Centre de gestion
de Seine-et-Marne
Fonction Publique Territoriale

FOIRE AUX QUESTIONS : L'alcool au travail

Repérer, comprendre, accompagner.

10, Points de Vue – CS 40056 – 77564 LIEUSAINT CEDEX
Tél. 01 64 14 17 00 - cdg77.fr

FAQ : L'ALCOOL AU TRAVAIL

DÉFINITION ET GÉNÉRALITÉS

1 L'ALCOOL EST-IL UN PSYCHOTROPE ?

Oui, même s'il est autorisé, l'alcool fait partie de ces substances qui agissent sur le cerveau et peuvent changer ce que l'on ressent, perçoit ou pense.

2 PEUT-ON CONSOMMER DE L'ALCOOL AU TRAVAIL ?

Non, selon le code du travail, aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail. L'employeur peut autoriser au restaurant d'entreprise ou lors d'occasions particulières uniquement la consommation des ces alcools.

À savoir : l'employeur peut interdire ou limiter la consommation d'alcool s'il estime qu'elle met en danger la santé ou la sécurité des agents. Cette règle doit être précisée dans le règlement intérieur ou par une note de service.

3 EXISTE-T-IL UNE LIMITE À LA CONSOMMATION D'ALCOOL ?

Oui. Les nouveaux repères de consommation d'alcool depuis 2017 sont :

- De ne pas consommer plus de 10 verres standard par semaine,
- De ne pas consommer plus de 2 verres standard par jour,
- D'avoir des jours **sans consommation** dans une semaine.

4 EXISTE-T-IL DES ALCOOLS FORTS OU FAIBLES ?

Oui. Cependant le degré d'alcool importe peu : c'est la quantité d'alcool pur qui compte. Un verre contenant 10 grammes d'alcool pur entraîne en moyenne la même concentration d'alcool dans le sang, quel que soit le type de boisson.

5 PUIS-JE CONDUIRE SI J'ARRÊTE DE BOIRE 2 HEURES AVANT ?

Non. L'alcool dans le sang augmente rapidement après avoir bu. Il atteint son maximum entre 30 minutes et 1 heure. Chaque verre d'alcool augmente le taux d'alcoolémie d'environ 0,20 à 0,25 g . Ainsi, après 4 verres, le taux d'alcoolémie est d'environ 1g/L. Le corps élimine ensuite l'alcool à 0,10 g/l par heure, il faut donc environ 6 heures pour redescendre à 0,4 g/l et 10 heures pour un taux à 0.

À savoir : le taux d'alcoolémie autorisé pour la conduite est de 0,25 mg par litre d'air expiré soit 0.5g/litre de sang.

UNE QUESTION ?

Direction Santé et Conditions de Travail du Centre départemental de gestion

medecine@cdg77.fr – medecine2@cdg77.fr 01.64.14.17.26

FAQ : L'ALCOOL AU TRAVAIL

RÉGLEMENTATION ET OBLIGATIONS

1 L'EMPLOYEUR DOIT-IL PRÉVENIR LES RISQUES D'ALCOOL AU TRAVAIL ?

Oui, l'employeur doit prendre toutes les mesures pour garantir la sécurité et la santé des agents, y compris prévenir les risques liés à l'alcool. Il doit organiser des actions d'information, des formations et un accompagnement pour éviter les comportements dangereux.

2 L'EMPLOYEUR PEUT-IL FAIRE DES CONTRÔLES D'ALCOOLÉMIE ?

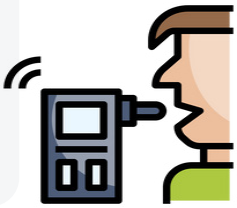
Oui, c'est possible. Le contrôle doit être prévu dans le Règlement Intérieur (RI) ou par une note de service. Il doit se faire en présence d'un tiers (comme un membre du Comité Social Territorial) nommé dans le RI. Il doit être justifié si l'agent occupe un poste à risques avec danger pour la sécurité des personnes ou des biens.

