

# **ANNEXE AU REGLEMENT INTERIEUR: PR** **CONTROLE ALCOOL ET STUPEFIANT AU TRAVAIL**

## **I : Contrôle du taux d'alcool dans l'air expiré ou examen biologique pour les produits stupéfiants**

### **Article 1.a –**

Tout agent, quel que soit son grade, réalisant des activités à risque prévues au règlement, pourra être soumis à un éventuel contrôle du taux d'alcool dans l'air expiré ou un examen pour les produits stupéfiants pour les raisons suivantes :

- Etat apparent d'ébriété
- Suspicion de consommation de stupéfiants
- Contrôle inopiné d'une équipe entière, d'un groupe d'agents

Plusieurs indices apparents peuvent laisser supposer que l'agent est en état d'ébriété ou sous l'emprise de stupéfiants, notamment :

- Troubles de l'élocution, propos incohérents ou injurieux ;
- Troubles de l'équilibre ;
- Odeur de l'haleine ;
- Dilatation de la pupille ;
- Troubles du comportement (excitation anormale, somnolence, etc.).

**Le contrôle d'alcoolémie** porte sur la détection d'une consommation d'alcool et du dépassement ou non du taux légal inscrit au Code de la Route dans l'air expiré, à l'aide d'un éthylotest.

**Le dépistage de stupéfiants** porte sur la détection d'une consommation récente de drogue à l'aide d'un test salivaire multi drogues (permettant de détecter la consommation de cannabis, cocaïne, héroïne, ecstasy et amphétamines).

L'accord explicite de l'agent est requis.

En cas de refus de se soumettre à l'éthylotest ou à un test salivaire, il y aura présomption d'état d'ivresse ou de consommation de stupéfiant. Cette présomption implique d'écarter l'agent de son poste de travail. Il en découle une faute liée au manquement au travail et l'agent s'expose alors à des sanctions prévues à l'article 9.

Le contrôle est organisé dans le but de préserver la sécurité de l'agent, de ses collègues et des tiers.

Le contrôle d'une équipe entière ou d'un groupe d'agents est décidé d'un commun accord entre et le Directeur du service dans lequel les tests seront réalisés et le service des Ressources Humaines

Tout agent a un devoir d'alerte en cas de suspicion d'ivresse, mais également un devoir de réserve. Tout agent qui constate qu'un autre agent semble être sous l'emprise de stupéfiants ou de l'alcool a l'obligation de le signaler pour le protéger.

Une fiche constat sera ouverte (en annexe) dès qu'un agent est constaté en état d'ivresse ou lorsque lors d'un contrôle de groupe ou d'équipe le résultat supérieur au taux légal routier en vigueur.

Les fiches constats seront conservées au sein du service RH durant une durée de 3 ans à date d'ouverture de la fiche. Elles pourront être des pièces constitutives d'un dossier lors d'une procédure administrative.

Quel que soit le poste occupé par l'agent, un entretien avec ce dernier sera organisé dans les jours qui suivent afin de rappeler les dysfonctionnements professionnels constatés, préciser les règles en vigueur dans la collectivité et les sanctions auxquelles l'agent s'exposerait en cas de récurrence. Une convocation auprès du médecin du travail sera proposée.

## **Article 1. b –**

Pour les agents présentant un « état anormal », mais n'occupant pas de « poste dangereux », le recours à l'alcootest ou un examen pour les produits stupéfiants ne sera pas possible. Pour autant, ils pourront être écartés temporairement du service si l'employeur juge que leur état ne leur permet pas d'assurer normalement leurs missions.

Une fiche constat sera ouverte (annexe) dès qu'un agent est en état d'ivresse apparent ou état inhabituel.

L'employeur prendra contact immédiatement avec le centre 15 pour définir la conduite à tenir et demander un avis médical.

