

RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYEUR

Les conduites **ADDICTIVES** en entreprise

La consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail pose des difficultés croissantes de santé publique et peut engager la responsabilité de l'employeur. La définition et la mise en œuvre d'une politique, à la fois répressive et préventive, peuvent être facilitées dans la perspective de relations collaboratives proposées par les réformes actuelles.

Selon la Mission interministérielle de la lutte contre les drogues et les conduites addictives (Mildeca), 15 à 20 % des accidents professionnels, de l'absentéisme et des conflits de travail sont liés à l'usage de l'alcool, des stupéfiants ou des médicaments. Un sondage Ifop, réalisé pour l'association PSRE (Promotion et suivi de la sécurité routière en entreprise) en décembre 2011, indique que neuf salariés sur dix disaient participer à un pot d'entreprise par an et six salariés sur dix se déclaraient opposés à l'interdiction de boissons alcoolisées pour sauvegarder la convivialité de ces réunions. Par ailleurs, 10 % des dirigeants, encadrants et personnels RH ont recensé des usagers de cannabis (3^e produit le plus consommé

par les salariés, après le tabac et l'alcool) et, parmi eux, sept sur dix déclarent au moins un problème lié à cette consommation tel qu'une baisse de productivité et de la qualité du travail, de l'absentéisme, des retards¹.

François Beck, directeur de l'Observatoire français des drogues et des toxicomanies (OFDT) observe, dans un article paru dans *Paris Match* le 12 juin 2015, que les femmes sont moins concernées que les hommes par ces consommations. Il explique qu'en cas de souffrance psychique, les femmes ont plus de facilités à la reconnaître et à la médicaliser. Elles se tourneront vers les médicaments psychotropes, alors que les hommes entrent plus volontiers en résistance contre l'idée qu'ils sont en train de souffrir et vont plutôt aller chercher une forme d'automédication dans les drogues illicites ou l'alcool.

Dans un article paru le 10 avril 2014 dans *Le Figaro.fr Economie*, suite au premier congrès de l'association Addictologie et travail (Additra), Gladys Lutz, sa présidente, faisait observer une tendance à l'augmentation de l'utilisation des produits stupéfiants au travail. Cette consommation, limitée dans un premier temps aux cadres supérieurs, s'étend à d'autres professionnels comme les postiers et les coursiers. L'article ajoute que ces personnes ne sont pas des toxicomanes mais, pour tenir au travail, bien dormir la nuit ou booster leurs performances, ces «dopés du quotidien» consomment parfois sur le lieu de travail, une à plusieurs fois par jour, plus ou moins en cachette.

Il est probable que nombreuses sont les entreprises confrontées à ces difficultés. Les employeurs sont, toutefois, souvent désemparés. Selon l'enquête menée par la Mildeca, les trois quart des dirigeants et cadres RH interrogés affirment être bien informés du problème de la consommation d'alcool en entreprise. Mais, la moitié d'entre eux, seulement, déclare connaître les réponses pour y faire face².





L'employeur doit nécessairement prendre en compte les effets sur ses salariés de la consommation de ces substances. Ne serait-ce qu'au titre de son obligation de sécurité, il doit éviter que le salarié se mette en danger dans le cadre de son travail et mette en péril ses collègues ou un tiers. Il a ainsi été jugé que l'accident survenu à un chauffeur routier en état d'imprégnation alcoolique est un accident du travail dans la mesure où, au moment de l'accident, le salarié roulait sur l'itinéraire et selon l'horaire fixés par l'employeur et qu'il ne s'était pas soustrait à son autorité³.

Les conséquences de l'inaction ou d'une intervention inappropriée peuvent être lourdes pour l'employeur qui peut engager sa responsabilité pénale pour non-assistance à personne en danger, mise en danger d'autrui, imprudence caractérisée ou encore complicité du délit de conduite en état d'ivresse. À titre d'exemple,

l'employeur d'un salarié ayant fait une chute mortelle du haut d'un immeuble où il effectuait des travaux a été condamné pénalement pour avoir admis le salarié au travail alors qu'il était en état d'ivresse⁴.

