



La problématique des addictions au sein de l'entreprise :

Le constat :

Selon deux enquêtes réalisées par BVA pour le compte de l'Institut national de prévention et d'éducation pour la santé, l'alcool constitue un risque au travail selon 63% des DRH. Tabac et drogues sont aussi en cause.

Ces enquêtes ont permis de faire le constat suivant :

- 62% des entreprises sont confrontées à l'alcool,
- 33% au tabac,
- 14% à la toxicomanie (usage de cannabis et autres drogues).

Si la loi Evin puis le décret du 15 novembre 2006 a permis de limiter les problèmes liés au tabac, l'alcool est préoccupant tant sa responsabilité dans les accidents du travail (notamment dans les secteurs des transports et de la construction) et les maladies professionnelles est forte. Idem pour la toxicomanie.

Ce sont 11% des actifs qui boivent de l'alcool, en dehors des repas et des pots. Et la consommation de drogue a été multipliée par 10 en 30 ans

Les impacts :

L'alcool est responsable de :

- 43% des sanctions,
- 44% des problèmes relationnels,
- 59% des accidents,
- 34% de l'absentéisme,
- 51% des problèmes de santé,
- 55% des défauts de qualité du travail,
- 53% de la mauvaise image de l'entreprise,
- 41% de la détérioration de l'ambiance au travail.

Personne ne dispose aujourd'hui d'une vraie solution, en dehors de la prévention et des sanctions. Certaines entreprises, encore très rares, sont allées jusqu'à interdire complètement l'alcool dans leurs locaux et lors des repas d'affaires.

Elles constatent que la mesure s'est plutôt bien passée, un peu comme pour l'interdiction de l'alcool dans les stades : on râle au début, puis on s'y fait...

Quant à la drogue, c'est surtout à l'embauche que les entreprises commencent à s'organiser pour détecter les consommateurs.

Les conséquences en matière de comportement et de vigilance des salariés peuvent être à l'origine d'accidents.

La consommation de médicaments ou de psychotropes est difficile à repérer. Elle est en forte hausse chez les salariés soucieux de faire face aux nouvelles exigences du monde du travail (**lien direct avec la problématique de la pression au travail**).

Les enjeux :

Les addictions au travail sont un enjeu majeur en termes de santé au travail et de bien être professionnel.

C'est l'employeur qui est directement responsable de la santé mentale et physique de ses collaborateurs, et il doit prendre toutes les mesures d'information, de formation, d'éducation et de prévention, nécessaires.

La responsabilité de l'employeur face aux addictions :

Le cadre législatif et la jurisprudence.

1°/ L'alcool :

La loi interdit la présence dans l'entreprise de personnes ivres, et d'introduire de l'alcool sauf exception (vin ; bière ; cidre).

L'état d'ébriété au travail est bien évidemment une faute sanctionnable.

Le contrôle de l'état alcoolique par éthylotest est à fixer par le règlement intérieur.

Le Conseil d'Etat a précisé les conditions du contrôle :

« L'éthylotest ne peut être pratiqué de façon systématique sur l'ensemble du personnel, il est à réserver à des conditions de travail particulières (postes de sécurité) » (**Arrêt Corona du 1^{er} février 1980 – Section 06361**).

Les salariés concernés sont ceux qui manipulent des produits dangereux ou sont occupés à une machine dangereuse ou conduisent des engins ou véhicules automobiles et, notamment, transportent des personnes.

Le règlement intérieur doit impérativement mentionner la liste des postes dangereux concernés, ainsi que les conditions et modalités du contrôle notamment la possibilité pour le salarié de le contester (contre-expertise au moyen d'analyses et examens médicaux, chimiques et biologiques).

A défaut, le contrôle est illicite (Cour d'appel de TOULOUSE, arrêt du 26 Janvier 2007 SA CHRONOPOST/MAS ; Numéro JurisData : 2007-326043).

Par ailleurs, le règlement intérieur doit prévoir que le contrôle :

- **Se fera en présence d'une personne appartenant à l'entreprise choisie par le salarié, et d'un représentant de l'employeur ;**
- **Sera effectué par un ou des agents habilités, désignés par la direction (par exemple membres du CHSCT ; délégué du personnel...).**

En tout état de cause, le non-respect des garanties mentionnées dans le règlement intérieur rend irrégulier le contrôle et, partant, le licenciement subséquent (**Cour d'appel de DOUAI, arrêt du 30 mars 2007, LAKOMYJ/SOCIÉTÉ MULTISERV ; Numéro JurisData : 2007-336306**).

