

REGLEMENTATION ALCOOL & STUPEFIANTS

Préambule : Ce document, à valeur informative, vous présente le cadre réglementaire et l'état de la jurisprudence relatifs à l'alcool et aux stupéfiants dans le cadre professionnel. Il apporte des précisions qui pourront être utiles pour l'élaboration d'un règlement spécifiquement consacré à ces matières. (Cf. notre modèle spécifique de règlement alcool et stupéfiants téléchargeable sur notre site internet).

Sommaire

1. L'alcool dans le cadre professionnel
2. Les substances stupéfiantes
3. Les responsabilités en matière de santé et de sécurité au travail
4. Le rôle du règlement intérieur
5. Les conséquences pour l'agent

1 – L'alcool dans le cadre professionnel

Les règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité sont définies par le code du travail et rendues applicables aux agents des services, collectivités et établissements publics par le code général de la fonction publique.

Article L.811-1 du code général de la fonction publique

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

Article R.4228-21 du code du travail

La liste des boissons alcoolisées autorisée sur le lieu de travail est limitativement énumérée par le code du travail : il s'agit du vin, de la bière, du cidre et du poiré.

Article R.4228-20 du code du travail

L'employeur peut prononcer des interdictions ou des modulations plus strictes, dès lors qu'elles sont justifiées et proportionnées au but recherché.

Article R.4228-20 du code du travail

L'employeur met à la disposition des travailleurs de l'eau potable et fraîche pour la boisson. Lorsque des conditions particulières de travail conduisent les travailleurs à se désaltérer fréquemment, l'employeur met gratuitement à leur disposition au moins une boisson non alcoolisée

Article R.4225-2 et R.4225-3 du code du travail

Le code de la route réglemente la conduite sous l'empire d'un état alcoolique. Il est ainsi interdit de conduire avec un taux d'alcool dans le sang supérieur ou égal à 0,5 g/l de sang ou 0,25 mg/l d'air expiré (ou 0,2 g/l de sang ou 0,10 mg/l d'air expiré pour les citoyens en permis probatoire ou en situation d'apprentissage, et les conducteurs de véhicule de transport en commun).

Article R.234-1 du code pénal



2 – Les substances stupéfiantes

L'usage illicite de substances stupéfiantes est interdit de manière générale par le code de la santé publique. L'infraction pénale est sanctionnée plus sévèrement lorsqu'elle est commise dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions par une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public.

Article L.3421-1 du code de la santé publique

Article 222-37 du code pénal

La liste des substances et préparation classées comme stupéfiants est fixée par arrêté.

Arrêté du 22 février 1990 fixant la liste des substances classées comme stupéfiants

Le code de la route interdit également la conduite sous l'emprise de stupéfiants.

Article L.235-1 du code de la route

3 – Les responsabilités en matière de santé et de sécurité au travail

La responsabilité de l'employeur

L'employeur a une obligation générale de sécurité vis-à-vis des travailleurs sous sa responsabilité et doit prendre les mesures nécessaires, d'une part pour assurer leur sécurité et d'autre part pour protéger leur santé physique et mentale.

Article L.4121-1 du code du travail

Article 2-1 du décret n°85-603

Le responsable d'un établissement public peut être sanctionné pour avoir toléré l'introduction dans l'établissement de boissons alcoolisées et l'organisation répétée de réunions au cours desquelles ces boissons étaient consommées, parfois en quantité excessive, par des membres du personnel.

Conseil d'État, 10 septembre 2007 - n° 293863

La responsabilité pénale de l'autorité territoriale peut également être mise en jeu dans le cas d'un accident au titre de la faute d'imprudence ou de négligence, de la mise en danger d'autrui ou de la non-assistance à personne en danger.

Articles 121-2, 221-6, 222-19 et suivants et 223-1 du code pénal

Cour de cassation, 5 juin 2007 – n°06-86228

La responsabilité des agents

Tout comme l'employeur, un agent est également soumis à certaines obligations comme celle de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.

Article L.4122-1 du code du travail

Ne peut être qualifié d'accident de trajet l'accident survenu à un agent sur le trajet entre son lieu de travail et sa résidence dès lors que celui-ci conduisait sous l'empire d'un état alcoolique à un taux supérieur à celui autorisé par la loi.

Conseil d'Etat, 3 novembre 2023 - n° 459023

4 – Le rôle du règlement intérieur (ou règlement alcool et stupéfiants)

Le règlement intérieur (ou règlement spécifique alcool et stupéfiants) fixe les orientations de la collectivité en matière de consommation d'alcool. Le cas échéant, il détermine la procédure selon laquelle la collectivité entend mettre en œuvre des tests de dépistage.

Un outil d'encadrement de la consommation d'alcool

Lorsque la consommation de boissons alcoolisées autorisées est susceptible de porter atteinte à la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur peut, dans le cadre de son obligation générale de prévention des risques professionnels, prévoir au sein du règlement intérieur, les mesures permettant de protéger la santé et la sécurité des travailleurs et de prévenir tout risque d'accident. Ces mesures :

- > peuvent prendre la forme d'une limitation voire d'une interdiction de cette consommation ;
- > doivent être proportionnées au but recherché.

