

# Consommation de substances psychoactives

## DÉFINITIONS

**Une substance psychoactive** est une substance qui modifie l'état de conscience. Elle a un effet sur la perception, la pensée, les sentiments et les actions de la personne qui la consomme. Le tabac, la cocaïne, l'alcool et certains médicaments antidépresseurs en sont des exemples.



**Une drogue** est une substance psychoactive utilisée à des fins non médicales et pouvant provoquer une addiction.

**Un produit stupéfiant** est une substance psychoactive illicite (par exemple la cocaïne) ou faisant l'objet d'une réglementation de son usage (par exemple un médicament anti-douleur à base d'opium et prescrit par le médecin traitant).

**Une addiction** est une envie répétée et irrésistible en dépit de la motivation du sujet pour s'y soustraire et en dépit de la conscience que le sujet a de la modification de son état de conscience.

**Un éthylotest** est un instrument qui permet **d'estimer** le degré d'imprégnation alcoolique d'une personne.

**Un éthylomètre** est un instrument qui permet **de mesurer** le degré d'imprégnation alcoolique d'une personne.

**L'alcoolémie** est le taux d'alcool présent dans le sang ou dans l'air expiré. Il y a une proportionnalité de deux entre les taux. Un taux d'alcool qui serait de 0,25 grammes par litre d'air expiré (0,25 g/L d'air expiré) équivaut à un taux d'alcool de 0,5 grammes par litre de sang (0,5 g/L de sang).

## SEUILS D'ADDICTION

Il est commun de classer l'addiction en trois niveaux :

- **L'usage simple** est la consommation occasionnelle qui n'entraîne pas de dommages sur l'utilisateur. Il n'est pas dépendant et module sa consommation en fonction du contexte.
- **L'usage abusif ou nocif** est une consommation répétée qui entraîne des dommages. À ce stade, l'utilisateur peut moduler sa consommation en fonction du contexte et arrêter de consommer s'il le désire, mais il peut néanmoins avoir des difficultés à arrêter plusieurs jours de suite.
- **La dépendance ou l'addiction** : désir puissant de continuer sa consommation malgré les risques. L'utilisateur ne peut plus les moduler en fonction du contexte dans lequel il se trouve. Le sentiment de perte de contrôle de soi et de tension interne s'accroît. Des symptômes de manque physique et psychique plus ou moins marqués apparaissent.

## QUALIFICATION DE L'ÉTAT ANORMAL D'UN AGENT

---

Pour répondre à son obligation de sécurité rappelé dans l'article L.4121-1 du Code du Travail, l'employeur est tenu de réagir lorsqu'il suspecte qu'un travailleur sous son autorité n'est pas en mesure de travailler en sécurité pour lui-même et pour les autres. Notamment, lorsque le travailleur est dans un état anormal.

Il existe différentes manifestations possibles de l'état anormal. Par exemples :

- Une difficulté d'élocution ;
- Des explications embrouillées et/ou incohérentes ;
- Des difficultés à rester en équilibre ;
- L'odeur de l'haleine (notamment, l'odeur d'alcool) ;
- Un comportement général ralenti, agité ou violent ;
- Une fatigue extrême ;
- Des yeux rouges ;
- ...

**Attention !** La manifestation d'un état anormal ne signifie pas systématiquement que la personne agit sous l'emprise d'alcool ou d'un produit stupéfiant. Elle peut par exemple avoir les yeux rouges du fait qu'elle vient d'aller à la piscine. Elle peut ne pas être très réactive et travailler au ralenti suite à la prise d'un médicament qui la fait plus ou moins somnoler.

Par ailleurs, certains troubles laissant à penser qu'une personne est sous l'emprise d'une substance psychoactive peuvent en réalité être la manifestation de symptômes d'une maladie ou d'un accident. Par exemple, une personne victime d'un Accident Vasculaire Cérébral (AVC) peut manifester un état anormal qui n'a aucun lien avec la consommation d'une quelconque substance psychoactive.