Un état d'ébriété, constaté grâce au recours à l'alcootest en respectant les modalités du règlement intérieur peut constituer une faute grave :

« Attendu que pour dire que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse, l'arrêt attaqué retient que si le recours à l'alcootest était légitime avant l'utilisation d'une machine dangereuse ou la conduite d'un véhicule de l'entreprise, l'employeur ne pouvait recourir à ce procédé à la fin de la journée de travail, pour constater une faute disciplinaire;

Attendu, cependant, que les dispositions d'un règlement intérieur permettant d'établir sur le lieu de travail l'état d'ébriété d'un salarié en recourant à un contrôle de son alcoolémie sont licites dès lors, d'une part, que les modalités de ce contrôle en permettent la contestation, 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, de sorte qu'il peut constituer une faute grave;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors qu'elle avait constaté, par motifs adoptés, qu'en application du règlement intérieur, l'alcootest pouvait être imposé aux salariés amenés à manipuler des machines ou produits dangereux ainsi qu'à ceux qui conduisent des engins ou des véhicules automobiles et dont l'état d'imprégnation alcoolique constituerait une menace pour eux mêmes ou leur entourage, la cour d'appel a violé le texte susvisé » (Sociale 24 février 2004, n°01-47.000).

Pour être complet quant à la preuve de l'état alcoolique, il ressort d'un arrêt de la Cour d'appel de REIMS qu'elle peut être rapportée par des témoignages mais ils doivent être nombreux, précis et concordants (**Cour d'appel de REIMS 12 juin 2002, SA TUYAUTERIE CHAUDRONNERIE CHAMPENOISE/CRICKBOOM ; affaire n° 99/01357**)

Enfin, on rappellera que la responsabilité pénale de l'employeur envers les tiers n'est pas négligeable : si un salarié quitte son travail dans un état d'ébriété et qu'il provoque un accident, l'employeur peut être déclaré pénalement responsable.

2°/ Le tabac :

Le décret du 15 novembre 2006 a renforcé l'interdiction de fumer dans les lieux de travail à usage collectif, qui s'applique dans tous les lieux fermés et couverts sauf dans les emplacements fumeurs répondant à des normes strictes.

Il n'y a pas réellement d'intérêt à élaborer des chartes du fumeur à l'instar des chartes informatiques.

A titre liminaire si, dans la Charte du Fumeur, il est fait référence au règlement intérieur (par exemple : « *le fait de ne pas respecter cette charte peut exposer à des sanctions en application des dispositions du règlement intérieur..* »), il faut respecter à la lettre la procédure légale de modification savoir :

- avis du comité d'entreprise ;
- avis du CHSCT, dans la mesure où il s'agit d'une question d'hygiène relevant de sa compétence ;
- communication de la Charte (en 2 exemplaires) à l'inspecteur du travail, accompagné de l'avis du comité d'entreprise et du CHSCT.

Ensuite, la loi anti-fumeur s'applique dans les lieux de travail si deux conditions sont réunies :

- ces lieux sont à usage collectif,
- ces lieux sont clos et couverts.

Il n'est donc pas possible d'interdire dans la Charte, sur ce fondement, de fumer à l'extérieur des locaux dans un endroit ouvert ou découvert (cour ; parking.....).

Une interdiction générale de fumer, édictée sur le fondement du pouvoir d'organisation de l'employeur ne pourrait se justifier que par la sécurité des personnes et des biens, en raison d'un risque particulier d'incendie.

A supposer même qu'une telle interdiction générale soit possible et validée par les représentants du personnel et l'inspecteur du travail, la contrepartie pour les fumeurs sera qu'à un moment ou à un autre, il faudra prévoir et aménager un endroit spécifique dans les locaux clos et couverts, conforme aux normes réglementaires (surface; ventilation.....).

*

*

*

Protéger la santé des non-fumeurs est une obligation légale de l'employeur. S'il ne le fait pas, un salarié peut prendre acte de la rupture de son contrat aux torts de ce dernier.

La Cour de cassation a jugé que l'employeur est tenu d'assurer la protection des non-fumeurs quitte à user de son pouvoir disciplinaire à l'égard des fautifs : **c'est une obligation de résultats (Sociale 29 juin 2005, n°03-44.412).**

Citons aussi un arrêt du 16 mars 2004 de la Cour d'Appel de Rennes qui estime que le droit de retrait d'une situation dangereuse peut s'exercer en matière de tabagisme passif **(Cour d'appel de RENNES 16 Mars 2004, VILLERET/SARL LE DAMIER ; Numéro JurisData : 2004-246295).**

La Cour de cassation a récemment jugé qu'est justifié le licenciement pour faute grave d'un salarié qui viole une interdiction de fumer édictée pour des raisons de sécurité :

« le salarié, employé d'une cartonnerie, avait fumé une cigarette dans un local au sein de l'entreprise affecté aux pauses en violation d'une interdiction générale de fumer justifiée par la sécurité des personnes et des biens, imposée en raison du risque d'incendie par l'arrêté préfectoral d'autorisation d'installation classée et figurant au règlement intérieur, portée à sa connaissance tant par l'affichage de ce règlement que par les nombreux panneaux disposés dans l'entreprise, ainsi que par une note interne de rappel mentionnant les sanctions encourues » (Sociale 1^{er} juillet 2008, n°06-46.421).

