



FICHE PRATIQUE

Les pratiques addictives au travail

Dans un rapport publié le 11 juillet 2013, l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) fait état de plusieurs études tendant à démontrer l'existence d'un lien de causalité direct entre conditions de travail et comportements addictifs.

La consommation d'alcool, de psychotropes ou de stupéfiants constitue un facteur aggravant le risque d'accident du travail que l'employeur doit prendre en compte, ce dernier étant tenu de 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).

L'employeur doit donc se préoccuper des pratiques addictives sur le lieu de travail en agissant à la fois de manière préventive et de manière répressive.

LA PREVENTION DES PRATIQUES ADDICTIVES

ENGAGER UNE DEMARCHE COLLECTIVE DE PREVENTION

Lutter contre les addictions au travail, nécessite de mettre en place une démarche collective de prévention. La Direction générale du travail (DGT), l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) et la Mission interministérielle de lutte contre la drogue et la toxicomanie (MILDT) en fixent les éléments.

► CREATION DU COMITE DE PILOTAGE

L'élaboration d'une démarche collective de prévention passe par la création d'un comité de pilotage. Piloté par la Direction, ce comité est composé de membres de l'encadrement, de représentants du personnel incluant des membres du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), de représentants du service de santé et de salariés.

Attention ! Il est recommandé que les membres du comité soient formés sur les pratiques addictives et soient accompagnés par des intervenants extérieurs tels que la Caisse régionale d'assurance retraite (CARSAT), l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) et des addictologues.



► ETABLISSEMENT DU DIAGNOSTIC

L'établissement d'un diagnostic sur les pratiques addictives dans l'entreprise est un préalable nécessaire à la définition d'une politique de prévention.

Il convient d'analyser les habitudes culturelles sur les consommations, le vécu et la perception des salariés vis-à-vis des conduites addictives, les conditions de travail ou encore l'existence de pratiques de prévention en matière de conduites addictives.

► ELABORATION DE LA CHARTE GLOBALE DE PREVENTION

A la suite du diagnostic, le comité de pilotage construit en concertation avec les représentants du personnel et le service de santé au travail, une charte globale de prévention.

Cette charte permet de définir les actions de prévention (information, formation ou encore élaboration de chartes) et la conduite de l'entreprise en matière de dépistage, de suivi et de prise en charge des salariés concernés, d'éventuels retraits du poste. La liste des postes de sûreté et de sécurité pour lesquels un dépistage d'alcoolémie ou un dépistage de consommation de drogue sont possibles peut également être définie dans le cadre de cette concertation.

Attention ! La DGT précise que cette charte n'a pas vocation à se substituer au document unique d'évaluation des risques (DUER) ou au règlement intérieur.

DEFINIR DES INDICATEURS D'ALERTE ET DE SUIVI

Des indicateurs d'alerte et de suivi doivent être définis afin de déceler une situation nécessitant d'intervenir et/ou d'évaluer l'impact de la démarche de prévention mise en œuvre comme par exemples : l'absentéisme répété de courte durée, les retards fréquents ou encore la baisse de qualité du travail et/ou de la productivité.

Le médecin du travail qui détient des informations sur l'état de santé des salariés, peut jouer un rôle clef dans la définition des indicateurs d'alerte et de suivi. Il peut ainsi mettre en place des marqueurs permettant d'évaluer les conduites addictives tout en respectant le secret médical.

Les services sociaux du travail peuvent également fournir des indicateurs.

INFORMER ET FORMER LES SALARIES

Les actions de prévention doivent être mise en œuvre pour l'ensemble des salariés. Celles-ci consistent en premier lieu à informer chaque salarié sur :

- les risques pour sa santé et sa sécurité liés aux pratiques addictives ;
- la réglementation en vigueur ;
- l'existence, le cas échéant, d'une charte de prévention ;
- le rôle de chacun des acteurs (médecin du travail, service social, encadrement et représentants du personnel) et la différence entre alerter et dénoncer, en précisant qu'aucune sanction n'est encourue en cas d'alerte ;

- la procédure à suivre en cas de situation dangereuse ;
- les aides possibles en dehors de l'entreprise.

La prévention passe également par des actions de formation, destinées aux personnels de direction, de l'encadrement, des services ressources humaines mais également des représentants du personnel.