Ainsi, la manifestation d'un état anormal peut être utilisée le cas échéant pour retirer un agent de sa situation de travail, pour sa propre sécurité, pour la sécurité de ses collègues et pour la sécurité des usagers. Mais en aucun cas elle est un motif suffisant pour sanctionner l'agent concerné. En effet, la jurisprudence dans ce domaine indique que l'employeur ne doit pas prendre des mesures du fait de l'état jugé anormal mais plutôt de ses conséquences sur le travail. Celles-ci sont généralement des fautes ou des manquements à des obligations. Par exemple :

- Ne pas réaliser le travail demandé ou de ne pas le réaliser correctement ;
- Causer des dommages personnels ou matériels ;
- Arriver en retard au travail de façon répétée ;
- Avoir une façon de s'exprimer déplacée (insultes, langage familier, ...) ;
- Consommer des alcools interdits par la réglementation sur son lieu de travail.

Aussi, l'alcoolisme est considéré comme une maladie depuis 1978 par l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS). Il en existe deux types. L'alcoolisme aigu est une surconsommation occasionnelle de boissons alcooliques entraînant un degré d'alcoolisation élevé. L'alcoolisme chronique quant à lui est une consommation répétée (généralement quotidienne) et en quantité importante mais qui n'entraîne pas nécessairement un degré d'alcoolisation élevé.

Ainsi, quelques soient les causes de l'état anormal constaté, plutôt que de chercher à sanctionner un agent, il est préférable de s'assurer d'abord auprès de la médecine préventive qu'il est apte à son poste sur le plan médical.

## RÉGLEMENTATION RELATIVE À LA CONSOMMATION D'ALCOOL

### Limitation des boissons autorisées sur le lieu de travail

L'article R.4228-20 du Code du Travail indique que : « *Aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail. 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.* ».

### L'état d'ébriété sur le lieu de travail

L'article R.4228-21 du Code du Travail indique que : « *Il est interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse.* »

## JURISPRUDENCE SUR LA CONSOMMATION D'ALCOOL ET DE PRODUITS STUPÉFIANTS

### Dépistage de la consommation d'alcool

D'après l'Arrêt n°99-45.878 rendu par la Cour de Cassation le 22 mai 2002 :

- L'agent concerné par un contrôle de son alcoolémie doit pouvoir obtenir la réalisation d'une contre-expertise s'il le demande ;
- La conduite en état d'ébriété d'un engin ou d'un véhicule automobile, notamment transportant des personnes, est de nature à constituer une faute grave.

D'après l'Arrêt n°06361 rendu par le Conseil d'État le 01 février 1980 :

- L'utilisation de l'alcootest ne peut se faire que si l'agent qui manifeste un état anormal effectue des travaux de nature à exposer les personnes ou les biens à un danger.

D'après l'Arrêt n°72220 rendu par le Conseil d'État le 09 octobre 1987 :

- L'alcootest peut être uniquement utilisé dans le but de faire cesser immédiatement une situation dangereuse et ne doit pas servir à constater une faute disciplinaire ;
- Il n'y a pas d'obligation de désigner les personnes habilitées à procéder à un contrôle dans le règlement intérieur ;
- Le règlement intérieur ne doit fixer que les mesures et règles ayant le caractère de prescriptions générales et permanentes.

D'après l'Arrêt n°107766 rendu par le Conseil d'État le 17 février 1995 :

- Le refus de se soumettre à l'épreuve de l'alcootest est de nature à justifier une sanction disciplinaire.

D'après l'Arrêt n°22-13.460 rendu par la Cour de cassation le 6 décembre 2023 :

- Un agent qui souhaite réaliser une contre-expertise doit le demander immédiatement après le test.

D'après l'Arrêt n°13-13.757 rendu par la Cour de cassation le 2 juillet 2014 :

- L'alcootest ne peut être utilisé que si l'agent présente un état d'ébriété apparent.

### Dépistage de la consommation de produits stupéfiants

D'après l'Arrêt n°394178 rendu par le Conseil d'État le 5 décembre 2016 :

- Le test salivaire présentant des risques d'erreur, le salarié est en droit d'obtenir une contre-expertise médicale aux frais de l'employeur ;
- Le test salivaire n'a pas de caractère médical, ni biologique, au sens de l'article L.6211-1 du Code de la santé publique ;
- L'employeur a la possibilité de réaliser des tests salivaires de façon aléatoire auprès d'agents affectés à des postes dits hypersensibles « drogue et alcool » et de sanctionner ceux pour lesquels le contrôle est positif, ceci ne portant pas atteinte aux libertés individuelles et étant proportionné par rapport au but recherché.