La responsabilité de l'employeur sera plus évidente s'il a favorisé la consommation à l'intérieur de l'entreprise. En ce sens, la pratique des pots entre collègues, qui oblige l'employeur à trouver l'équilibre entre convivialité et sécurité, pose des difficultés particulières. Elle fait, d'ailleurs, apparaître que l'employeur n'est pas seul responsable. Après un repas de fin d'année organisé dans ses locaux par l'employeur, un salarié perd le contrôle de sa voiture sur son trajet de retour et décède. L'enquête de police établit qu'un alcool fort avait été servi à la fin du repas, après le départ de l'employeur. Deux salariés ont été condamnés pour non-assistance à personne en danger, pour avoir laissé la victime prendre son véhicule. L'un d'eux avait quitté

le salarié tout en sachant que celui-ci voulait conduire sans être en état de le faire et l'autre lui avait ouvert la barrière du parking⁵.

Avant de décider d'engager la responsabilité de l'employeur, les magistrats s'assurent qu'il est bien à l'origine de la consommation d'alcool. Dans une autre affaire, après un pot de fin d'année organisé par le comité d'entreprise, un salarié provoque un très grave accident ; son taux d'alcool se révélera de 2,3 grammes. Il est condamné, en première instance, à quatre ans d'emprisonnement dont deux avec sursis, mise à l'épreuve et annulation du permis de conduire. Condamné en première instance l'employeur est relaxé en appel, la cour retenant que le pot était organisé hors du temps de travail, sous la seule responsabilité du comité d'entreprise, dans le cadre de ses activités sociales et culturelles, et que le chef d'établissement n'y avait participé qu'en simple invité.

Sur le plan du droit social, le code du travail prévoit une obligation de sécurité à la charge du salarié (L. 4122-1). Il lui incombe « ...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. » Si un salarié considère que le comportement d'un de ses collègues peut présenter un danger, il doit alerter immédiatement l'employeur si ce danger est grave et imminent pour sa vie ou sa santé ou celle de son collègue (L. 4131-1). Selon les circonstances, il peut également mettre en œuvre son droit de retrait.

L'employeur peut s'appuyer sur les textes pour réglementer l'usage de ces substances dans l'entreprise. Toutefois, il n'existe pas de texte s'intéressant particulièrement à l'introduction ou la consommation de drogue sur le lieu de travail. Seul l'article L. 3421-1 du code de la santé publique précise que « l'usage illicite de l'une des substances ou plantes classées comme stupéfiant est puni d'un an d'emprisonnement et de 3 750 euros d'amende ». Cet article est d'application générale et intéresse donc l'entreprise. À l'inverse, concernant l'alcool, le code du travail comporte deux textes de référence : l'article R. 4228-21 interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse, salarié ou tiers ; l'article R. 4228-20 spécifie qu'aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail.

Que ces boissons soient autorisées ne veut pas dire que leur consommation sur le lieu de travail est un droit pour les salariés. L'employeur peut en limiter, ou interdire, l'usage pour des raisons de sécurité. Cette restriction qui doit être prévue dans le règlement intérieur doit toutefois se justifier par la nature des tâches à accomplir. Ainsi, le règlement intérieur peut contenir des mesures d'interdiction totale ou partielle de l'alcool si les risques rencontrés sur les postes de travail le justifient, ces risques étant précisés. Ce dernier doit également indiquer la liste des postes de sûreté et de sécurité pour lesquels un dépistage de consommation d'alcool ou de drogue peut être pratiqué, ainsi que les modalités pratiques de réalisation du test.

Cette liste, définie en concertation avec le CSE et après avis du médecin du travail, peut s'inspirer de la liste des postes nécessitant un suivi médical renforcé (L. 4624-2, R. 4624-23), la liste des postes qui présentent des risques particuliers pour les CDD et les intérimaires (L. 4154-2), la liste des postes liés à la sécurité des installations classées Seveso (L. 4523-2, R. 4523-1) et la liste des postes de travail isolés (R. 4512-14, R. 4543-19) ou nécessitant la présence d'au moins deux personnes. Il peut enfin rappeler les dispositions du code de la route fixant les niveaux d'alcoolémie.

Devant justifier les restrictions qu'il fait aux libertés individuelles, l'employeur ne peut pas insérer dans le règlement intérieur de clause générale et absolue d'interdiction d'alcool dans l'entreprise, sauf à démontrer sa nécessité en raison des caractéristiques de l'entreprise ou de l'établissement⁶.

