

## Dexia Sofcap - Dexia Sofcah

Assurances

Personnels des collectivités locales  
et établissements hospitaliers

### Prévenir et manager le risque alcool

[Accueil](#) > [Gérer les situations](#)> La procédure à adopter face à un agent en état d'ébriété

## La procédure à adopter face à un agent en état d'ébriété

**Si un agent présente des signes d'ébriété en arrivant sur son poste ou pendant son travail, la procédure à suivre dépendra de la qualification ou non de son poste comme dangereux (conduite de véhicule, manipulation de produits dangereux, utilisation de machines dangereuses), ou dit dangereux, selon la liste établie par l'évaluation des risques. Dans le premier cas, un alcootest pourra être proposé sous certaines conditions, dans le second il faudra faire appel à un médecin si l'agent n'est pas en mesure de poursuivre son travail.**

**Il est important de rappeler que l'état d'ébriété (modification des réflexes, des perceptions et du comportement) peut être provoqué par la consommation d'alcool, mais peut aussi avoir d'autres origines : médicaments psycho-actifs, cannabis, solvants, maladies, etc.**

### La réglementation

L'autorité a l'interdiction de laisser entrer ou séjourner tout agent en état d'ébriété. L'autorité a également l'interdiction de distribuer ou laisser distribuer tout alcool autre que vin, bière, cidre, poiré et hydromel et un règlement intérieur doit les limiter en quantité et aux heures des repas. Enfin, il est possible d'interdire complètement la consommation d'alcool, à condition que le CTP ou CHS approuvent cette décision.

### La jurisprudence

Si le règlement intérieur le prévoit, un recours à l'alcootest est possible pour les agents affectés à un poste dangereux.

Ce test d'alcoolémie est réalisé uniquement si l'agent présente un état apparent d'ébriété. L'agent a la possibilité de refuser ou de contester les résultats de l'alcootest, auquel cas il doit prouver par un autre biais qu'il n'est pas en état d'ébriété. Un résultat d'alcootest positif expose l'agent à une sanction.

Les postes dangereux ou de sécurité sont définis comme étant : la conduite de véhicule, la manipulation de produits chimiques dangereux, la manipulation de machines dangereuses. En fonction de l'évaluation des risques qui est faite dans la collectivité, on peut étendre cette liste (au travail en hauteur, au travail sur berge, etc.).

### L'aptitude au travail

Quel que soit le moyen de détection employé et quel que soit le résultat obtenu, l'encadrement doit se rappeler qu'il se trouve en présence d'un état apparent d'ébriété. En conséquence, l'encadrant doit toujours se poser la question sur la capacité à travailler de l'agent concerné.

### La procédure générale

Si un agent est en état d'ébriété, il doit arrêter son travail. La difficulté



Interview vidéo  
de la mairie  
du Puy-en-Velay

#### Références

**Le mémento législatif**  
ANPAA. 2005



Glossaire

#### Hotline prévention



Par e-mail



02 48 48 11 63

pour l'encadrement est de statuer sur la capacité de l'agent à travailler, car : ce n'est pas son rôle, mais celui du médecin. La seule question que doit se poser l'encadrant est : « est-ce que je laisse mon agent travailler, ou pas ? ». Pour y répondre, l'encadrant peut utiliser des outils tels que la grille de lecture présentée dans la fiche « Les impacts de l'alcoolisation sur le travail », en suivant les étapes ci-après :

1. L'agent arrive ou est présent au travail dans un état apparent d'ébriété.
2. L'encadrement décide d'utiliser la grille d'aide à la décision.
3. L'encadrant prend la décision (ou non) de faire arrêter le travail.
4. En cas d'arrêt, l'encadrement oriente l'agent vers les structures médicales pour obtenir un avis médical sur la prise en charge de l'agent.
5. En fonction de l'avis médical, l'agent est pris en charge par les services d'urgence ou raccompagné à son domicile.

### **Cas particulier : le test d'alcoolémie sur un poste classé dangereux**