Le contentieux de la faute inexcusable est encore à venir ...

3°/ Les drogues :

La Cour d'appel de BESANCON a jugé que la consommation de produits stupéfiants dans l'entreprise, particulièrement dans une fonderie où les risques sont accrus, constitue une faute grave au regard du danger qu'elle fait courir non seulement au salarié consommateur mais également à l'ensemble du personnel **(Cour d'appel de BESANCON arrêt du 7 Septembre 2007 ; BENOIT/SA MANZONI BOUCHOT ; Numéro JurisData : 2007-344924).**

Mais les drogues ne sont pas mentionnées dans le Code du travail et ne font l'objet d'aucun encadrement propre au monde du travail.

Toutefois, il y a une demande de dépistage de plus en plus forte de la part des employeurs.

La Circulaire officielle du 9 juillet 1990 n° 90-13 précise que sauf pour certains postes comportant de grandes exigences de sécurité et de maîtrise du comportement, *« rien ne justifie un dépistage de la toxicomanie organisé de manière systématique dans l'entreprise ».*

Mais elle n'établit pas de liste d'activités ou de postes de travail entraînant un dépistage justifié.

C'est donc là encore le règlement intérieur qui peut être un outil essentiel puisque justement il doit lister les postes de travail à risque.

Rien n'interdit d'y stipuler une procédure de dépistage proche de celle mentionnée dans le cas de l'alcool, pour laquelle il faut bien évidemment obtenir le consentement du salarié.

Mais les tests sont loin d'être efficaces: ils sont par exemple incapables de détecter la cocaïne prise deux heures avant l'examen, mais vont en revanche révéler un joint de cannabis fumé plusieurs semaines plus tôt.

Pour remédier à cette importante difficulté technique, il est conseillé de mettre en œuvre une enquête interne impliquant les représentants du personnel, le CHSCT et le médecin du travail.

Etant précisé que comme en matière d'alcool, des attestations et témoignages sont opérants à condition bien sûr d'être assez nombreux, précis et concordants.

* *
*

Enfin, on conclura cette deuxième partie en précisant que l'employeur a le droit mais également le devoir de prendre des mesures lorsqu'un salarié compromet la sécurité au travail par sa consommation de produits engendrant la dépendance.

Si ce dernier n'est plus apte à exercer son travail dans des conditions satisfaisantes de sécurité, l'employeur doit, avec le concours du médecin du travail, l'affecter à un poste de travail qui ne soit pas dangereux.

Mettre en place une politique d'entreprise et des modes opératoires :

Licencier n'est une solution ni pour l'entreprise ni pour la personne concernée.

Dans les entreprises ayant mis en place une politique de prévention des problèmes d'addiction, la communication interne est renforcée, le bien-être social amélioré avec des conséquences positives sur le stress et sur la motivation du personnel.

L'information sur les risques des addictions est la base de la prévention laquelle consiste aussi à faire en sorte que les services médicaux des entreprises orientent les salariés vers des centres de soins spécialisés.

Dans ce cadre-là, il est important de signaler sa disponibilité à aider en cas de difficulté personnelle.

Repérer un problème de consommation n'est pas évident, l'aborder encore moins.

Lorsqu'une personne consomme de l'alcool ou des produits stupéfiants de manière problématique, son comportement professionnel se modifie peu à peu.

Ce sont ces changements qui doivent faire l'objet d'observation : manque de ponctualité et de motivation, augmentation des erreurs, baisse des performances professionnelles, absences fréquentes, conflits....

Ils doivent faire l'objet d'un entretien qu'il convient de préparer soigneusement : au besoin collecter d'autres informations auprès de collègues, fixer des objectifs à atteindre, déterminer des délais.

Si le salarié fait le lien entre son dysfonctionnement professionnel et sa consommation de drogues ou d'alcool, on peut alors réfléchir avec lui à une aide concrète auprès du service social de l'entreprise, d'un médecin ou d'un service spécialisé, qui peut être faite en parallèle à la mise en place des objectifs professionnels fixés.

Selon sa réaction lors de la discussion, il peut être décidé de refaire le point sur les différents critères sélectionnés (sécurité, horaires...) dans un temps déterminé (délai raisonnable).

Mais il convient aussi d'être très clair concernant les exigences qu'il doit respecter par rapport à son travail.

En effet, il est nécessaire d'agir en parallèle au niveau structurel (interdiction de consommation, lieux de consommation, horaires, fêtes d'entreprise, apéritifs, etc.)

L'entreprise doit avoir des règles claires et connues de tous en matière de consommation d'alcool, de tabac ou de drogues illégales.

*

*

Me Gérard Chemla
gerard.chemla@acg-avocat.com