

Faire face aux addictions et aux situations à risque

Syndicat ELE

Atelier animé par

Maître Alexis TRICLIN & Elodie RIBARDIERE- LE MAY

Déléguée générale ELE

28 mars 2024

Sommaire

- 1 - Identifier la notion d'addiction
- 2 - Alcool et dépendance en entreprise
- 3 - Alcool et stupéfiants
- 4 - La prévention des situations à risque
- 5 - La gestion d'une situation de crise
- 6 - Alcool, stupéfiants et responsabilités
- 7 - Rôle et pouvoirs de l'employeur
- 8 - Sanction disciplinaire et licenciement

1- Identifier la notion d'addiction

Notion

- ⇒ Une **addiction** se définit comme une dépendance à une substance ou à une activité, avec des conséquences nuisibles pour la santé d'une personne.
- ⇒ La **dépendance** se caractérise par un désir, souvent puissant, voire compulsif, de consommer ou de pratiquer une activité
- ⇒ L'individu est alors « prisonnier » de son addiction. Il en dépend.



1- Identifier la notion d'addiction

Les substances addictives

La dépendance peut résulter :

- de substances **licites** aux effets variables :
 - des effets visibles, par exemple l'alcoolisme masculin,
 - des effets refoulés, par exemple l'alcoolisme féminin.
- mais aussi de substances **illicites** :
 - des stupéfiants (appelés familièrement drogues),
 - des médicaments détournés de leur usage.



1- Identifier la notion d'addiction

Les comportements

La dépendance peut également résulter de **comportements addictifs**.

On pense ici en premier lieu à la dépendance :

- Aux écrans
- Au téléphone
- Au jeu d'argent
- Au travail
- Au sport
- Et aussi au sexe d'une manière compulsive



1- Identifier la notion d'addiction

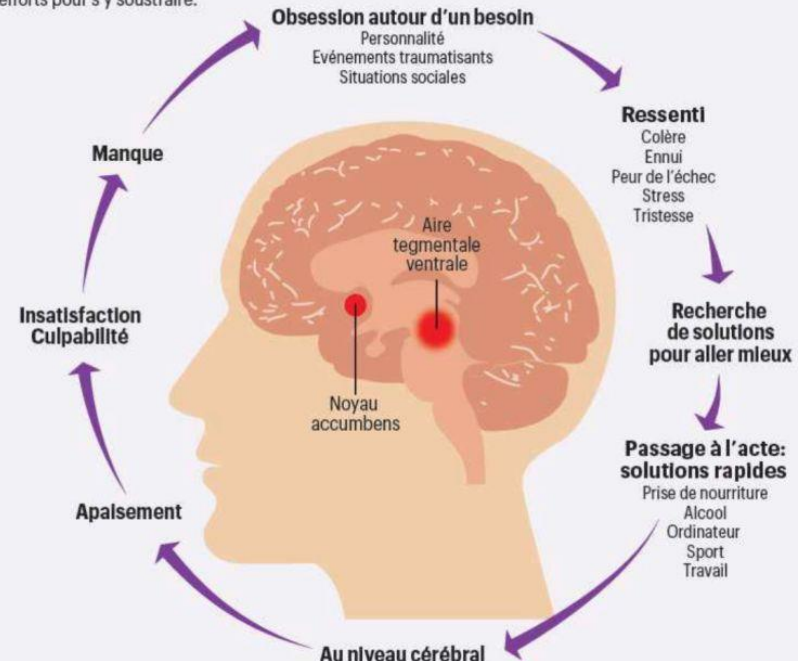
La perturbation du circuit de la récompense

Les addictions, qu'elles soient physiques ou psychiques, ont comme point commun :

- de modifier l'activité mentale,
 - d'exposer les usagers à des risques,
 - de provoquer des effets somatiques,
 - d'engendrer une dépendance.
- Et comme conséquence de perturber le circuit de la récompense avec une surproduction de dopamine

Cycle de la dépendance

L'addiction, ou la dépendance, repose sur une envie répétée et irrésistible de consommer une substance (drogue, nourriture, etc.) ou de s'adonner à une conduite (jeux d'argent, etc.), et ce malgré une motivation importante et des efforts pour s'y soustraire.



Le système de récompense (ou de renforcement) se modifie et produit plus de dopamine, l'hormone du plaisir. Les circuits qui relient l'aire tegmentale ventrale et le noyau accumbens semblent particulièrement impliqués. Le système, qui pousse habituellement à accomplir des gestes de survie (se nourrir, se reproduire...) en activant des sensations de plaisir, est détourné et devient générateur de modifications du comportement.

1- Identifier la notion d'addiction

Mise en situation n°1

Le cas de la Régie Intercommunale des Deux Lacs

Patrick, 53 ans est technicien d'intervention ; il a progressivement acquis la confiance de sa hiérarchie et occupe à présent un poste comportant une astreinte.

