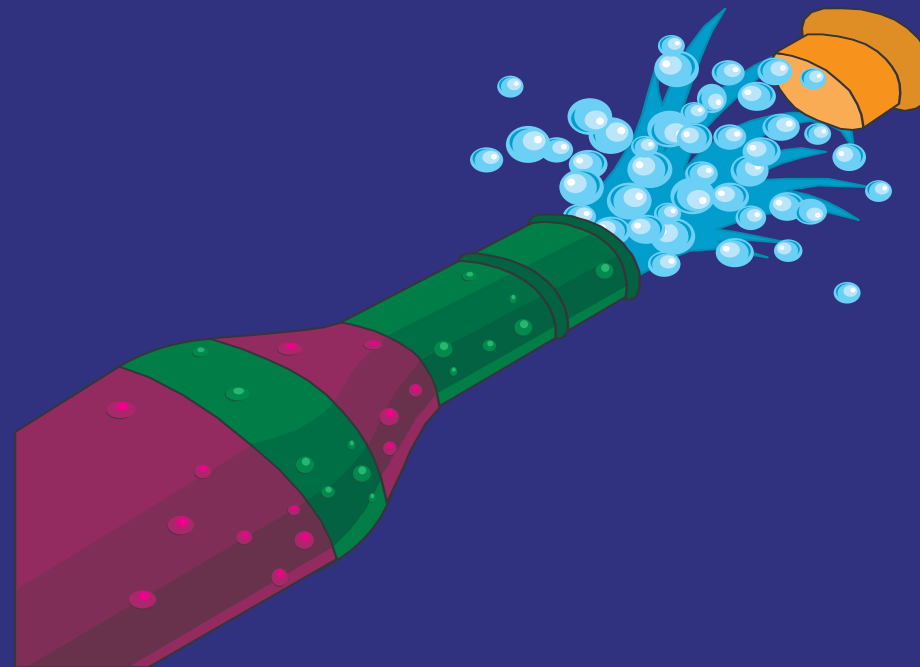


Alcool et conduites addictives au travail:

Données légales en droit du travail et jurisprudences .





Alcool et conduites addictives au travail

- La jurisprudence et les textes de loi encadrent strictement les moyens auxquels le chef d'entreprise peut recourir pour contrôler l'état d'ébriété d'un salarié ou sa toxicomanie .
- Le Code du Travail a édité certaines règles que la jurisprudence a complété .



Ce que dit le Code du Travail

- Article L 230-2 :

- « le chef d'établissement prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité « physique et mentale » des travailleurs de l'établissement y compris des travailleurs temporaires » .
- => ces mesures comprennent des actions de prévention de risques professionnels , d'informations et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés .



Ce que dit le Code du Travail

- Article L 232-2 :

- « il est interdit à toute personne d'introduire ou de distribuer des boissons alcoolisées »
- « il est interdit à tout chef d'établissement de laisser entrer ou séjourner dans son établissement des personnes en état d'ivresse » .



Alcool et conduites addictives au travail

- En effet , les conduites addictives en milieu professionnel relèvent de deux thèmes issus du règlement intérieur :
 - l 'hygiène
 - la sécurité et la discipline



Alcool : rôle du règlement intérieur

- Article L 122-33 :
 - L'établissement d'un règlement intérieur écrit par l'employeur est obligatoire pour les entreprises de plus de 20 salariés .
- Article L 122-34 :
 - Le règlement intérieur fixe les mesures d'application en matière d'hygiène et de sécurité => c'est dans ce règlement que l'on trouve les interdictions (état d'ébriété sur le lieu de travail ou consommation) .

La jurisprudence

- L'alcootest :
 - constitue une atteinte à la vie privée (arrêt Corona du 1er Février 1980) .
 - peut toutefois être réalisé par l'employeur ou une personne prédéfinie par lui sous certaines conditions (salariés occupés à des postes de sécurité , certains travaux dangereux , machines dangereuses) .
 - il n'existe pas de définition légale des postes de sécurité et c'est le règlement intérieur de l'établissement qui doit les prédéfinir.
(cf: « alcoolémie et toxicomanie: dépistage sur le lieu de travail « . Travail et Sécurité , mars 2001.)



L'ALCOOTEST

- « le salarié conserve le droit et la liberté de refuser ce contrôle sans que cela puisse lui être reproché – jurisprudence : Cass : RENNES : 28 septembre 1989)
- De même , un résultat + est dénué de toute valeur probante , l'appareil de l'employeur n'offrant aucune garantie – jurisprudence : Cass : ANGERS : 22 mai 1990)
- L'usage de l'alcootest doit donc être réservé à la prévention et à la sécurité .



L'employeur

- Au titre du L122- 40 , l'employeur ou le chef d'entreprise apprécie si les agissements du salarié sont , pour lui , considérés comme fautifs ou non ; c'est pourquoi , il peut prendre toutes mesures pour sanctionner un salarié qui serait ou non en état , avéré ou non , d'ébriété .