Pour que ces restrictions soient effectives, l'employeur doit pouvoir dépister l'usage d'alcool ou de drogue. La Cour européenne des droits de l'homme a admis qu'un employeur danois pouvait imposer un dépistage urinaire annuel de substances illicites ou dangereuses aux salariés responsables de la sécurité d'autrui. Il s'agissait, en l'occurrence, de l'équipe de sauvetage embarquée sur les ferries d'une compagnie de navigation. Le juge européen a relevé l'objectif de l'employeur d'assurer la sécurité des passagers et de l'équipage, les effets nuisibles de l'alcool ou de la drogue sur le travail des personnes étant avérés, et qu'il était indispensable pour la sécurité des personnes que le ferry compte, à son bord, des membres d'équipage à même d'assurer leur fonction de sauveteur⁷.

Il existe aujourd'hui des tests salivaires simples qui se présentent sous forme de bandelettes. L'utilisation de ces tests fait l'objet de nombreuses controverses sur leur fiabilité (certains faux positifs étant observés), sur la difficulté à faire scientifiquement le lien entre la quantité de substance détectée dans l'organisme et le comportement du salarié et, enfin, sur les personnes habilités à pratiquer ces tests. Il peut en effet être considéré qu'il s'agit d'un examen biologique ne pouvant être fait que sous la responsabilité d'un biologiste ou d'un médecin (code de la santé publique, art. L. 6211-7)

L'alcootest ne peut être pratiqué en entreprise que moyennant des garanties sur la fiabilité du procédé et le respect de la personne.

ou d'un simple « test à visée de dépistage, d'orientation diagnostique ou d'adaptation thérapeutique immédiate », au sens de l'article L. 6211-3 du code de la santé publique et qui ne suppose pas l'intervention d'un praticien.

Compte tenu de ces doutes, la mise en place de ces tests doit se faire en concertation étroite avec la médecine du travail. Les difficultés liées à l'alcool étant identifiées depuis plus longtemps que celles liées à la drogue, la jurisprudence a dessiné le cadre de son dépistage. Il a ainsi été jugé que le seul témoignage d'un client de l'entreprise était insuffisant pour établir l'état d'ébriété d'un salarié⁸.

Considéré comme une atteinte aux droits de la personne, l'alcootest ne peut être pratiqué que moyennant des garanties sur la fiabilité du procédé et le respect de la personne. Le test n'est pas nécessairement effectué par le médecin du travail, mais peut être fait par une personne ou un organisme désigné par l'employeur qui n'a pas à être précisé dans le règlement intérieur⁹. L'alcootest peut être pratiqué avant la prise de poste ou à la fin de la journée. Pour les postes à risques, des contrôles inopinés peuvent être réalisés, à titre préventif, à tout moment. Enfin, il est à noter que l'employeur a le droit de solliciter les services de la police ou de la gendarmerie pour qu'ils viennent constater le niveau d'alcoolémie d'un salarié sans qu'il soit nécessaire de faire figurer la possibilité d'une telle démarche dans le règlement intérieur¹⁰. Ce cadre est, pour l'essentiel, transposable au dépistage de la drogue.

Une fois le dépistage réalisé, l'employeur peut envisager de sanctionner le salarié fautif.

La vente de stupéfiants justifie un licenciement pour faute grave¹¹. S'il identifie un trafic sur le lieu de travail, l'employeur doit en informer les services de police, faute de quoi il pourrait être considéré complice. Le seul fait, pour le salarié, d'introduire ou de fumer de la drogue sur le lieu de travail, peut être sanctionné, car ces activités sont illicites¹². Pour les postes présentant un risque particulier, la Cour de cassation a précisé que le salarié peut être sanctionné si la drogue a été consommée en dehors du temps de travail¹³. En l'occurrence, il s'agissait d'un salarié appartenant au personnel navigant commercial d'une compagnie aérienne, qui avait fumé pendant une escale entre deux vols long-courriers et se trouvait sous l'influence de produits stupéfiants pendant l'exercice de ses fonctions.

