



FORUM DES CHSCT 2017



LA PRÉVENTION DES ADDICTIONS EN MILIEU PROFESSIONNEL

QUE DIT LA RÉGLEMENTATION?

MARC MERCIER
DIECCTE GUADELOUPE

19 DÉCEMBRE 2017



Prévenir les pratiques addictives: Pourquoi?

2

- **Obligation générale de sécurité: L 4121-1 et s. du code du travail**
 - L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs
 - ✦ Actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail
 - ✦ Actions d'information et de formation
 - ✦ Mise en place d'une organisation et de moyens adaptés



Prévenir les pratiques addictives: Comment?

3

- Évaluer les risques, DU (R. 4121-1 et s. du CT)
- Établir un règlement intérieur (L.1311-2)
- Aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail (R. 4228-20 du CT)
- 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.
- Mettre à disposition de l'eau (R. 4225-2 du CT)
- Mettre à disposition au moins une boisson non alcoolisée en cas d'activité particulière amenant à se désaltérer souvent (R. 4225-3 du CT)*

*liste des postes établie par l'employeur après avis du médecin du travail et CHSCT



Prévenir les pratiques addictives: Comment?

4

- Obligation d'information et de formation à la sécurité des salariés (R 4141-1 et s. du CT)
 - Sensibiliser les salariés et les représentants du personnel avec des journées d'information et des sessions de formation
 - Mettre à leur disposition les numéros utiles et les noms des personnes et organismes ressources



Prévenir les pratiques addictives: Comment?

5

- Si constat de salariés souffrant de pratiques addictives dans l'entreprise -> possibilité avec la nouvelle réglementation de:
 - Mettre en place par accord, une commission du Conseil social et économique (CSE), spécifique sur le sujet (L 2315-45 du CT)
 - Former les membres du CSE sur cette question (L 2315-41 du CT)
 - Proposer une expertise sur le sujet spécifiquement (L 2315-78)

Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (L 2315-36)



Prévenir les pratiques addictives: Comment?

6

- **Focus Règlement intérieur**
 - obligatoire dans les entreprises de 20 salariés au moins
 - soumis au comité d'entreprise, au CHSCT pour les domaines qui le concernent, puis communiqué à l'inspecteur du travail
 - ne peut aborder d'autres points que ceux limitativement énumérés à l'article L.1321-1 du CT (mesures d'hygiène et de sécurité, et mesures relatives à la discipline)
 - ne peut apporter des restrictions aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives qui ne seraient pas justifiées par la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché
 - interdiction totale de l'alcool possible si et seulement si, justifiée par des nécessités de sécurité du travail (R.4228-20 al. 2 du CT)
 - Contrôle et dépistage: modalités précises, caractère systématique et/ou inopiné

Contrôle et Dépistage

7

- **Alcootest**

- Licite dès lors, d'une part que les modalités de ce contrôle en permettent la contestation et d'autre part, qu'eu égard à la nature du travail confié à ce salarié, un tel état d'ébriété est de nature à exposer les personnes ou les biens à un danger (CC 22/5/2002 et 24/02/2004)
- Il doit être réservé à des personnes travaillant à des postes où une grande sécurité doit être assurée (CE - arrêt Corona)
- Il doit avoir pour seul et unique but de faire cesser ou de prévenir une situation dangereuse mais en aucun cas de permettre de constater une faute disciplinaire (CE – Arrêt RNUR)

Contrôle et Dépistage

8

- **Test salivaire: positions contradictoires**
 - Conseil d'état: arrêt du 5 décembre 2016
 - ✦ Permet la détection immédiate d'une consommation récente de substance stupéfiante
 - ✦ N'est pas un examen de biologie médicale au sens du CSP, donc ne nécessite pas l'intervention d'un biologiste médical
 - ✦ N'a pas pour objet d'apprécier l'aptitude médicale du salarié, donc ne nécessite pas l'intervention du médecin du travail
 - ✦ Tests non fiables à 100%, donc en cas de test positif, contre-expertise à la charge de l'employeur
 - ✦ Test réservés aux postes « hypersensibles »
 - ✦ Employeur et encadrement tenus au secret professionnel
 - ✦ Possibilité de sanction en cas de test positif
 - ✦ Pas d'atteinte disproportionnée aux droits des personnes et libertés individuelles par rapport au but recherché
 - ✦ Ne contrevient pas aux articles L 1121-1 et L 1321-3 2°) du CDT