À savoir : L'agent peut refuser ou contester le résultat. Il est libre de demander une contre-expertise médicale, qui reste à la charge de l'employeur.

3 POUR QUELS POSTES L'ÉTHYLOTEST EST-IL NÉCESSAIRE ET QUI PEUT LE FAIRE ?

L'employeur détermine les postes à risques, souvent listés dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et le règlement intérieur (RI). Par exemple : conducteur d'engins, électricien, menuisier, travail en hauteur, travailleur isolé… L'agent désigné par l'employeur dans le RI peut effectuer un contrôle d'alcoolémie avec un éthylotest.

À savoir : Aucun contrôle ne peut être effectué s'il n'est pas prévu dans le RI.



4 QUELS RISQUES ENCOURT UN AGENT S'IL NE RESPECTE PAS LES RÈGLES SUR L'ALCOOL AU TRAVAIL?

Si l'agent ne respecte pas le règlement intérieur ou une note de service, il peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire. Dans certains cas, il peut aussi être tenu responsable civilement, par exemple s'il cause un dommage.

5 LA RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYEUR PEUT-ELLE ÊTRE ENGAGÉE EN CAS D'ACCIDENT PENDANT OU APRÈS UN POT ?

Oui, si un accident survient pendant ou après le pot, l'employeur peut voir sa responsabilité engagée sur le plan pénal et civil.

jurisprudence : Cour de Cassation, Chambre criminelle, du 5 juin 2007, 06-86.228.

UNE QUESTION ?

Direction Santé et Conditions de Travail du Centre départemental de gestion

medecine@cdg77.fr – medecine2@cdg77.fr 01.64.14.17.26

FAQ : L'ALCOOL AU TRAVAIL

SYMPTÔMES ET CONSÉQUENCES SUR LA SANTÉ

1 QUELS SONT LES SYMPTÔMES IMMÉDIATS DE LA CONSOMMATION EXCESSIVE D'ALCOOL ?

- Altération du jugement et des capacités décisionnelles,
- Troubles de la coordination motrice (perte de l'équilibre, lenteur des mouvements),
- Nausées, vomissements,
- Confusion mentale,
- Fatigue excessive,
- Agressivité,
- Perte de connaissance (dans les cas extrêmes coma éthylique).

2 QUELS SONT LES EFFETS À LONG TERME DE LA CONSOMMATION D'ALCOOL ?

- **Maladies du foie** (cirrhose, stéatose hépatique, cancer du foie),
- **Maladies cardiovasculaires** (hypertension, infarctus du myocarde, Accident Vasculaire Cérébral),
- **Problèmes neurologiques** – Syndrome de Korsakoff (troubles de la mémoire) , troubles anxieux , dépression , polynévrite,
- **Troubles digestifs** (pancréatite, ulcères gastriques),
- **Risque accru de cancers** (bouche, gorge, œsophage, foie, sein, colon).

3 EST CE QU'UNE CONSOMMATION D'ALCOOL MÊME MODÉRÉE (UN VERRE PAR JOUR) ENTRAINE DES CONSÉQUENCES SUR LA SANTÉ ?

Oui. Même en petite quantité, boire régulièrement de l'alcool peut entrainer les mêmes effets énoncés dans le point 2 ci-dessus. Cela peut aussi rendre plus difficile le travail, la prise de bonnes décisions et un comportement professionnel adapté. C'est pourquoi l'employeur doit tenir compte de ces risques dans l'évaluation de la sécurité au travail, notamment grâce au **Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels** (DUERP).

Je m'évalue sur ma consommation d'alcool :

UNE QUESTION ?