Rôle du médecin du travail

- Article R 241-52 : « le MT peut prescrire les examens complémentaires nécessaires à l'aptitude médicale au poste de W et notamment au dépistage des affections comportant une CI au poste mais aussi de celles dangereuses pour l'entourage » .
- Si trouble du comportement = état d'ébriété ,
l'employeur peut demander au MT de voir le salarié qui seul pourra décider du contrôle de l'alcoolémie (résultats soumis au secret professionnel)
 - > Cas.soc. 8 juillet 1997 BNPc/ Lucron / troubles psychiques

La jurisprudence

- Concerne l'alcoolisme aigu .
- Le tribunal jugera une faute. Il s 'attachera à en prouver la réalité : recherche de la preuve.
- Dans ce contexte , le médecin a peu de place .
- Par le biais du code du Travail (interdiction d 'ivresse) ou du règlement intérieur (interdiction d 'introduire OH), l 'employeur dispose de moyens juridiques très efficaces .



L 'alcool au travail

- La jurisprudence a considéré que les postes de chauffeur et la conduite de machines dangereuses étaient des postes pouvant être contrôlés par l 'alcootest .
- La Cour de Cassation considère de façon constante que le salarié en état d 'ébriété sur son lieu de travail commet une faute grave .
- Le Conseil d 'État est plus nuancé et a jugé que le recours à l 'alcootest ne pouvait avoir pour objet que de prévenir ou de faire cesser immédiatement une situation dangereuse et non de permettre à l 'employeur de faire constater par ce moyen une éventuelle faute disciplinaire .

La jurisprudence et l'ébriété

■ 1) Circonstances aggravantes :

- avoir un poste de sécurité
- avoir des responsabilités dans l'entreprise
- récidives
- prise de médicaments contre-indiqués avec OH

2) Circonstances atténuantes :

- faute isolée
- aucun préjudice pour l'entreprise
- quand l'entreprise manifeste une tolérance coupable .



La jurisprudence dans l'alcoolisme chronique

- L'alcoolisme chronique concerne davantage les médecins en raison du retentissement sur la santé et l'aptitude physique .
- Il n'y a pratiquement pas de licenciement pour alcoolisme chronique en tant que tel en jurisprudence => le licenciement se fait alors par le biais d'une inaptitude médicale .



La jurisprudence

- L 'aspect juridique est résolu dans le cadre de l 'entreprise .
- L 'absence de jurisprudence pour les licenciements mais également en civil et au conseil national de l 'Ordre montre que la médecine du travail remplit cette fonction médico-légale de façon satisfaisante .



Les stupéfiants

- Ils sont prohibés quels qu 'ils soient
- Leur usage et distribution sont prohibés
 - => il n 'y a donc pas de texte spécifique à la réglementation du travail
- (lettre ministérielle du 6 février 1992 et circulaire du 9 juillet 1990)
- NB : pour les médicaments , il n 'y a pas d 'interdiction .



Cadre législatif

- La lutte contre la toxicomanie appartient au domaine des problèmes sanitaires et sociaux et s'inscrit dans un cadre législatif constitué par les articles L 355- 14 et suivants du Code de Santé publique qui place sous la surveillance de l'autorité sanitaire « toute personne usant de façon illicite de substances ou plantes classées comme stupéfiants » .



Cadre législatif

- La législation pose aussi le problème de l'alternative médicale qui confère au toxicomane une situation juridique particulière .
- En effet , si la consommation illicite de stupéfiants est constitutive d'un délit , la loi laisse au procureur la faculté de proposer au toxicomane de se faire soigner au lieu de faire l'objet de poursuites judiciaires = « injonction thérapeutique » (article L 628-1) .



Dépistage de la toxicomanie en entreprise :

- Circulaire n°90/13 du 9 juillet 1990 :
 - « rien ne justifie sa mise en place systématique » selon le Conseil supérieur de la Prévention des Risques Professionnels .
- Le Conseil supérieur a cependant admis qu 'un tel dépistage pouvait être justifié dans le cas de salariés occupant certains postes pour lesquels l 'usage de la drogue pouvait créer des risques soit pour eux-mêmes soit pour les autres .



Dépistage de la toxicomanie en entreprise :

- C'est au Médecin du travail :
 - de déterminer les postes à risques dangereux pour eux ou pour les autres .
 - dans le cadre de la détermination de l'aptitude médicale au poste de travail qu'il convient de décider de faire des examens complémentaires .
- Le chef d'établissement n'est pas amené à pratiquer lui-même ces tests et ne peut pas juridiquement les imposer au Médecin du travail .



Dépistage de la toxicomanie en entreprise

- Le salarié doit être informé préalablement de la nature et de l'objet du test biologique qu'il va subir .
- Il doit également être informé des conséquences que peut tirer le MT des résultats concernant son aptitude au poste de travail (tout en sachant qu'ils ne permettent pas d'évaluer de manière fiable les capacités d'un sujet à effectuer certaines tâches)
- Résultats également soumis au secret professionnel .



Dépistage de la toxicomanie en entreprise

- Un salarié peut s'opposer au dépistage de la toxicomanie mais il s'expose dans ce cas à ce que le médecin du travail prononce une inaptitude à son poste de travail avec les conséquences que cette inaptitude peut entraîner .



Le Tabac au travail

- Loi EVIN du 9 juillet 1976 modifiée par le décret n°92- 478 du 28 mai 1992 - art.R232-10 -2 du code du travail : « il est interdit de fumer dans les locaux collectifs et en particulier sur les lieux de travail » complété par l'article R 232 - 12 - 14 qui stipule qu'il est formellement interdit de fumer dans les locaux où sont entreposées ou manipulées des substances dangereuses , explosives , inflammables .

Alcool et conduites addictives au travail

- En pratique, il faut un juste équilibre entre respect de la liberté individuelle et respect de la sécurité et de la santé du salarié , de ses collègues et des tiers .