Alors qu'il rentrait chez lui après avoir fêté l'anniversaire d'un collègue, il a été contrôlé par la gendarmerie en excès de vitesse et passablement alcoolisé (1,1 gr d'alcool/par litre de sang).

En l'absence du directeur actuellement en congé, son nouvel adjoint, Jordan, non-fumeur et abstinent, un jeune ingénieur de 27 ans, récent vainqueur du marathon de Paris en 2h45mn, veut le mettre à pied dans l'attente de son licenciement pour faute. « *On ne peut pas tolérer un tel comportement* »,dit-il.

Il vient de demander à Charlotte, de retour de congés, 39 ans et responsable RH et comptabilité, de le convoquer dans l'attente de la saisine pour avis de la commission secondaire du personnel. Celle-ci lui dit qu'il n'y a pas urgence et qu'elle va le faire. Pour l'heure, elle termine de griller sa cigarette avant sa prochaine pause !

Qu'en pensez-vous ?

Qui est en situation de dépendance ?

1- Identifier la notion d'addiction

Décryptage

Ce cas met en évidence trois situations différentes.

1) Patrick, même s'il est fortement alcoolisé (1,1 gr), était dans une situation d'alcoolisation mais rien ne nous dit qu'il est dans une situation de dépendance à l'alcool. D'ailleurs plus un individu est habitué à boire, plus son corps le traite rapidement et donc moins il est alcoolisé. C'est parce que Patrick boit probablement peu qu'il a conservé plus d'alcool dans le sang !

2) Jordan, même s'il a une vie « saine » (ni alcool, ni tabac) n'en est probablement pas moins en situation de dépendance au sport. Seule une pratique sportive régulière, caractéristique d'une situation de dépendance, peut expliquer un aussi bon résultat sportif.

3) Quant à Charlotte elle est probablement dépendante au tabac. Elle songe déjà sa prochaine pause tabac alors même qu'elle n'a pas terminé sa cigarette !

1- Identifier la notion d'addiction

Conclusions

- ⇒ Il a lieu de ne pas confondre situation de **dépendance** et **situation à risque**.
- ⇒ **Patrick** était alcoolisé mais probablement pas en situation d'alcoolisme dépendance. Une alcoolisation n'est pas forcément synonyme de dépendance même s'il s'agissait d'une situation qui présentait un risque élevé.
- ⇒ **Jordan** est probablement dépendant au sport
- ⇒ et **Charlotte** au tabac.

2- Alcool et dépendance en entreprise

Constat

On estime qu'en France environ 5 millions de consommateurs d'alcool sont des consommateurs à risque et à problèmes.

Parmi eux, 2 millions sont des consommateurs alcoolo dépendants et la moitié de toute la mortalité liée à l'alcool concerne des consommateurs non-dépendants.

Selon l'INSERM un grand nombre de décès est dû à l'alcool :

- 4/5 des décès par cancers ORL,
- 1/2 des homicides,
- 1/3 des suicides,
- 1/5 des infractions.