## CONSEILS PRATIQUES

### Conseils pour l'élaboration du règlement intérieur

Si une collectivité veut avoir la possibilité de recourir à un contrôle, elle doit obligatoirement inscrire dans un règlement intérieur ou, à défaut, dans une note de service, ses modalités d'utilisation. Il est conseillé d'y faire figurer :

- Un rappel de la réglementation, jurisprudence comprise ;
- Un rappel des sanctions possibles ;
- La procédure à suivre en cas d'état d'ébriété suspecté (un modèle de procédure est fourni en annexe du présent document) ;
- Des informations pratiques pour l'organisation de certains événements festifs ;
- Les restrictions supplémentaires souhaitées par l'Autorité Territoriale, en plus des restrictions réglementaires (exemple : interdiction de consommer une boisson alcoolisée autorisée sur le lieu de travail, en référence à l'article R.4228-20 du Code du Travail) ;
- La liste des postes de travail dangereux et pour lesquels un agent peut être testé ;
- La liste des personnes autorisées à réaliser un test ;
- Le droit de demander la présence d'un témoin, dans la mesure du possible, lors de la réalisation d'un test et d'une contre-expertise lorsque ceux-ci se déroulent sur le lieu de travail.

### Conseils pour la conduite d'un entretien

Lorsque l'agent reprend le travail après un incident lié à un état d'ébriété, il est nécessaire que sa hiérarchie ou un agent des ressources humaines ait un entretien avec lui pour, d'une part, échanger sur les causes et les conséquences de l'incident et, d'autre part, redéfinir les règles de fonctionnement.

L'encadrant doit essayer de :

- Montrer qu'il n'est pas indifférent. La personne devra avoir le sentiment de ne pas être rejetée ;
- Expliquer qu'il a noté des changements dans le comportement de l'agent et relater les dysfonctionnements observés au niveau professionnel, de la façon la plus neutre et la plus objective possible. Énoncer l'incompatibilité de ces faits avec la sécurité et la qualité du service.
- Ne pas faire de reproches.
- Ne pas prodiguer des conseils.
- Ne pas essayer de convaincre l'agent qu'il est dépendant de l'alcool. Il est nécessaire d'être attentif à ses émotions et à son ressenti sans toutefois le juger.
- Essayer de garder le contrôle de son entretien : ne pas se laisser entraîner dans de longues discussions et ne pas accepter les tentatives pour détourner l'entretien de son but.
- Accepter les explications de l'agent et les reformuler si nécessaire.
- Lui demander ce qu'il attend éventuellement comme aide.
- Terminer l'entretien sur des objectifs communs et des obligations que l'agent devra observer dorénavant. Éventuellement, passer avec lui un contrat moral dans lequel la collectivité s'engage à aider l'agent qui promet de respecter ses obligations, la collectivité se réservant le droit de contrôler le respect des engagements contractés.

Les attitudes suivantes sont déconseillées :

- Couvrir les comportements non déontologiques des agents en difficulté ;
- Occulter les conséquences d'un comportement dû à l'alcool ;
- Compatir aux agissements d'un agent ayant des difficultés avec l'alcool, au motif que l'on "comprend" les raisons qui l'ont amené à cet état ;
- Ne pas appliquer le règlement au prétexte que l'agent a pris de bonnes résolutions.

## CONTRÔLE DE L'ALCOOLÉMIÉ AVEC UN ÉTHYLOTEST

Il existe deux types d'éthylotests :

- **L'éthylotest chimique à usage unique** permet de constater que le taux d'alcool correspondant à un état alcoolisé est dépassé ou ne l'est pas. La personne souffle dans un ballon. Le résultat est immédiat et l'état alcoolisé est indiqué par un changement de couleur du réactif contenu dans le ballon. Si la couleur verte apparaît et atteint la limite marquée par un anneau, le test est positif, la personne est alcoolisée.
- **L'éthylotest électronique doté d'un écran** permet de mesurer le taux d'alcool. La personne souffle dans la pipette. L'appareil mesure son alcoolémie. Le résultat de cette mesure apparaît à l'écran. Attention cependant, cet appareil nécessite un calibrage régulier.

## QUESTIONS RÉPONSES

### **Une collectivité peut-elle demander à un policier municipal de contrôler l'état d'ébriété d'un de ses agents sur son lieu de travail ?**

Oui, mais à condition que cela se fasse dans le cadre préventif défini dans les paragraphes précédents. La police municipale n'a pas plus de prérogatives sur ce point que n'importe quel autre agent de la collectivité. Elle n'a donc pas le droit de sanctionner un agent lorsque celui-ci manifeste un état d'ébriété apparent.