FAIRE LE LIEN AVEC LE DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES (DUER)

Pour rappel, tout employeur est tenu d'établir un document unique d'évaluation des risques professionnels, permettant de retranscrire les résultats de l'évaluation des risques à laquelle il est également tenu de procéder.

Dans ce document, l'employeur pourra identifier la prise d'alcool ou de drogue comme un facteur aggravant de risque professionnel pour certains postes de travail. Il pourra alors définir dans son plan de prévention les mesures permettant de supprimer ou réduire les risques professionnels liés à la consommation de ces substances.

LE CONTROLE DES CONSOMMATIONS ADDICTIVES

LE REGLEMENT INTERIEUR

► LE CONTENU DU REGLEMENT INTERIEUR

Pour rappel, le règlement intérieur, obligatoire dans toute entreprise d'au moins 20 salariés, est le document dans lequel l'employeur fixe notamment les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise et les règles relatives à la discipline. Le règlement intérieur est donc le texte qui permet d'édicter les règles relatives au contrôle et à la sanction de la consommation d'alcool et de drogue dans l'entreprise.

► LES DISPOSITIONS A PREVOIR PAR L'EMPLOYEUR

L'employeur peut rappeler les dispositions du Code du travail qui interdisent de laisser entrer ou séjourner dans lieux de travail des personnes en état d'ivresse, celles précisant qu'aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail et celles proscrivant l'attribution, au titre d'avantage en nature, de boissons alcoolisées. Il peut également y rappeler l'interdiction de posséder, d'introduire et de consommer de la drogue sur le lieu de travail ainsi que l'interdiction de conduire sous l'emprise de stupéfiants ou d'un état alcoolique.

C'est également dans le règlement intérieur que l'employeur doit déterminer :

- les mesures d'encadrement des pots d'entreprises ;
- les cas et les conditions dans lesquels des fouilles peuvent être réalisées ;
- les modalités de dépistage d'alcool ou de drogues pour les postes de sécurité et de sûreté ;
- les modalités pratiques des contrôles inopinés ;
- les sanctions disciplinaires encourues.

LES FOUILLES

► LA FOUILLE DE L'ARMOIRE INDIVIDUELLE DU SALARIE

L'employeur peut être amené à fouiller les armoires individuelles de salariés afin de faire respecter l'interdiction de consommation de drogues ou de boissons alcoolisées non autorisées sous certaines conditions :

- la mesure doit être prévue au règlement intérieur ;
- le salarié doit être présent ou tout du moins doit avoir été prévenu suffisamment à l'avance ;
- le contrôle doit préserver sa dignité et son intimité.

► LA FOUILLE DU SAC DU SALARIE

L'employeur peut contrôler le sac d'un salarié dès lors que la mesure est justifiée et proportionnée au but recherché. Il ne peut toutefois le contrôler qu'avec son accord et à la condition de l'avoir averti de son droit de s'y opposer et d'exiger la présence d'un témoin.

LE CONTROLE DE L'ALCOOLEMIE

► L'ALCOOTEST

Le contrôle de l'alcoolémie par alcootest ne peut être imposé de façon systématique et à l'ensemble du personnel. Celui-ci doit être justifié et proportionné au but recherché. Il doit être prévu dans le règlement intérieur et n'est autorisé que :

- pour les postes de sûreté ou de sécurité (ceux nécessitant la conduite de véhicules ou la manipulation de machines ou produits dangereux)
- s'il est assorti de garanties pour le salarié (contre-expertise ou présence d'un tiers).

N'étant pas un acte médical, l'alcootest peut être réalisé par l'employeur ou toute personne ou organisme désigné par lui et n'a donc pas à l'être par le médecin du travail.

LE DEPISTAGE DE DROGUE

► LE TEST SALIVAIRE

L'employeur ne peut instituer un dépistage de drogue par test salivaire systématique et généralisé à l'ensemble du personnel. Une telle mesure doit en effet être justifiée et proportionnée. Il ne peut être réalisé qu'auprès de salariés occupés à un poste de sûreté et de sécurité, être prévu dans le règlement intérieur et pratiqué que si :

- le salarié est préalablement informé qu'il pourra faire l'objet d'un contrôle ;
- les justifications de ce contrôle lui ont été exposées ;
- une contre-expertise est possible en cas de résultat positif.

Des précisions sont attendues de la part du Ministère de la santé sur la nature du test salivaire : examen biologique qui ne peut être pratiqué que par un professionnel de santé ou simple test à visée de dépistage ?