Contrôle et Dépistage

9

- Test salivaire

- Cour de cassation: 8 février 2012

- ✦ Les tests ne peuvent pas être pratiqués par l'encadrement
- ✦ Ils doivent être réalisés par un médecin
- ✦ Les tests n'ont pas fait la preuve de leur fiabilité
- ✦ Ces tests exigent des précautions importantes dans le maniement et l'interprétation des résultats, dans la mesure où, contrairement à l'alcootest qui mesure un niveau d'imprégnation alcoolique au moment où le test est effectué, le test de dépistage de produits stupéfiants détecte la « trace » d'une consommation plus ou moins récente d'une substance toxique, dont, toutes ne sont d'ailleurs pas interdites

Contrôle et Dépistage

10

- Test salivaire

- Comité consultatif national d'éthique: Avis n° 114 (5/5/2011)
 - ✦ Mise en œuvre, lecture, interprétation et suites à donner: médecin du travail
 - ✦ Mentions claires dans le RI et les contrats de travail, après négociation dans l'entreprise
 - ✦ « Pour les postes de sûreté et de sécurité, le dépistage de la consommation d'alcool ou de drogues illicites est souhaitable et justifié »



Prévenir les pratiques addictives: Comment?

11

SALARIÉS

■ Obligation de sécurité

- ▶ conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, dans les conditions prévues au règlement intérieur pour les entreprises tenues d'en élaborer un, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail. (L. 4122-1 du CT)

■ Droit d'alerte et de retrait

■ Droit à la déconnexion (L 2242-17 du CT)

■ Responsabilité pénale

- Crim., 5 juin 2007, (06-86228) : Non assistance à personne en danger pour un cadre et un salarié de l'entreprise qui ont laissé prendre son véhicule à un salarié en état d'ébriété qui s'est tué en voiture après un repas de fin d'année trop arrosé.

Prévenir les pratiques addictives: Comment?

12

- Dispositifs réglementaires hors code du travail applicables au travail
 - Code de la route : alcool, stupéfiants
 - Tabac : Loi Evin (91-32, 10 janvier 1991), R. 3511-1 à R. 3511-14 du CSP
 - Cigarette électronique interdite à l'intérieur des lieux de travail fermés et couverts à usage collectif (art. 28 loi n° 2016-41 du 26 janvier 2016)
 - Drogue : partie III livre IV du CSP (L.3421-1 : consommation de stupéfiant est un délit. Peine encourue : 1 an de prison et 3 750€ d'amende)
 - Médicaments et pictogrammes

Lorsque la prévention a failli

13

- Interdire le séjour d'un salarié en état d'ivresse (R. 4228-21 du CT)
- Organiser les secours (R.4224-16 du CT)
- Si inaptitude définitive
 - reclasser. Si celui-ci est impossible, le salarié risque le licenciement
- Licenciement en raison de l'état de santé pourrait être jugé comme discriminatoire
- Pouvoir de sanction de l'employeur
 - Si les prescriptions du règlement intérieur ne sont pas respectées ou si le salarié ne respecte pas son obligation de sécurité, le chef d'établissement peut être amené à user de son pouvoir disciplinaire

Lorsque la prévention a failli

14

- Licenciement en raison de l'état de santé pourrait être jugé comme discriminatoire
- Conseil d'État, 3 juillet 2013 (349496) : rejet du pourvoi de l'employeur contre une décision de l'inspection du travail s'opposant au licenciement d'un salarié ayant agressé son chef de service au motif que le comportement agressif du salarié était la conséquence des troubles psychiques dont il était atteint et des médicaments qui lui avaient été prescrits pour les traiter, lesquels avaient entraîné une addiction et avaient eu pour effet secondaire une altération de son état de conscience et une désinhibition du comportement, alors que l'article L.1132-1 du code du travail interdit de sanctionner ou licencier un salarié en raison de son état de santé ou de son handicap.