De même, pour le Conseil d'État, la possibilité de sanctionner les salariés dont les contrôles s'avèrent positifs ne porte pas atteinte aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de manière disproportionnée par rapport au but recherché¹⁴. Pour autant, concernant l'alcool, il avait jugé que l'alcootest ne pouvait pas servir à la recherche d'une faute disciplinaire¹⁵, alors que la Cour de cassation a admis qu'un licenciement pour faute grave soit prononcé sur la base d'un

alcootest positif¹⁶. Cette incertitude semble renaître concernant les éthylotests antidémarrage. Pour la Cnil, leur utilisation doit se limiter à des fins de prévention routière et aucune procédure disciplinaire ne peut être engagée sur le seul fondement des résultats collectés par ces dispositifs¹⁷. Elle a été suivie par la cour d'appel de Rennes qui retient que l'éthylotest antidémarrage « ne permet pas un contrôle de l'alcoolémie (...) et ne présente pas de garantie de fiabilité »¹⁸.

Il est à relever, enfin, que lorsque l'ébriété est la conséquence d'une dépendance alcoolique, l'état de santé du salarié est en cause. Si la sanction se fonde uniquement sur cette dépendance alcoolique, elle peut être considérée comme discriminatoire, car basée sur l'état de santé du salarié. Quand la sanction est possible, elle doit rester proportionnée. Il a été jugé que pouvait être sanctionné, mais non licencié : le salarié qui a consommé modérément des boissons alcoolisées, avant la fin de sa journée de travail, dans le cadre d'un pot organisé dans l'entreprise sans autorisation de l'employeur, alors même qu'il n'avait fait l'objet d'aucune sanction en 10 ans de présence dans l'entreprise et que son ébriété n'était pas démontrée¹⁹ ; celui qui, lucide, a un comportement normal malgré une consommation d'alcool au repas de midi²⁰ ; ou celui qui boit, pendant son temps de pause, un verre d'alcool avec un prestataire dans les locaux qui lui sont réservés²¹.

À l'inverse, est justifié le licenciement : d'un chef de section sécurité qui avait, au cours d'un pot organisé par la direction, absorbé une quantité importante d'alcool²² ; d'un contremaître ayant, en infraction avec le règlement intérieur, consommé de l'alcool sur le lieu et pendant le temps de travail²³ ; celui d'un directeur d'agence se trouvant régulièrement sur son lieu de travail en état d'ébriété après le déjeuner et dont le comportement pouvait durablement ternir l'image de l'entreprise²⁴ ; ou, enfin, celui de l'animateur d'une maison d'accueil spécialisée qui détenait des bouteilles d'alcool, peu importe que ce soit dans un endroit fermé non accessible, en principe, aux résidents²⁵.

L'employeur doit naviguer entre, d'une part l'obligation de sécurité de ses salariés et de prise en compte de leur état de santé, d'autre part la demande de convivialité, la protection des libertés individuelles et la grande difficulté à organiser un dépistage utile. La complexité des décisions qui en découlent invite à ne pas rester isolé et à privilégier la prévention à la répression. Le sujet semble tout indiqué pour expérimenter, pour ceux qui ne l'ont pas encore fait, l'approche collaborative à laquelle conduit l'évolution de la jurisprudence portant sur les relations individuelles du travail et les réformes successives des relations collectives du travail. Dans cette perspective les échanges avec les élus du CSE, avec l'appui de la médecine du travail et les services de prévention de la CNAM, doivent porter sur les deux volets de la politique à mettre en place.

La répression est nécessaire à la protection de la communauté de travail. Sans tenter de faire l'impossible liste exhaustive des situations à prendre en compte, le partage avec le CSE doit viser à sécuriser l'action coercitive quand elle est nécessaire. Il s'agit de déterminer les modalités d'un dépistage dans l'urgence, de la conduite à tenir en cas de comportement inquiétant et, peut-être, de mettre en place une procédure d'échange avec le salarié concerné et un représentant du personnel avant d'engager une procédure pouvant conduire au licenciement.

La construction avec le CSE doit, bien entendu et avant tout, porter sur les actions préventives. La question des pots peut ainsi être résolue en trouvant l'équilibre entre convivialité et sobriété avec des règles simples : limitation de certaines boissons alcoolisées, présence de plus de boissons non alcoolisées, affectation d'une personne à la distribution d'alcool ou mise au point d'un service de prise en charge des collaborateurs présentant des signes inquiétants. Il peut également être convenu de la conduite que devra tenir tout responsable hiérarchique qui observe une dégradation de l'état d'un salarié qui semble pouvoir s'expliquer par la prise excessive d'alcool, ainsi que du moment et des modalités de l'alerte de la médecine du travail.