## **Article 2 –**

Aucun contrôle du taux d'alcool dans l'air expiré ou un examen biologique pour les produits stupéfiants ne peut être réalisé en dehors d'une activité à risque prévue à l'article 47 du règlement intérieur.

Au moment d'une visite médicale d'un agent sur les postes ayant des activités à risques il pourra être procédé, si le médecin du travail le juge nécessaire à des examens complémentaires ou des contrôles.

## **Article 3 –**

Le contrôle du taux d'alcool dans l'air expiré ou examen biologique pour les produits stupéfiants ne peut être réalisé que par les personnes désignées ci-après :

- Directeur Général des Services,
- Responsables de service
- Chef d'exploitation
- Chargé de Prévention
- Assistant de prévention
- Responsable des Ressources Humaines

Les personnes désignées pour réaliser le contrôle ne peuvent compter au nombre des témoins lorsqu'elles réalisent le contrôle

## **Article 4 –**

Le contrôle du taux d'alcool dans l'air expiré est réalisé par éthylotest électronique étalonné. Il est obligatoire d'attendre au minimum 15 minutes après avoir absorbé une boisson alcoolisée.

## **Article 5 –**

Le résultat du contrôle sera consigné sur la fiche constat par la mention « TAUX CONFORME AU TAUX LEGAL ROUTIER » ou « TAUX NON- CONFORME AU TAUX LEGAL ROUTIER ».

L'heure précise du contrôle doit être indiquée.

La fiche constat doit être visée par la personne en charge du contrôle et le ou les témoin(s).

## **Article 6 –**

Dans le cas où le premier contrôle se révèle TAUX NON-CONFORME AU TAUX LEGAL ROUTIER, il sera procédé à un deuxième contrôle 15 minutes après le premier contrôle.

Entre ces deux contrôles, l'agent n'aura pas le droit de boire ni de fumer ni de manger et devra rester dans les locaux du contrôle (contre-expertise).

Le résultat du deuxième contrôle sera consigné dans la fiche constat par la mention « TAUX CONFORME AU TAUX LEGAL ROUTIER » ou « TAUX NON-CONFORME AU TAUX LEGAL ROUTIER ».

L'heure précise de ce deuxième contrôle doit être indiquée.

La fiche constat doit être visée par la personne en charge du contrôle et le ou les témoins.

## Article 7 –

Les taux légaux retenus sont ceux définis à l'article R.234-1 du code de la route.

## Article 8.a –

Si un agent est déclaré TAUX NON-CONFORME AU TAUX LEGAL ROUTIER, il doit arrêter son travail et le recours à un avis médical est obligatoire :

- Si l'agent n'a pas besoin de soins médicaux et que quelqu'un peut le prendre en charge, il peut être raccompagné à son domicile par un membre de sa famille, (l'agent ne doit pas rester seul à son domicile)
- Si l'agent n'a pas besoin de soins médicaux et que personne n'est présent à son domicile, il sera maintenu sous surveillance d'un responsable dans les services pendant les heures de travail jusqu'au rétablissement de sa capacité de travail ou de sa capacité à conduire (l'agent ne doit pas rester seul dans les services) ;
- Si l'agent a besoin de soins médicaux, il doit être pris en charge par un service d'urgence.

Il est formellement interdit de transporter dans un véhicule de la collectivité ou personnel un agent en état d'ivresse apparent.

## Article 8.b –

Si un agent est déclaré TAUX CONFORME AU TAUX LEGAL ROUTIER mais qu'il n'est pas capable d'effectuer son service, il doit arrêter son travail et le recours à un avis médical est obligatoire : soit l'agent est pris en charge par le service médical, soit, sur avis médical, il retourne à son domicile pris en charge par un proche (non un collègue) ou par taxi conventionné.

