

<https://www.observatoire-collectivites.org/spip.php?article9835>

Accident en service en état d'ébriété : révocation justifiée

- Jurisprudence -



Date de mise en ligne : vendredi 13 mars 2026

Copyright © Observatoire Smacl des risques de la vie territoriale &
associative - Tous droits réservés

Le règlement intérieur d'une collectivité peut-il prévoir des tests d'alcoolémie (éthylotest) ?

Oui confirme le tribunal administratif de Nantes : un dispositif de contrôle d'alcoolémie est légal dès lors qu'il est expressément prévu par le règlement intérieur, lequel ne peut apporter aux libertés des agents que des restrictions strictement nécessaires, justifiées par des impératifs de sécurité (postes ou situations exposant des personnes ou des biens à un danger) et proportionnées au but recherché.

Le juge écarte l'argument tiré de l'absence de contre-expertise, dès lors que le contrôle était prévu et encadré par le règlement intérieur, et que l'agent y a pleinement consenti. Il relève en outre qu'un éthylotest est mis à la disposition de tout salarié souhaitant contester son état d'imprégnation alcoolique.

Dans ce cadre, l'éthylotest a pour objet premier de prévenir ou de faire cesser une situation dangereuse. Il ne constitue pas, en lui-même, un mode de preuve autonome destiné à caractériser une faute disciplinaire.

Compte tenu du manquement aux obligations de sécurité et des antécédents disciplinaires de l'agent, l'employeur pouvait légalement retenir la révocation, sans erreur manifeste d'appréciation, et ce malgré l'avis du conseil de discipline favorable à une exclusion temporaire de fonctions de trois mois.

Alors qu'il conduit un engin horticole dans le cadre de son service, un agent d'un office public de l'habitat percute un tramway, provoquant un accident de la circulation.

Deux éthylotests, réalisés à trente minutes d'intervalle, se révèlent positifs et mettent en évidence une alcoolémie supérieure au seuil légal de 0,5 g/L.

L'agent est dans un premier temps suspendu, puis une procédure disciplinaire est engagée. À son issue, le conseil de discipline émet un avis favorable à une exclusion temporaire de fonctions de trois mois. L'employeur retient toutefois une sanction plus sévère : la révocation, assortie de la radiation des cadres.

L'agent conteste cette décision devant le tribunal administratif. Il en sollicite l'annulation et demande qu'il soit enjoint à son employeur de le réintégrer dans un délai de cinq jours, sous astreinte de 500 euros par jour de retard.

Pour soutenir sa requête, il fait valoir le caractère disproportionné de la sanction au regard des faits et de son ancienneté. Il conteste également la matérialité des faits en soutenant :

- que les résultats des éthylotests ne seraient pas dûment établis ;
- qu'il n'aurait pas été mis en mesure de contester utilement le contrôle ;
- et que le règlement intérieur aurait dû prévoir la possibilité d'une contre-expertise.

Le tribunal écarte l'ensemble de ces arguments, valide la régularité du contrôle d'alcoolémie et juge la sanction de révocation proportionnée, compte tenu des risques inhérents aux missions exercées ainsi que des antécédents disciplinaires de l'agent.

L'état d'ébriété d'un agent, qui a causé un accident mortel de la circulation avec un véhicule de service, constitue-t-il une faute personnelle ? Après une soirée arrosée, un fonctionnaire cause un accident de la circulation avec sa voiture de service. Son employeur le sanctionne et engage une action récursoire. Le fonctionnaire crie à la double peine.

[La réponse de la cour administrative d'appel de Bordeaux](#)

Obligations et prérogatives de l'employeur

Le juge rappelle que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (article L.4121-1 du Code du travail). À ce titre, il est tenu d'une obligation générale de prévention des risques professionnels, dont le manquement est susceptible d'engager sa responsabilité, y compris pénale, en cas d'accident.

Accidents liés à l'alcool : qui est responsable ? Que ce soit sur le lieu de travail à l'occasion de pots, ou lors de fêtes organisées par la commune ou des associations, la consommation excessive d'alcool peut conduire à de graves accidents. Qui est responsable ?

[7 questions-réponses à partir d'exemples concrets tirés de la jurisprudence.](#)

Aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail (article R.4228-20 du même code). Par ailleurs, aux termes de l'article L.1321-3 du Code du travail, le règlement intérieur ne peut limiter les droits et libertés des salariés que si ces restrictions sont justifiées par la nature des tâches à accomplir et proportionnées à l'objectif poursuivi.

Lorsque la consommation d'alcool est susceptible de porter atteinte à la sécurité ou à la santé, l'employeur peut prévoir, dans le règlement intérieur "ou à défaut par note de service" des mesures de prévention pouvant aller jusqu'à la limitation ou à l'interdiction de la consommation, dès lors que ces mesures demeurent proportionnées (article R.422820).

Le Conseil d'État a jugé que, lorsque les postes présentent un danger particulièrement élevé pour les agents ou pour les tiers, l'employeur peut imposer une absence totale d'imprégnation alcoolique ([CE, 8 juillet 2019, n° 420434](#)). Dans la continuité, la Haute juridiction a précisé que l'employeur n'a pas à démontrer l'existence de risques déjà survenus pour justifier une telle mesure ([CE, 14 mars 2022 : n°434343](#)).

Il est admis que le règlement intérieur puisse prévoir le recours à un alcootest, sous réserve de deux conditions cumulatives :

- les modalités du contrôle doivent permettre une contestation utile par l'agent concerné,
- la nature des tâches confiées doit rendre l'état d'ébriété dangereux pour les personnes ou les biens.

3 points clés

Obligation de prévention : l'employeur doit prévenir les risques professionnels et protéger la santé/sécurité des travailleurs.