Lorsque la prévention a failli

15

- Alcool en entreprise, à plusieurs reprises, la jurisprudence a admis qu'un licenciement puisse être prononcé :
 - pour cause réelle et sérieuse d'une **éducatrice** dont l'état d'ébriété, constaté à 2 reprises est chaque fois confirmé par éthylotest. (Soc. 18 déc. 2012, n° 11-22155)
 - pour cause réelle et sérieuse de **3 ouvriers trinquant au whisky au lieu et au temps de travail au mépris du règlement intérieur** par ailleurs respecté scrupuleusement par l'employeur et eu égard à leur ancienneté et à la conscience qu'ils doivent avoir du danger qu'il y a à consommer de l'alcool lorsqu'on utilise des **machines pour la construction et la réparation de transformateurs**. (Soc. 26 juin 2012, n°11-12884)
 - pour faute grave, le salarié, **directeur d'agence**, s'était trouvé régulièrement sur son lieu de travail en état d'ébriété après le déjeuner ce qui risquait de **ternir durablement l'image de l'entreprise**. (Soc. 9 févr.2012, n°10-19496)
 - pour faute grave d'un **chauffeur-livreur manutentionnaire** qui a travaillé en état d'ébriété, ce qui était de nature à **compromettre la qualité de son travail, à mettre en péril sa sécurité comme celle d'autrui** et à **engager la responsabilité de l'employeur**. (Soc. 21 avril 2010, 08-70411)

Lorsque la prévention a failli

16

- Drogue : à plusieurs reprises, la jurisprudence a admis qu'un licenciement puisse être prononcé :
 - ▶ pour faute grave d'un **steward** qui consommait pendant les escales (Chambre sociale, Cour de cassation, 27 mars 2012)
 - ▶ pour faute grave d'un **salarié** ayant consommé du cannabis sur le lieu de travail. (Chambre sociale, Cour de Cassation, 1er juillet 2008)
 - ▶ pour faute grave d'un **salarié, chef des ventes** qui bien qu'ayant connaissance de la consommation de produits illicites par une de ces monitrices, et de ce qu'elle les proposait à d'autres prospecteurs, n'a pas alerté la direction ni interdit aux personnes sous l'emprise de la drogue d'utiliser les véhicules et transporter les collaborateurs. (Reims, 4 avril 2007)
 - ▶ rupture anticipée du contrat à durée déterminée pour faute grave de deux **coureurs cyclistes** pour usage de produits dopants (Chambre sociale, Cour de Cassation, 5 juillet 2000)

Lorsque la prévention a failli

17

- Responsabilité civile et pénale de l'employeur
 - ▶ Responsabilité civile de l'employeur du fait de ses salariés à l'égard des 1/3 (art 1242 du Code Civil)
 - ▶ Responsabilité pour faute inexcusable à l'égard du salarié
 - ▶ L'état d'ébriété du salarié n'exonère pas l'employeur de sa responsabilité pour faute inexcusable (Chambre sociale, 31 octobre 2002 (pourvoi n°00-18359) et Assemblée plénière, 24 juin 2005, (pourvoi n°03-30038))
 - ▶ Responsabilité pénale de l'employeur en cas d'AT
 - Blessures involontaires
 - Homicide involontaire, la faute du salarié (imprégnation alcoolique notamment) n'étant pas la cause unique et exclusive de l'accident du travail (Crim., 20 mars 2007, (06-85638), Crim., 14 mars 06, (05-82732))



Prévenir les pratiques addictives

18

- Se faire aider
 - par le service de santé au travail

 - par le CHSCT
 - ✦ NB : les membres du CHSCT sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données par l'employeur comme telles (article L. 4614-9 du CT)

 - par d'autres intervenants internes ou externes