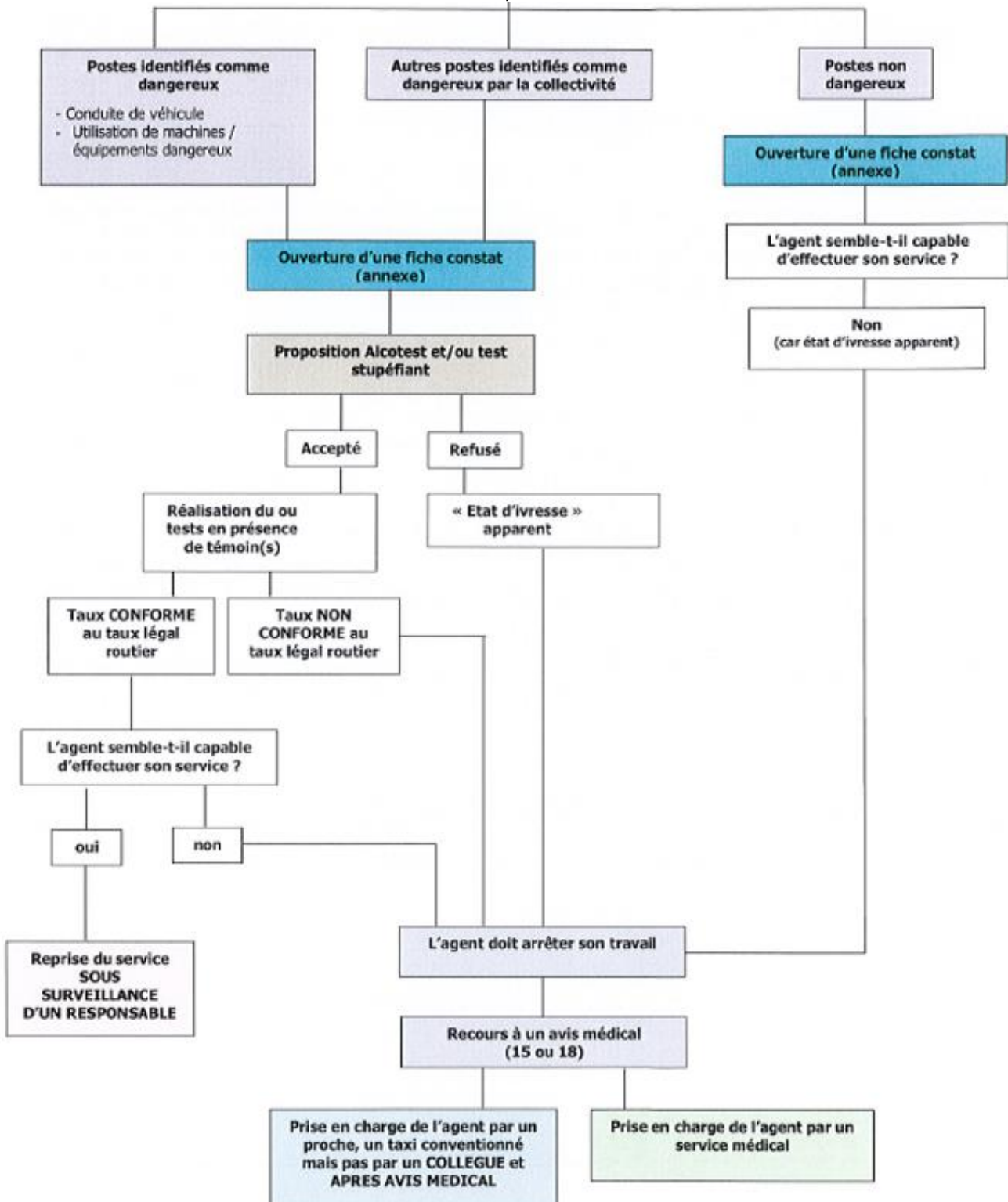
## Article 8.c –

Si un agent est déclaré TAUX CONFORME AU TAUX LEGAL ROUTIER et qu'il est capable d'effectuer son service, il reprend son poste SOUS SURVEILLANCE. Si l'état anormal se re-manifeste, la procédure de contrôle est enclenchée.