Direction Santé et Conditions de Travail du Centre départemental de gestion

medecine@cdg77.fr – medecine2@cdg77.fr 01.64.14.17.26

FAQ : L'ALCOOL AU TRAVAIL

PRÉVENTION ET ACCOMPAGNEMENT

1 QUE DOIT FAIRE L'EMPLOYEUR SI UN AGENT PRÉSENTE UN TROUBLE DU COMPORTEMENT LIÉ À UNE CONSOMMATION D'ALCOOL ?

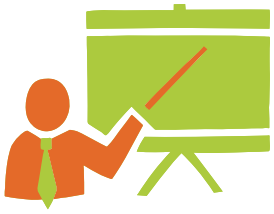
L'employeur doit assurer la sécurité de l'agent en le retirant de son poste et en contactant les secours (SAMU, pompiers), seuls habilités à donner les instructions à suivre. Une procédure spécifique doit être prévue à l'avance (règlement intérieur, note de service, etc.). L'agent en état d'ébriété ne doit en aucun cas être raccompagné par un collègue, l'autorité territoriale ou l'un de ses représentants. À son retour, il est reçu par la DRH pour compléter la fiche de constat, transmise ensuite au médecin du travail.

IMPORTANT : Évaluer l'impact du trouble du comportement de l'agent sur ses collègues

2 UN AGENT PRÉSENTE DES DIFFICULTÉS PROFESSIONNELLES LIÉES À UN MÉSUSAGE D'ALCOOL : QUELLES SONT LES DÉMARCHES POUR L'EMPLOYEUR ?

L'employeur doit organiser un entretien confidentiel et bienveillant afin d'évaluer la situation. Ensuite, il doit orienter l'agent vers un professionnel de santé ou une structure spécialisée pour un accompagnement adapté.

À savoir : Il est essentiel d'intervenir rapidement pour prévenir toute aggravation du problème.



3 EXISTE-T-IL DES FORMATIONS POUR SENSIBILISER LES AGENTS AU RISQUE LIÉ À L'ALCOOL ?

Oui, des actions de prévention peuvent être mises en place pour sensibiliser les agents aux risques liés à l'alcool au travail, notamment par le biais de formations animées par des professionnels de santé. Les collectivités peuvent également :

- Organiser des sessions d'information, par exemple lors du "Dry January",
- Établir des règles claires via le règlement intérieur ou des notes de service,
- Solliciter la médecine du travail, la psychologue du travail ou la chargée de mission sociale du CDG pour accompagner les agents en difficulté,
- Intégrer ce risque dans le document unique (DUERP), avec l'appui du Service Hygiène et Sécurité du CDG.

4 J'AI UN PROBLÈME D'ADDICTION À L'ALCOOL, VERS QUI PUIS-JE ME TOURNER ?

Plusieurs personnes et services peuvent vous aider :

- Dans votre collectivité : vous pouvez en parler au service prévention, à un élu, à votre responsable hiérarchique ou au service RH.
- Au sein de la Direction Santé et Conditions de Travail du CDG 77 : le médecin ou l'infirmièr(e) en santé au travail peuvent vous accompagner, lors d'une visite médicale (périodique ou à la demande), la psychologue du travail et la chargée de mission sociale sont disponibles pour vous soutenir en toute confidentialité.
- En dehors de la collectivité : vous pouvez contacter un centre spécialisé dans les conduites addictives (CSAPA, Groupe Hospitalier), le réseau associatif (Vie libre, Alcooliques anonymes, Entraid'addict,….)

UNE QUESTION ?