2- Alcool et dépendance en entreprise

Une réalité

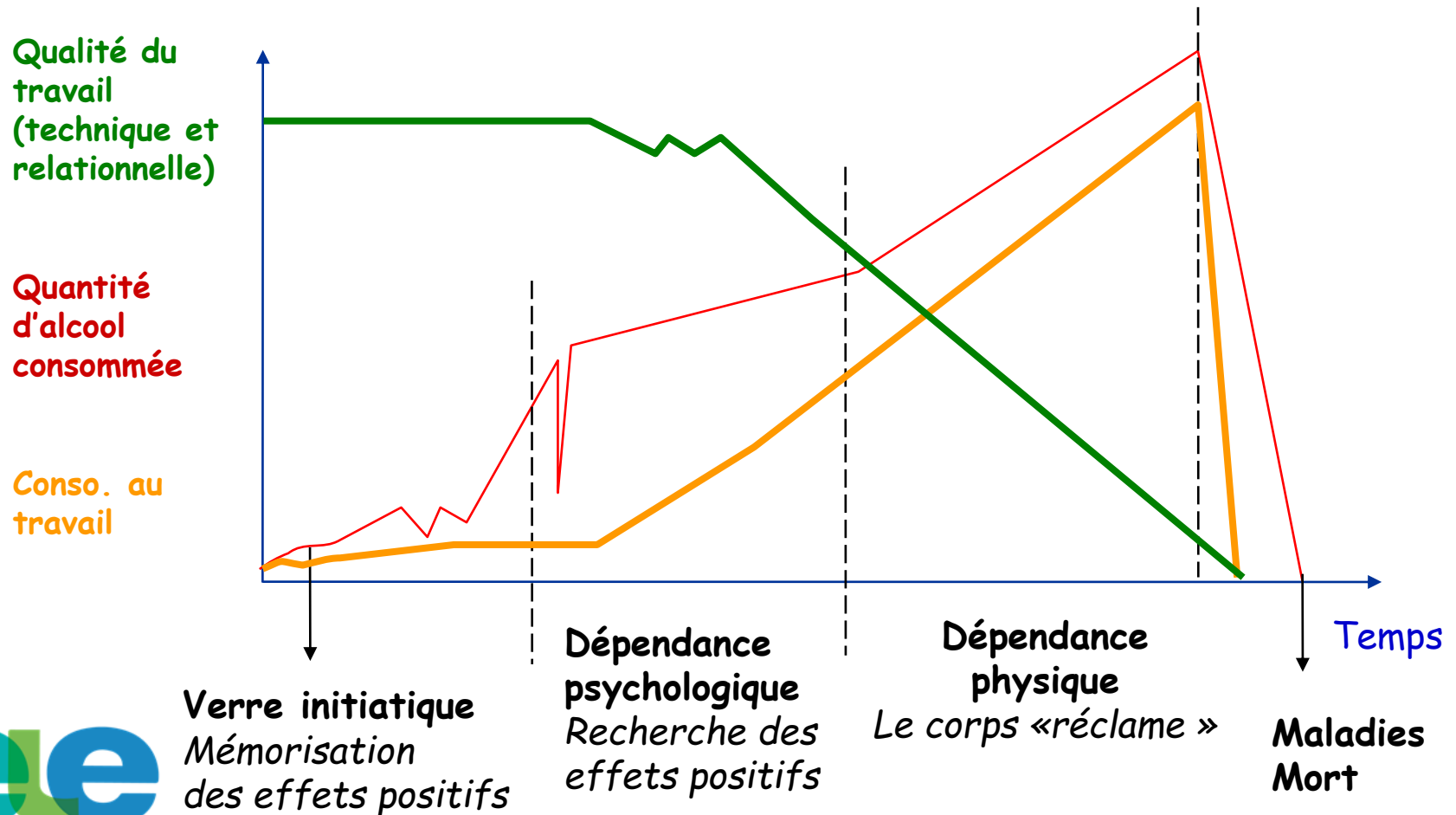
D'après l'INSERM, l'INRS, l'alcool serait responsable de :

- 15% des accidents du travail avec notamment une alcoolémie positive dans 30% des AT entre 13 et 15 heures.
- 40% des accidents de trajet.
- 15% de l'absentéisme avec une perte de 4 à 5 000 000 de journées de travail par an pour cause d'absentéisme.

Ces chiffres sont cependant à prendre avec prudence car on ne dispose pas de statistiques fiables

2- Alcool et dépendance en entreprise

Le parcours d'un salarié alcoolodépendant



2- Alcool et dépendance en entreprise

Mise en situation n°2

Vous venez d'être informé de la situation suivante au sein de la Régie de Deux Lacs.

Thierry, 48 ans, cadre exploitation de la Régie, vient spontanément vous informer de la suspension administrative de son permis de conduire. Alors qu'il rentrait chez lui avec son véhicule personnel, la gendarmerie l'a contrôlé avec 0,85 gr. C'est un voisin qui l'a ramené chez lui.

Apprécié de la direction, il dispose d'une fine connaissance du réseau et est très apprécié de ses équipes. Il ne pourra pas monter l'astreinte.

Le directeur n'envisage pas de le sanctionner mais de lui retirer l'astreinte et la prime qui en découle. « *ça lui fera les pieds* » dit-il !

Qu'en pensez-vous ?

2- Alcool et dépendance en entreprise

Décryptage

- Thierry a commis une infraction qui l'expose à des poursuites pénales mais cette contravention ne s'est pas déroulée pendant son temps de travail. Il était sur son trajet retour vers son domicile. Il ne « travaillait » plus même s'il conduisait le véhicule de la Régie.
- Bien évidemment, son retrait de permis ne lui permet plus d'assurer l'astreinte.
- Peut-on le « sanctionner » ? Non, car ainsi présenté, ce retrait de l'astreinte serait une sanction pécuniaire interdite par le Code du travail.
- En revanche, il est possible pour des raisons de sécurité de lui retirer l'astreinte et donc de ne pas lui verser l'indemnité prévue. Ce n'est pas ce que souhaite faire la direction de la Régie
- Dans tous les cas, la direction a tout intérêt à se rapprocher du médecin du travail qui pourra éventuellement prononcer une aptitude avec réserve, le temps d'un éventuel traitement médical.