## Article 8.d –

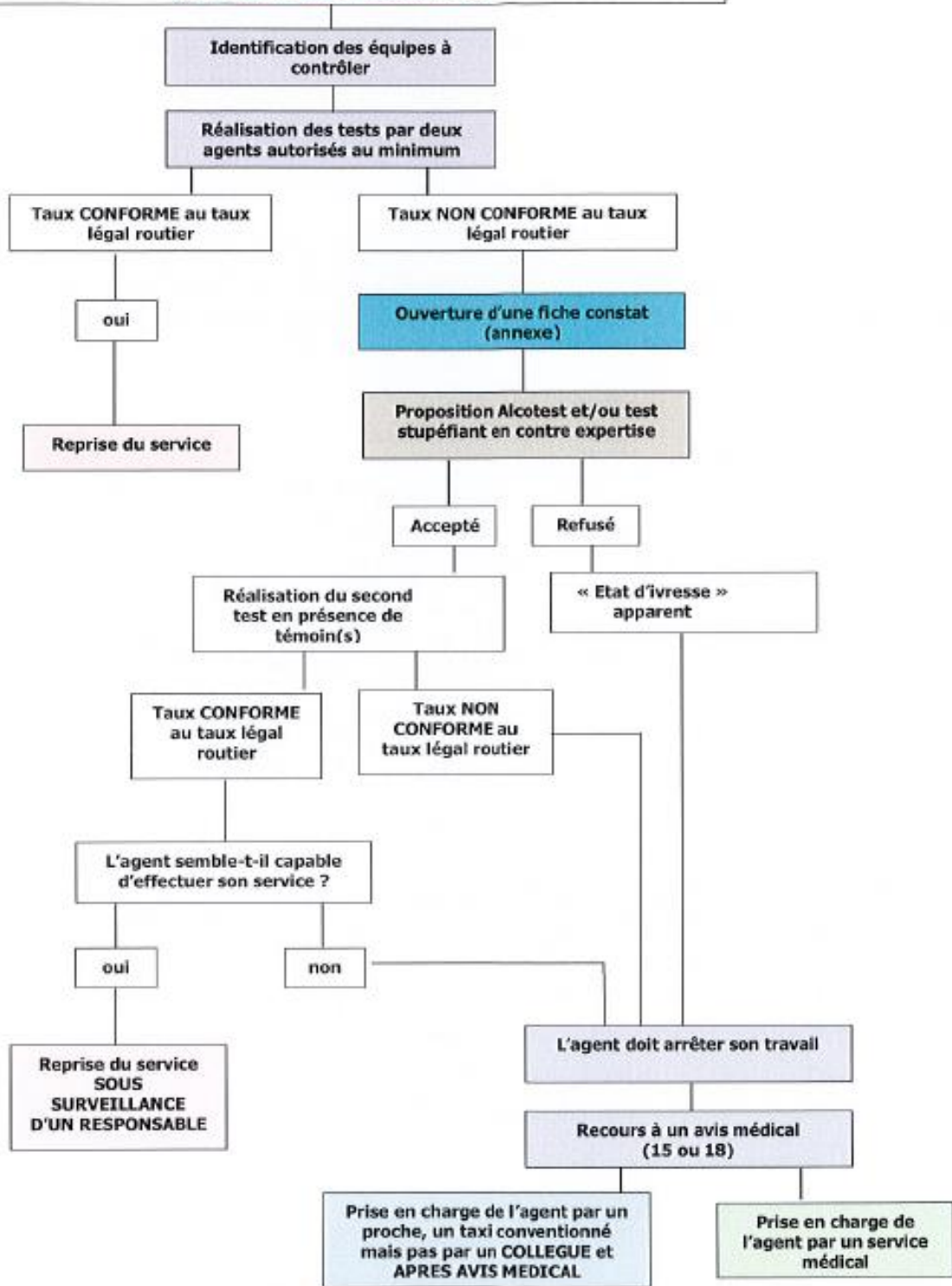
Lors d'un contrôle aléatoire d'une équipe ou d'un groupe d'agents, et qu'il n'y a pas d'état anormal apparent, l'agent qui est déclaré TAUX CONFORME AU TAUX LEGAL ROUTIER et qui est capable d'effectuer son service, reprend son poste.