Dans cette attente, la DGT recommande que le test salivaire soit effectué par un médecin du travail et ajoute que ce dernier décide de l'opportunité d'effectuer le test ou non.

LES SANCTIONS POSSIBLES

► LA CONSOMMATION D'ALCOOL

La consommation d'alcool dans l'entreprise peut selon les circonstances justifier une sanction allant jusqu'au licenciement. Exemple : l'organisation par des salariés utilisant des machines d'un pot alcoolisé sans autorisation de la hiérarchie et en infraction au règlement intérieur justifie un licenciement.

► L'ETAT D'EBRIETE

L'état d'ébriété ne constitue pas automatiquement une faute grave. Les juges tiennent en effet compte de la nature du poste occupé par le salarié, de son ancienneté, du caractère exceptionnel ou encore de son comportement.

Les juges estiment qu'un état d'ébriété au travail constitue une faute grave dans les cas suivants :

- lorsque le salarié occupe un poste de sûreté ou de sécurité ;
- lorsque le salarié occupe un poste à responsabilités ;
- en cas de comportement persistant du salarié mettant en danger la sécurité des autres salariés, malgré plusieurs avertissements de l'employeur.

En dehors de ces cas, la faute grave peut également résulter du comportement du salarié, lié à son état d'ébriété : comportement agressif au cours d'une réunion professionnelle ; violences inexcusables commises en dehors du temps de travail mais dans l'entreprise ; agression du salarié chargé de le reconduire à l'issue d'un dîner de fin d'année et cause d'un accident mortel de la route ; impossibilité d'effectuer correctement son travail à deux reprises en deux semaines.

► LE TEST D'ALCOOLEMIE POSITIF

Si la finalité du recours à l'alcootest doit être prioritairement de prévenir ou de faire cesser immédiatement une situation dangereuse, il peut également être utilisé comme mode de preuve à l'appui d'une sanction. Toutefois, face à un salarié visiblement dans l'incapacité d'assurer ses fonctions, l'employeur doit, avant d'engager la phase répressive, prendre les mesures visant à prévenir tout danger. Il est conseillé d'écarter le salarié de son poste afin d'éviter tout risque pour la sécurité de ce dernier et des autres salariés. L'employeur peut envoyer le salarié se reposer, le faire raccompagner chez lui ou appeler les services d'urgence si l'état d'ébriété est sérieux.

► LA PRISE DE DROGUE

L'employeur peut sanctionner un salarié qui introduit et/ou consomme de la drogue dans l'entreprise, même s'il s'agit d'un fait isolé.

Les juges peuvent valider le licenciement pour faute grave lorsque le salarié a consommé des stupéfiants en dehors du temps de travail comme par exemple : le personnel navigant commercial d'une compagnie aérienne qui avait consommé des drogues dures lors de l'escale entre deux vols et était toujours sous l'influence des produits stupéfiants à sa reprise de fonctions.

L'employeur peut également se baser sur le comportement fautif du salarié, lié à sa consommation de drogue hors temps de travail. Il doit alors se baser sur des faits objectifs comme par exemple des absences répétées injustifiées, un comportement agressif ou encore des malversations répétées pour sanctionner le salarié. Il peut également invoquer le non-respect par le salarié de son obligation de sécurité.

► LE TEST SALIVAIRE POSITIF

L'employeur ne peut pas sanctionner un salarié dont le test salivaire se révélerait positif puisque seul le médecin du travail peut avoir connaissance des résultats. L'interprétation des résultats et les suites à donner en termes d'aptitude appartiennent au médecin du travail.

► LE CAS DU SALARIE DONT LE PERMIS DE CONDUIRE A ETE RETIRE

Les juges condamnent tout licenciement disciplinaire du salarié qui s'est vu retirer son permis de conduire en état d'ivresse ou sous l'emprise de drogue en dehors de son temps de travail, même lorsque le salarié exerce des fonctions rendant obligatoire la conduite d'un véhicule.

En revanche, l'employeur peut procéder au licenciement non disciplinaire du salarié, sur la base du trouble objectif causé à l'entreprise.

REFERENCES

- Liaisons sociales quotidien, Le dossier pratique, n°16475, novembre 2013
- Code du travail
- Site Internet du Ministère du travail, de l'Emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social <http://www.travail-emploi.gouv.fr/>

**Cette fiche pratique donne une information synthétique.
Les données fournies n'ont pas de valeur légale ou réglementaire**