Direction Santé et Conditions de Travail du Centre départemental de gestion

medecine@cdg77.fr – medecine2@cdg77.fr 01.64.14.17.26

FAQ : L'ALCOOL AU TRAVAIL

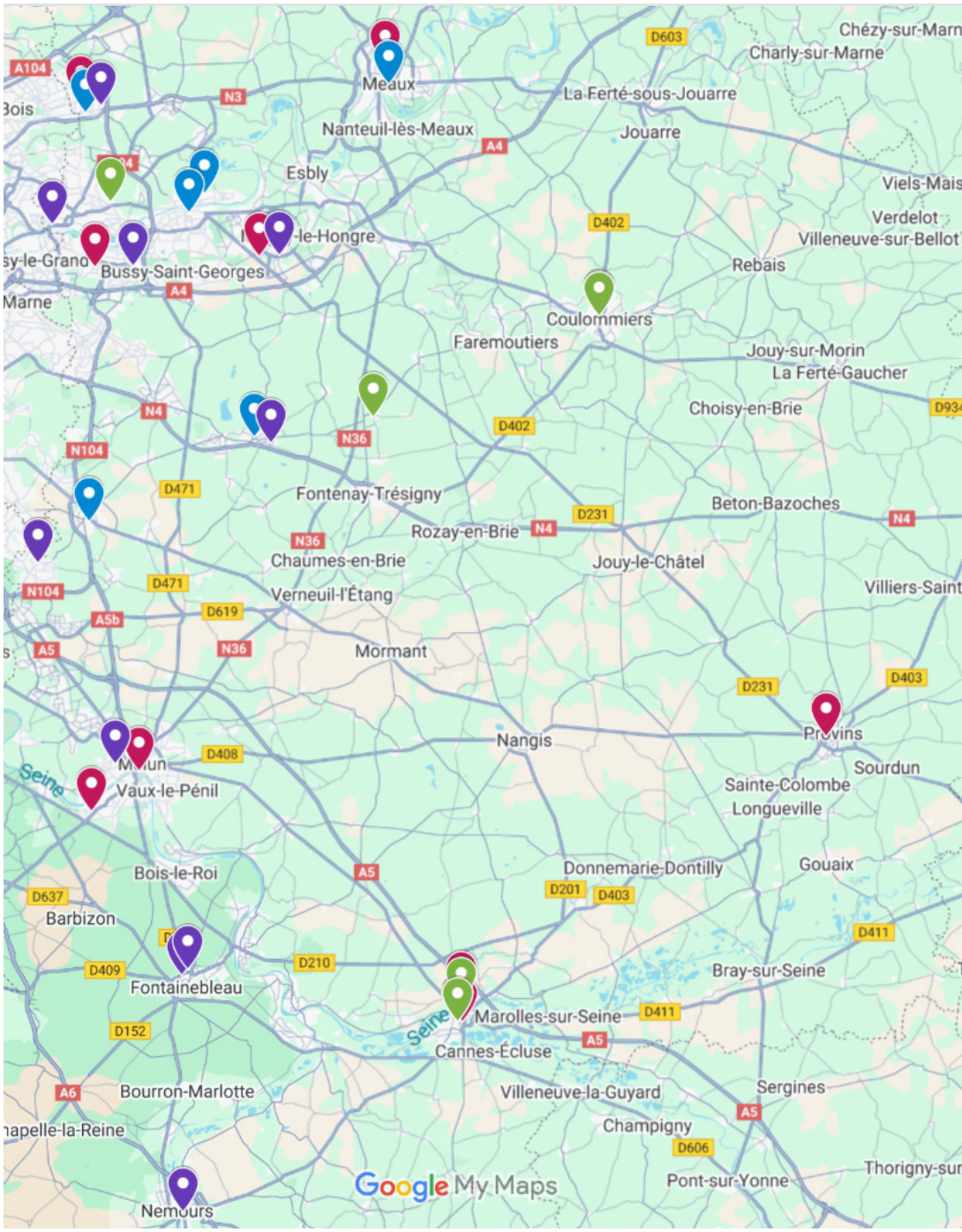
CARTOGRAPHIE DES CENTRES D'ACCOMPAGNEMENTS AUX ADDICTIONS À L'ALCOOL

GHEF, CSAPA
Consultation addictions
(avec des professionnels)

Vie libre

Entraid' addict

Alcooliques anonymes



QR CODE : cartographie des centres spécialisés

UNE QUESTION ?