En effet, en application de l'article

R. 4624-34 du code du travail, l'employeur peut avoir l'initiative d'une visite auprès de la médecine du travail.

Il peut utiliser cette possibilité pour s'assurer de l'aptitude du salarié à son poste ou tenter d'engager un processus de soutien au salarié. Si le médecin du travail ne semble pas vouloir reconnaître une situation d'addiction qui risque d'être dangereuse pour le salarié, l'employeur peut saisir l'inspecteur du travail pour contester l'avis médical (L. 4624-1, al. 3). Il peut également saisir le conseil des prud'hommes d'une demande de désignation d'un médecin-expert pour contester les éléments de nature médicale justifiant l'avis du médecin du travail et, ainsi, s'assurer de l'absence de danger ou organiser une prise en charge adaptée (L. 4624-7, R. 4624-45).

Selon l'effectif de l'entreprise et l'importance supposée des consommations, des programmes ambitieux peuvent être convenus avec le CSE. Le document unique d'évaluation des risques peut s'avérer un support efficace, en y faisant figurer la consommation d'alcool comme un facteur d'aggravation du risque et en prévoyant des mesures préventives adaptées. En complément, peuvent être créés des groupes de pilotage et de prévention. Composé en totalité ou en partie d'élus au CSE, le groupe de pilotage fixe les lignes directrices de la politique de prévention et propose un programme d'intervention. Les actions peuvent être de différentes natures : identification des postes critiques pour la sécurité, définition des indicateurs d'alerte et de suivi, mise en place d'un outil d'aide au repérage précoce et

à l'intervention brève (RPIB), formation, recours à des intervenants extérieurs. La définition, en concertation avec le CSE, d'une politique générale permet de sécuriser la répression et de privilégier la prévention et, par conséquent, favorise l'épanouissement de la collectivité de travail. L'élaboration de cette politique est un exercice complexe. La définition concertée au préalable de la méthode à utiliser pour définir cette politique peut être un bon entraînement pour étendre ensuite cette pratique à l'ensemble des sujets de négociation.

Jacques Uso, photo : Getty Images ■

RÉFÉRENCES

1. *Impact des consommations de substances psychoactives sur le travail : le regard des dirigeants, des responsables RH et des représentants du personnel/syndicats*, OFDT, octobre. 2015
2. *Comment traiter la consommation de substances psychoactives en milieu professionnel ?*, Mildeca, février. 2016, www.drogues.gouv.fr.
3. Cass. soc., 23 mars 1995, no 92-21.311 ; Cass. 2^e civ., 17 févr. 2011, no 09-70.802
4. Cass. crim., 30 nov. 1993, no 92-82.090
5. Cass. crim., 5 juin 2007, no 06-86.228
6. CE, 12 nov. 2012, no 349365
7. CEDH, 1^{re} ch., 7 nov. 2002, no 58341/00, Madsen
8. Cass. soc., 13 nov. 1996, no 93-44.832
9. Rép. min., JOAN, 10 nov. 1997, no 1177, p. 3964 ; CE 9 oct. 1987, no 72-220
10. Cass. soc., 9 juin 1992, no 91-42.040 ; Cass. soc., 24 févr. 2004, no 01-47.000
11. Cass. soc., 17 oct. 2009
12. CA Montpellier, 7 avr. 2000, RJS 11/00 no 1201 ; Cass. soc., 1^{er} juill. 2008, no 07-40.053
13. Cass. soc., 27 mars 2012, no 10-19.915
14. CE, 5 déc. 2016, no 394.178
15. CE, 9 oct. 1987, no 72.220
16. Cass. soc., 22 mai 2002, no 99-45.878
17. Cnil, AU n° 26, 25 févr. 2017, Cnil, délib. n° 2010-005, 28 janv. 2010
18. CA Rennes, 14 janv. 2015, no 14/00618
19. Cass. soc., 15 déc. 2011, no 10-22.712
20. Cass. soc., 17 mai 2005, no 03-43.082
21. Cass. soc., 18 déc. 2002, no 00-46.190
22. Cass. soc., 6 déc. 2000, no 98-45.785
23. Cass. soc., 25 janv. 1995, no 93-41.899
24. Cass. soc., 9 févr. 2012, no 10-19.496
25. CA Douai, 16 avr. 2004, no 00-525