



ASSEMBLÉE NATIONALE

12ème législature

accidents du travail

Question écrite n° 59894

Texte de la question

M. Jean-Yves Le Déaut appelle l'attention de M. le ministre délégué aux relations du travail sur la législation en matière d'introduction des boissons alcoolisées, de consommation et de séjour de salariés en état d'ébriété sur les lieux de travail. Il constate que, de façon générale, la jurisprudence a une position restrictive en ce qui concerne le contrôle de l'état d'ébriété sur le lieu de travail excepté les cas des salariés employés à des postes de sécurité. Cependant, il n'existe pas de définition légale du poste de sécurité. Il est d'usage de considérer qu'il s'agit d'un poste susceptible d'être dangereux pour celui qui l'occupe mais aussi pour les tiers. Il lui cite l'exemple d'un agent de police municipale, responsable de la sécurité de tiers dans le cadre de sa mission visant à assurer la sécurité au passage des écoles. La constatation d'un état d'alcoolémie chez un tel agent justifierait logiquement le retrait de certaines de ses missions pour des raisons de sécurité. Il s'avère pourtant qu'aucun texte législatif ou réglementaire actuellement en vigueur n'autorise un employeur du secteur public à procéder à des épreuves de dépistage de l'imprégnation alcoolique sur le personnel. Il lui demande si le gouvernement juge suffisant le dispositif législatif actuellement en vigueur pour parer aux situations d'alcoolémie sur les lieux de travail. - Question transmise à M. le ministre de la fonction publique.

Texte de la réponse

L'article L. 232-2 du code du travail, initialement conçu pour le secteur privé, interdit à « toute personne » et à « tout chef d'établissement » d'introduire ou distribuer de l'alcool sur le lieu de travail. Il fait également interdiction à « tout chef d'établissement » de laisser entrer ou séjourner au sein de l'entreprise des personnes en état d'ivresse. Ces dispositions ont été expressément étendues à la fonction publique de l'État par le décret n° 82-453 du 28 mai 1982, mais également aux agents de la fonction publique territoriale par le décret n° 85-603 du 10 juin 1985. Ces textes confient aux chefs de services au sein des différentes administrations la charge de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité. Dans cette perspective, ces décrets prévoient notamment l'existence d'une médecine de prévention, ainsi que l'existence de comités d'hygiène et de sécurité chargés de veiller au respect des règles en ces domaines. Ce dispositif de prévention est relayé par des dispositions à finalité curative qui permettent à l'administration de contrôler à tout moment l'aptitude de l'agent à remplir ses fonctions, en vertu de l'article 5 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, mais également d'imposer si nécessaire à l'agent de se soigner en le plaçant d'office en congé de longue maladie, en application de l'article 34 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986 pour les fonctionnaires de l'État et de l'article 34 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 pour les fonctionnaires territoriaux. Pour apprécier si l'état de l'agent concerné permet ou non qu'il exerce son service, l'autorité administrative peut mettre en oeuvre, de façon proportionnée, les procédures de contrôle nécessaires à une constatation objective des faits, par exemple par le biais d'un alcootest. Au-delà des pouvoirs de contrôle et de prévention dont est investie l'autorité administrative, un régime de sanction disciplinaire est également applicable aux agents publics convaincus de comportements fautifs liés à l'alcool. L'article 29 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 prévoit en effet 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. À cet égard, l'ivresse constitue un

comportement fautif susceptible de donner lieu à sanction disciplinaire. Sur le fondement de ce dispositif, 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. L'ensemble de ces dispositions constitue un cadre équilibré, conjuguant prévention de l'alcoolisme et sanction des comportements répréhensibles qui lui sont liés. Ce dispositif peut naturellement être amélioré, au sein de chaque ministère, pour mieux remédier aux situations d'alcoolémie au sein de l'administration.

Données clés

Auteur : [M. Jean-Yves Le Déaut](#)

Circonscription : Meurthe-et-Moselle (6^e circonscription) - Socialiste

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 59894

Rubrique : Risques professionnels

Ministère interrogé : relations du travail

Ministère attributaire : fonction publique

Date(s) clé(s)

Date de signalement : Question signalée au Gouvernement le 13 décembre 2005

Question publiée le : 15 mars 2005, page 2672

Réponse publiée le : 20 décembre 2005, page 11813