Article R.4228-20 du code du travail

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.

Quelques exemples de bonnes pratiques :

- > encadrer l'organisation des moments de convivialité (système d'autorisation préalable, privilégier les boissons non alcoolisées en quantité suffisante, limiter la quantité de boissons alcoolisées, prévoir un équilibre entre boissons alcoolisées et non alcoolisées, prévoir une collation, mettre à disposition des alcootests, encourager la pratique du chauffeur désigné, etc.)
- > limiter les quantités de boissons alcoolisées distribuées au restaurant municipal

Un règlement intérieur peut prévoir que le taux d'alcoolémie à ne pas dépasser est le taux légal en vigueur pour la sécurité routière.

Conseil d'Etat, 3 novembre 1997 – n°139976

L'autorité territoriale peut également être plus stricte que la tolérance du code du travail et interdire toutes les boissons alcoolisées et fermentées dans le milieu professionnel, y compris pendant la pause déjeuner.

Conseil d'État, 12 novembre 2012 - n° 349365

CAA Lyon, 5 juin 2007 - n° 04LY01567

L'interdiction totale de consommation d'alcool doit être justifiée par la nature des tâches à accomplir et proportionnée au but recherché. Dans ce cas, le règlement intérieur doit fixer la liste des agents concernés par référence au type de poste occupé.

Conseil d'Etat, 8 juillet 2019 - n°420434

Exemple : postes impliquant la conduite de véhicule, la sûreté et la sécurité, la manipulation de machines dangereuses, l'utilisation de produits dangereux, travail en hauteur, travail exposant à des risques de noyade, travail en relation avec des enfants ou des personnes âgées, etc.



BON A SAVOIR

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.

Un outil d'encadrement des contrôles

L'employeur peut prévoir la mise en place d'un dispositif de contrôle de la consommation d'alcool (éthylotest) ou de stupéfiants (test salivaire pour le cannabis) dans des circonstances et des situations de travail particulières, afin de **prévenir ou de faire cesser une situation dangereuse pour l'agent ou les tiers**.

Conseil d'Etat, 1er février 1980 - n° 06-361

Conseil d'Etat, 5 décembre 2016 – n° 394178

La soumission à un test de dépistage ne peut pas avoir pour objet de permettre à l'employeur de faire constater par ce moyen une éventuelle faute disciplinaire.

Conseil d'Etat n° 72-220 du 09/10/1987 dit « arrêt RNUR »

La possibilité de recourir à des dispositifs de contrôle doit être inscrite dans le règlement intérieur ou une note de service et respecter les conditions suivantes :

1. Le recours aux tests ne peut pas être systématique ; il est déclenché suite au constat d'un état apparent d'ébriété ou évocateur d'une consommation de stupéfiants.

Ex. troubles de l'élocution, perte d'équilibre, trouble du comportement, incohérence des propos, imprégnation alcoolique de l'haleine, etc.

2. Le recours aux tests ne peut pas être généralisé à tous les agents : il doit se limiter aux agents dont la fonction expose directement des personnes (l'agent lui-même, ses collègues ou des tiers, comme par ex. les usagers du service public) ou des biens à un danger. Le règlement intérieur doit ainsi énumérer la liste des postes à risque / dangereux pour lesquels des dépistages peuvent être mis en œuvre.

Ex. postes impliquant la conduite de véhicule, la sûreté et la sécurité, la manipulation de machines dangereuses, l'utilisation de produits dangereux, travail en hauteur, travail exposant à des risques de noyade, travail en relation avec des enfants ou des personnes âgées, etc.

3. Les personnes habilitées à procéder au test de dépistage doivent être énumérés.

Ex. l'agent de prévention, l'assistant ou le conseiller de prévention, membre de la direction, responsable RH, etc.

4. La procédure doit être accompagnée de garanties pour l'agent.

Ex. présence d'un tiers, possibilité de demander une contre-expertise, ou un second test.



BON A SAVOIR

Si le résultat des tests n'est pas couvert par le secret médical, l'employeur et le supérieur hiérarchique désigné pour les mettre en œuvre sont cependant tenus au secret professionnel sur son résultat.

Conseil d'Etat, 5 décembre 2016 - n°394178



5 – Les conséquences pour l'agent

L'addiction est une maladie et ne peut faire en tant que tel, l'objet de sanction disciplinaire au titre de l'article L. 533-1 du code général de la fonction publique.

Seul le manquement aux obligations professionnelles d'un agent peut, selon sa gravité, faire l'objet d'une sanction. Par conséquent, l'agent dont le travail n'est pas correctement effectué en raison d'une imprégnation alcoolique ou la consommation de stupéfiants encourt des sanctions disciplinaires.

CAA Lyon, 4 octobre 2011 – n° 10LY00723

Le refus de se soumettre à un dépistage est quant à lui susceptible de constituer un manquement à l'obligation d'obéissance hiérarchique.