### **Quelle est la différence entre un alcootest et un éthylotest ?**

**Un alcootest** est un outil qui permet de d'estimer le **taux d'alcool** (donc tout type d'alcool confondu) d'une personne. **L'éthylotest**, quant à lui, permet d'estimer le **taux d'éthanol** d'une personne. On parle couramment d'alcool bien que, en pratique, c'est l'éthanol qu'il faut considérer car c'est cet alcool qui entre dans la composition des boissons alcoolisées. Les autres alcools sont classés « dangereux » pour la santé : méthanol, isopropanol, ... Ainsi, parler d'alcootest ou d'éthylotest dans le langage courant désigne la même chose.

### **Je conduis un véhicule de service équipé d'un éthylotest antidémarrage. Dois-je obligatoirement l'utiliser préalablement au démarrage du véhicule ?**

Oui. L'article R.234-6 du Code de la Route indique que « *Tout conducteur d'un véhicule obligatoirement équipé d'un éthylotest antidémarrage doit utiliser ce dispositif préalablement au démarrage du véhicule.* ».

### **Une collectivité peut-elle demander à l'ensemble de ses agents de se soumettre à l'éthylotest dans le cadre d'un contrôle préventif ?**

Non. L'éthylotest ne peut être utilisé que dans le but de faire cesser immédiatement une situation dangereuse et non pas dans un cadre général, même à des fins préventives. Autrement dit, il peut être utilisé uniquement lorsqu'un agent est suspecté d'être en état d'ébriété.

### **Y-a-t-il des limites à la démarche d'une collectivité dans sa gestion des problèmes d'addiction à l'alcool ?**

Oui. Il faut noter que l'intervention de la collectivité (autorité territoriale, médecine, collègues, ...) ne peut se faire que dans le cadre professionnel. L'agent concerné n'a pas d'obligation de se soigner. Il peut aussi nier son addiction.

### **L'éthylomètre peut-il être une alternative à l'alcootest en collectivité territoriale ?**

Oui. Cependant, il est plus coûteux que l'alcootest, il nécessite d'être régulièrement entretenu et calibré.

## ANNEXE : PROCÉDURE À SUIVRE EN CAS DE D'ÉTAT APPARENT ANORMAL

L'agent a un comportement à risques ou présente des signes inquiétants (trouble du comportement, malaise, ...)

Mise en sécurité de l'agent

Alerte d'un supérieur hiérarchique

L'agent est calme et en capacité de communiquer

L'agent est énervé et/ou n'est pas en capacité de communiquer

Évaluation de la situation en dialoguant avec l'agent

Appel des secours :

→ Personne SST et/ou n°15 (Service d'Aide Médicale d'Urgence SAMU) ou n°18 (Pompiers) si l'agent a manifestement un problème médical.

→ Ou N°17 (Police Nationale) si l'agent est violent.

L'agent reconnaît son état anormal

L'agent ne reconnaît pas son état anormal

Règlement intérieur dans la Structure

Pas de règlement intérieur dans la Structure

L'agent affecté à un poste dangereux (les lister en annexe)

L'agent affecté à un poste non dangereux

Suspicion d'alcoolisation ou de consommation de drogue

Pas de suspicion d'alcoolisation ni de consommation de drogue

Possibilité de demander la réalisation d'un test de dépistage alcoolémique en cas de suspicion d'alcoolisation ou d'un test salivaire en cas de suspicion de consommation de drogue

L'agent accepte

L'agent refuse

Réalisation du test de dépistage alcoolémique ou du test salivaire conformément aux dispositions du présent règlement

Présomption d'alcoolisation ou de consommation de drogue

Test négatif

Test positif

Agent en droit de demander une contre-expertise

Prise en charge après avis des secours :

- L'agent est pris en charge par un Service de Secours.
- Ou l'agent est pris en charge par un membre de sa famille ou un proche (signature d'une attestation de prise en charge).
- Ou l'agent est isolé et surveillé sur son lieu de travail.

Établissement d'un compte rendu de l'incident, des faits constatés

Prévision d'un entretien avec l'agent

Pôle Santé  
Service Prévention  
Tél. : 02.33.80.48.10  
Courriel : [preventeur@cd61.fr](mailto:preventeur@cd61.fr)