dans le règlement intérieur ?

La collectivité peut par exemple déterminer :

- Les règles d'organisations d'une festivité contenant des boissons alcoolisées (quantités/durée de la festivité/alternative sans alcool/présence de nourriture pour éviter l'état d'ivresse...)
- Les postes dangereux qui nécessitent un test d'alcoolémie (ex : les postes de conduite de véhicule)
- Les personnes habilités effectuer le contrôle d'alcoolémie

La collectivité peut interdire dans son règlement intérieur totalement toute forme d'alcool (*y compris celles autorisées par le code du travail*) uniquement si cette interdiction est fondée sur « des éléments caractérisant l'existence d'une situation particulière de danger ou de risque), conformément à la [décision du Conseil d'Etat du 12/11/2012](#).

La collectivité peut-elle soumettre un agent à un contrôle d'alcoolémie ?

OUI, uniquement si cela est prévu par le règlement intérieur et selon certaines conditions de travail. Si la procédure de contrôle n'est pas inscrite dans le règlement intérieure, le contrôle d'alcoolémie sur un agent ne sera pas licite.

Réponse ministérielle du 27/06/2013 : « En application de ces dispositions (*relative à l'obligation de sécurité pour l'employeur à l'égard de ses agents*), l'autorité administrative a la possibilité de mettre en œuvre, de façon proportionnée, les procédures de contrôle nécessaires à une constatation objective de l'état alcoolisé d'un agent, par le biais d'un alcootest par exemple, et ce, afin d'apprécier si l'état d'ébriété de l'agent concerné permet ou non qu'il exerce sans service ».

Cette possibilité pour un employeur d'établir des procédures de contrôle a été confirmé par la Cour de cassation, dans son [arrêt n°01-47.000 du 24/02/2004](#). Les juges disposent que « *les dispositions d'un règlement intérieur permettant d'établir sur le lieu de*

travail l'état d'ébriété d'un salarié en recourant à un contrôle de son alcoolémie sont licites dès lors, d'une part, que les modalités de ce contrôle en permettent la contestation, d'autre part, qu'eu égard à la nature du travail confié à ce salarié, un tel état d'ébriété est de nature à exposer les personnes ou les biens à un danger, de sorte qu'il peut constituer une faute grave »

Le Conseil d'Etat, dans son [arrêt n°06361 du 01/02/1980](#) a précisé que le contrôle d'alcoolémie, effectué par l'employeur, doit être limité à des circonstances et des situations de travail particulières. Même si les modalités de contrôle d'alcoolémie sont prévues par le règlement intérieur de la collectivité, ce dernier ne peut être pratiqué de manière systématique sur l'ensemble du personnel, sans justification de circonstances et situations de travail particulières.

Le contrôle d'alcoolémie ne doit pas être de nature à constater une faute disciplinaire, mais à prévenir ou faire cesser immédiatement une situation à risque. Ce faisant, le règlement intérieur doit établir en amont une liste de postes à risques.

⚠ : l'autorité territoriale ne peut pas contraindre l'agent à subir un contrôle d'alcoolémie par un examen sanguin.

L'agent peut-il refuser de se soumettre à un contrôle d'alcoolémie si cela est prévu par le règlement intérieur ?

Le refus de se soumettre à un contrôle d'alcoolémie, prévu par le règlement intérieur, constitue une faute pour l'agent et peut entraîner une sanction pour manquement à un ordre hiérarchique. Si l'agent refuse de s'y soumettre et que ce dernier présente des troubles suggérant une ivresse, alors il obtiendra automatiquement une présomption d'état d'ivresse, ce qui contraindra l'agent à arrêter son travail.

L'agent peut-il se voir infliger une sanction en cas de contrôle positif d'une alcoolémie ?

OUI. Dans [l'arrêt 99-45.878 de la Cour de cassation du 22/05/2022](#), les juges de la chambre sociale admettent que le contrôle positif d'une alcoolémie, dont les modalités étaient prévues par le règlement intérieur, pouvait déboucher sur une sanction en se basant sur le manquement à l'obligation de sécurité que le salarié a pour sa propre sécurité et celle des autres, prévu par l'article 4122-1 du code du travail.

Dans le cas où l'état d'ivresse a amené l'agent à commettre une faute, la sanction d'un agent peut également s'appliquer en vertu de [l'article L530-1 du code de la fonction publique](#) qui dispose que « toute faute commise par un fonctionnaire dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions est passible d'une sanction disciplinaire ».

Que peut faire la collectivité si l'agent n'occupe pas un poste à risque mais présente des signes d'ivresses ?

L'autorité territoriale ne peut pas soumettre l'agent à un contrôle d'alcoolémie. Néanmoins, elle peut retirer temporairement l'agent de son poste de travail. Conformément à l'article [712-2 du code de la fonction publique](#) (*anciennement article 20 de la loi du 13 juillet 1983*), cela entraînera une retenue sur le traitement de l'agent pour absence de service fait en cas de retrait de son poste de travail.

L'autorité territoriale peut être tenue responsable en cas de dommage causé par l'agent en état d'ivresse ?

OUI. En cas de dommage causé par un agent en état d'ivresse, la responsabilité de l'autorité territoriale peut être engagée selon plusieurs motifs :

- Faute par imprudence ou négligence ([article 223-6 du code pénal](#))
- Non-assistance à personne en danger ([article 121-3 du code pénal](#))
- Mise en danger d'autrui ([article 222-1 du code pénal](#))
- Manquement à son obligation d'interdire l'accès au travail des agents état d'ivresse ([article R.4228-1 du code du travail](#))