Direction Santé et Conditions de Travail du Centre départemental de gestion

medecine@cdg77.fr – medecine2@cdg77.fr 01.64.14.17.26

PROCÉDURE À SUIVRE EN CAS D'ÉTAT APPARENT D'ÉBRIÉTÉ

FAQ : L'ALCOOL AU TRAVAIL

CONDUITE À TENIR FACE A UN TROUBLE DU COMPORTEMENT AIGU POTENTIELLEMENT LIÉ À LA CONSOMMATION DE SUBSTANCES PSYCHOACTIVES SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Tout comportement anormal peut avoir différentes origines (maladie, exposition à des produits chimiques, consommation de médicaments) et nécessite un avis médical.

1. IDENTIFICATION DES SIGNES D'ALERTE :

Propos incohérents, démarche tributante, désorientation, agressivité, difficultés d'élocution, somnolence, malaise...

2. DANGER IMMÉDIAT POUR L'AGENT LUI-MÊME ET/OU AUTRUI

NE JAMAIS LAISSER L'AGENT SEUL

RESTER À SON ÉCOUTE ET TENTER DE MAINTENIR LE DIALOGUE

- **Écarter** l'agent de son poste de travail et ne pas le laisser seul
- **Informer** le sauveteur-secouriste s'il en existe un dans le service/la collectivité

► **Dans le cas d'un malaise**

- **Appeler le SAMU (15, 112)** ou les pompiers **(18)**
- **Noter** par écrit les instructions reçues par le médecin au téléphone et procéder aux mesures recommandées par le médecin
- **Prévenir** la famille ou un tiers

► **Dans le cas d'un comportement agressif ou peu contrôlable**

- **Demander un avis médical (15,112, médecin traitant). Noter** par écrit les instructions reçues par le médecin au téléphone et procéder aux mesures recommandées par le médecin
- **Appeler** si nécessaire (agent violent) la police ou la gendarmerie (17)
- **Prévenir** la famille ou un tiers

► **Dans tous les cas**

- **Interdire** le départ de l'agent par ses propres moyens
- **Le faire raccompagner** par un tiers étranger à l'employeur suivant les modalités définies dans le règlement intérieur et/ou note de service
- **Ne pas le laisser seul** à son domicile.

UNE QUESTION ?

Direction Santé et Conditions de Travail du Centre départemental de gestion

medecine@cdg77.fr – medecine2@cdg77.fr 01.64.14.17.26

FAQ : L'ALCOOL AU TRAVAIL

CONDUITE À TENIR FACE A UN TROUBLE DU COMPORTEMENT AIGU POTENTIELLEMENT LIÉ À LA CONSOMMATION DE SUBSTANCES PSYCHOACTIVES SUR LE LIEU DE TRAVAIL

3. RÉDACTION D'UN RAPPORT CIRCONSTANCIÉ PAR L'EMPLOYEUR

Établir une fiche de constat des faits avec copie pour l'agent

Informer le médecin du travail et organiser une visite médicale avec transmission de la fiche de constat

4. ENTRETIEN INDIVIDUEL AVEC LE RESPONSABLE HIÉRARCHIQUE AU MOMENT DE LA REPRISE DU TRAVAIL

- **Remettre** la copie de la fiche de constat des faits
- **Échanger** avec l'agent sur les circonstances de l'incident
- **Lui remettre** la convocation pour la visite médicale avec le médecin du travail

5. INFORMATION ET SENSIBILISATION SUR LES DANGERS DES CONDUITES ADDICTIVES EN MILIEU PROFESSIONNEL

- **Organiser** une information auprès des agents au sein de la collectivité en se rapprochant des structures ressources spécialisées : CSAPA, associations (voir la carte ci-dessus).

UNE QUESTION ?

Direction Santé et Conditions de Travail du Centre départemental de gestion

medecine@cdg77.fr – medecine2@cdg77.fr 01.64.14.17.26

FAQ : L'ALCOOL AU TRAVAIL

FICHE DE CONSTAT SUITE A UN TROUBLE DU COMPORTEMENT POTENTIELLEMENT LIÉ A LA CONSOMMATION DE SUBSTANCES PSYCHOACTIVES SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Fiche à établir par l'employeur en cas de troubles du comportement d'un agent pouvant être lié à la consommation d'alcool ou à la consommation d'autres substances psychoactives.
Copie à remettre à l'agent, à transmettre au service RH et au médecin du travail.