## Contrôle état anormal ou inhabituel



*Si refus d'être évacué et attitude agressive : recours à la force publique*

### Décision de contrôle d'une équipe entière/ d'un groupe d'agents (RH et Direction concernée)



*Si refus d'être évacué et attitude agressive : recours à la force publique*

## **II : Mesures conservatoires et disciplinaires**

Envoyé en préfecture le 06/05/2026

Reçu en préfecture le 06/05/2026

Publié le



ID : 076-247600646-20260429-DEL20260070-DE

### **Article 9 –**

Tout agent quel que soit son statut ayant fait l'objet d'une fiche constat peut faire l'objet de sanctions disciplinaires. Les conséquences de la consommation d'alcool ou de stupéfiants : travail non fait, désorganisation du service, atteinte à l'image du service ... sont des faits constitutifs d'une faute pouvant justifier une sanction disciplinaire. Ces sanctions sont celles prévues par les textes en vigueur. De plus, dans le cas où l'employeur constate que l'agent présent sur son lieu de travail n'a pas effectué ses missions ou partiellement et ne remplit pas ses obligations du fait de son état lié à sa consommation d'alcool ou de stupéfiants, celui-ci pourra le considérer en service non fait et opérer une retenue sur salaire.

### **Article 10 –**

Lorsque le contrôle d'alcoolémie ou contrôle de stupéfiants d'un agent est TAUX NON-CONFORME AU TAUX LEGAL ROUTIER alors qu'un dommage (accident, altercation ... ) résultant de la conduite de cet agent s'est produit, la collectivité n'est plus tenue par le présent règlement. Ainsi, la collectivité **peut appliquer la sanction adéquate ou appropriée parmi celles prévues par la législation en vigueur** .

### **Article 11 :**

En cas de consommation chronique, pour éviter une aggravation de la dépendance à une substance psychotrope ou de la dangerosité du comportement, il est nécessaire que le responsable de service aborde directement la question avec l'agent ou l'oriente vers le service des ressources humaines. A cette occasion, il lui explique les raisons de l'entretien et l'effet attendu.

Cet échange poursuivra plusieurs objectifs : le rappel des obligations professionnelles et des limites à respecter, l'incitation aux soins.

Le service des ressources humaines peut ensuite orienter l'agent vers une personne qualifiée (médecin de prévention, psychologue clinicien, assistant social, organisme et association spécialisés, etc.) pour l'accompagner, si nécessaire, vers une prise en charge de sa pathologie.

Le Comité Médical du Centre de Gestion peut également être saisi sur rapport du médecin de prévention et du responsable de service en vue du placement d'office de l'agent en congé longue maladie si l'Autorité Territoriale estime que le comportement lié à son état de santé constitue un danger pour lui ou pour des tiers.

La procédure doit permettre à l'agent de faire valoir un droit de réplique, il peut demander une contre-expertise.

Si l'agent souhaite suivre des soins médicaux, deux solutions s'offrent à lui :

- Traitement suivi tout en conservant son activité professionnelle (solution à privilégier) ;
- Prise en charge totale dans un institut spécialisé.

Pour tout agent dans un processus de soins ou qui revient d'une période d'absence après des soins, le responsable de service, avec l'appui des ressources humaines, veillera à ce que les tâches qui lui sont confiées soient en adéquation avec son état de santé et à ce que lui et son entourage professionnel évoluent dans des conditions favorables pour l'équilibre personnel de chacun.