Mesures proportionnées : l'employeur peut limiter/interdire l'alcool si cela est justifié par la sécurité ; en cas de danger élevé, il peut viser zéro imprégnation pour certains postes.

Alcootest licite sous conditions : le règlement intérieur peut le prévoir si le contrôle permet une contestation et si

les missions exposent les personnes ou les biens à un risque en cas d'alcoolisation.

Une procédure jugée régulière

Dans cette affaire, le règlement intérieur prévoyait que certains agents âgés exposés à des risques liés notamment à l'utilisation de machines, de produits dangereux ou d'équipements électriques pouvaient être soumis, en situation dangereuse, à un éthylotest, sans imposer ni la présence d'un tiers ni la réalisation d'une contreexpertise. Il précisait toutefois qu'un éthylotest était mis à la disposition de tout salarié souhaitant contester son état d'imprégnation alcoolique.

Le tribunal relève d'abord que :

- un premier test a été proposé environ une heure après l'accident ;
- l'agent a accepté de se soumettre à un second test trente minutes plus tard ;
- ce second test s'est également révélé positif.

Le juge retient en outre que les éthylotests utilisés étaient parfaitement identifiables : il s'agissait d'éthylotests de marque Turdus, conformes à la norme française, achetés le 2 décembre 2022 et valables jusqu'en août 2024. Aucun élément ne permettait de suspecter un dysfonctionnement.

Surtout, le tribunal écarte l'argument tiré de l'absence de contreexpertise. Il juge que l'employeur n'était pas tenu de la prévoir, l'éthylotest ayant pour finalité première de prévenir ou de faire cesser une situation dangereuse, et non de constituer un mode de preuve disciplinaire autonome.

Conformément au règlement intérieur, un second test a d'ailleurs été proposé à l'agent pour vérifier son état d'imprégnation alcoolique. Le juge souligne également que l'intéressé a consenti aux deux contrôles et n'a émis aucune réserve lors de leur réalisation.

Dans ces conditions, la procédure est regardée comme s'étant déroulée régulièrement et la matérialité des faits est tenue pour établie.



Ces fonctionnaires ont-ils fêté prématurément entre les deux tours la victoire possible de l'opposition ?

[Découvrez cette histoire insolite](#)

Une sanction disciplinaire justifiée et proportionnée

Le tribunal rappelle qu'un agent public peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire lorsqu'il commet une faute dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions (article L.5301 du Code général de la fonction publique). La révocation figure au nombre des sanctions du quatrième groupe (article L.5331 du même code).

Le juge exerce alors un double contrôle :

- d'une part, il vérifie si les faits reprochés constituent une faute ;
- d'autre part, il apprécie si la sanction retenue est proportionnée.

Un agent en état d'ébriété dans un bureau de vote peut-il être sanctionné disciplinairement bien qu'il n'était pas en fonction ? Oui si son comportement est de nature à jeter le discrédit sur l'administration. Est ainsi justifié le licenciement d'une chargée de communication qui s'est présentée ivre dans un bureau de vote un jour d'élection. Peu importe qu'elle n'était pas dans l'exercice de ses fonctions et que son état d'ébriété n'ait pas été constaté par un contrôle d'alcoolémie.

[Cour administrative d'appel de Lyon, 19 avril 2011, n° 10LY003883](#)

En l'espèce, l'employeur a fondé la révocation sur le fait que l'agent, alors qu'il était en service, a provoqué un accident en conduisant un engin avec une alcoolémie supérieure au seuil légal.

Faute pour l'intéressé d'établir l'inexactitude des résultats des deux éthylotests, le tribunal retient un manquement manifeste aux obligations professionnelles, de nature à justifier une sanction disciplinaire.

Pour apprécier la proportion de la sanction, le tribunal tient compte :

- en faveur de l'agent :
 - ses 22 ans d'ancienneté,
 - l'absence de sanction disciplinaire au cours des six dernières années,
 - une bonne évaluation professionnelle en 2022 ;
- à sa charge :
 - l'existence d'antécédents disciplinaires nombreux entre 2006 et 2017,
 - certains de ces précédents étant directement liés à une consommation d'alcool sur le lieu de travail, alors même qu'il était amené, déjà, à conduire des véhicules dans le cadre de ses missions.

Dans ces circonstances, et malgré l'avis du conseil de discipline qui préconisait une exclusion temporaire de trois mois, le tribunal estime que l'autorité territoriale pouvait légalement prononcer la révocation sans commettre d'erreur manifeste d'appréciation. La sanction n'est donc pas jugée disproportionnée, et la requête est rejetée.

En 2021, la cour administrative d'appel de Nantes ([CAA Nantes, 1er juin 2021 : n°19NT05018](#)) a validé une sanction disciplinaire infligée à un agent après un dépistage d'alcoolémie réalisé à son retour de pause déjeuner. Le contrôle était :

- prévu par le règlement intérieur,

- applicable aux postes ou situations présentant un risque particulier,
- et mis en œuvre dans un but préventif.

La cour a expressément relevé que :

La circonstance que le requérant a fait l'objet d'un rapport disciplinaire établi le même jour que le contrôle d'alcoolémie, avant d'avoir bénéficié d'un entretien préalable à la sanction disciplinaire en litige, ne saurait conférer audit contrôle un but disciplinaire, alors même que ce contrôle s'inscrit dans une politique de mise en oeuvre de mesures de prévention et de lutte contre les excès d'alcool au sein des services de la commune, ayant conduit, selon les dires non contestés de la commune, à de précédents contrôles visant d'autres agents ».

La cour en déduit que :

- le contrôle n'était ni illégal,
- ni entaché de détournement de pouvoir,
- et que le maire n'avait pas pris une mesure disproportionnée.

[Tribunal administratif de Nantes, 12 décembre 2025 : n°2318605](#)