► Identification de l'agent

Nom : .....

Prénom : .....

Poste de travail occupé : .....

Le poste est-il considéré comme dangereux : ☐ Oui ☐ Non

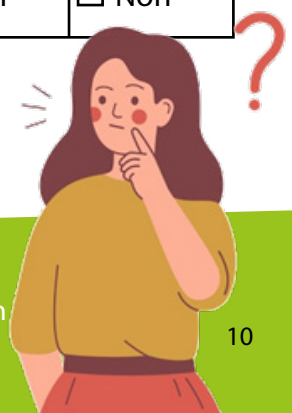
Le poste de travail est-il considéré comme dangereux ? Utilisation de produits ou machines dangereuses, travail en hauteur, travail sur la voirie, conduite de véhicules ou engins, transport de personnes, travail exposant à un risque de noyade, port d'armes, fonctions liées à une catégorie d'usagers particuliers (enfance, personnes âgées, personnes handicapées), travail isolé.
Le danger peut concerner l'agent lui-même, des collègues ou des tiers comme les usagers du service public.

► Descriptif de la situation ou de l"état anormal"

Situation observée :

.....
.....
.....
.....

• Difficultés d'élocution	☐ Oui	☐ Non	• Gestes imprécis	☐ Oui	☐ Non
• Propos incohérents	☐ Oui	☐ Non	• Troubles de l'équilibre	☐ Oui	☐ Non
• Désorientation	☐ Oui	☐ Non	• Agitation	☐ Oui	☐ Non
• Agressivité	☐ Oui	☐ Non	• Somnolence	☐ Oui	☐ Non
• Démarche titubante	☐ Oui	☐ Non	• Malaise	☐ Oui	☐ Non
• Haleine alcoolisée	☐ Oui	☐ Non	• Attitude inadaptée au poste de travail	☐ Oui	☐ Non



UNE QUESTION ?

Direction Santé et Conditions de Travail du Centre départemental de gestion

medecine@cdg77.fr – medecine2@cdg77.fr 01.64.14.17.26

FAQ : L'ALCOOL AU TRAVAIL

FICHE DE CONSTAT SUITE A UN TROUBLE DU COMPORTEMENT POTENTIELLEMENT LIÉ A LA CONSOMMATION DE SUBSTANCES PSYCHOACTIVES SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Le maintien de l'agent sur son poste de travail présente un danger :

☐ pour lui ☐ pour ses collègues ☐ pour le public reçu

Observations :

► **Constat effectué :**

- Le : .....
- Lieu : .....
- Par (nom, prénom, fonction) : .....
- Témoins (nom, prénom, fonction) : .....
- Alcootest réalisé : ☐ Oui ☐ Non
- Résultat : ☐ Oui ☐ Non
- Autre test de dépistage réalisé : .....

► **Prise en charge :**

- Appels :
  - ☐ 17
  - ☐ 15
  - ☐ Médecin traitant
  - ☐ Médecin du travail

- Suivi :
  - ☐ Maintien de l'agent dans la collectivité
  - ☐ Retour au domicile par : ☐ la famille ☐ un tiers

- Orientation / hospitalisation :
  - ☐ Transfert par le SAMU
  - ☐ Transfert adressé par le SAMU

UNE QUESTION ?

Direction Santé et Conditions de Travail du Centre départemental de gestion

medecine@cdg77.fr – medecine2@cdg77.fr 01.64.14.17.26

Le document est disponible en ligne sur cdg77.fr
ou au format papier sur demande auprès
de la Direction Santé et Conditions de travail :

medecine@cdg77.fr ou medecine2@cdg77.fr
01 64 14 17 26

Centre départemental de gestion de la Fonction Publique Territoriale de Seine-et-Marne
10,points de vue-CS40056 - 77564 Lieusaint Cedex