2- Alcool et dépendance en entreprise

Mise en situation n°3

- Éric est agent et travaille au sein du bureau d'étude. Depuis quelques mois, ses retards le matin se multiplient et il n'est pas rare qu'il aille dit-il « *se détendre* » dans sa voiture au moment des pauses pour écouter un peu de musique.
- Dans le même temps, plusieurs de ses collègues vous font remonter par le biais du CSE, qu'il est de plus en plus difficile de travailler avec lui, en raison de ses emportements. Il « *monte dans les tours* » pour un rien ! Il le reconnaît mais s'est toujours de la faute des autres.
- Les élus vous menacent d'une procédure de danger grave et imminent et vous accuse même de ne pas protéger la vie de tous les agents. Certains parlent même d'exercer leur droit de retrait.

Qu'en pensez-vous ?

2- Alcool et dépendance en entreprise

Décryptage

- Éric est peut-être dans une situation de dépendance physique liée à une consommation d'alcool. Il faudrait savoir s'il existe certains symptômes physiques lors de la privation qui traduisent l'état de manque.
 - Douleurs avec les opiacés,
 - Tremblements majeurs avec l'alcool,
 - Convulsions avec les barbituriques et les benzodiazépines.

Ces symptômes peuvent d'ailleurs être accompagnés de troubles du comportement (anxiété, irascibilité, angoisse, agitation ...)

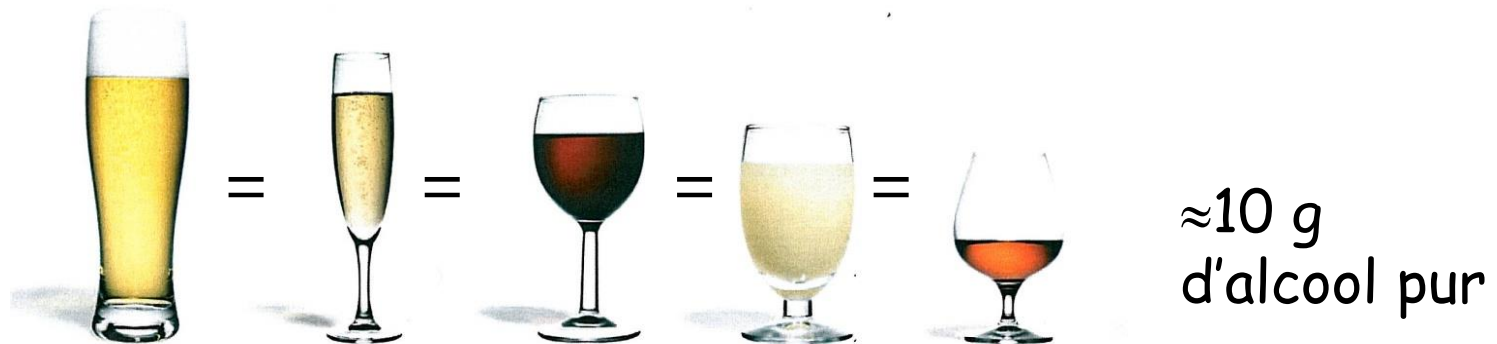
- Si Éric est consommateur de stupéfiant, il peut aussi être aussi dans un état de dépendance psychique ou psychologique. En l'absence du produit, le toxicomane éprouve aussi un sentiment de malaise, d'angoisse, de dépression.
- L'impossibilité de résister au besoin de consommer s'impose et Éric ne ressentira un soulagement que lors de l'acte de consommation, avec un sentiment de perte de contrôle de soi.

3 - Alcool et stupéfiants

Le rôle du produit

L'alcoolémie doit être appréhendée non pas en fonction de la contenance du verre ou de la nature de la boisson mais du **volume d'alcool pur**.

L'effet de l'alcool sur l'organisme humain doit par ailleurs être appréhendé en fonction de l'habitude de consommation et de la corpulence de l'individu.



3 - Alcool et stupéfiant

Une « démocratisation » des produits et des usages

- On assiste à une transformation des usages avec une poly-consommation (alcool et/ou tabac, cannabis, médicaments...) qui s'explique par une démocratisation avec une baisse du prix des produits.
 - Cocaïne : 65 euros/gr.
 - héroïne : 30 euros/gr.
 - Résine de cannabis : entre 5 et 8 euros/gr.
 - Herbe : 10 euros/gr.
 - Amphétamine : 10 euros/gr.
 - Ecstasy : 10 euros le comprimé.
- Tous les secteurs d'activité professionnelle sont impactés et ce quel que soit le niveau hiérarchique.
- Ces comportements se développent de plus en plus souvent en dehors du temps de travail mais peuvent impacter l'activité.
- La crise COVID n'a pas freiné la croissance de la consommation bien au contraire.
- Ce phénomène est accentué car la France est le principal pays consommateur en Europe (48 % des volumes).

4 - La prévention des situations à risque

Un coût social et un risque concret

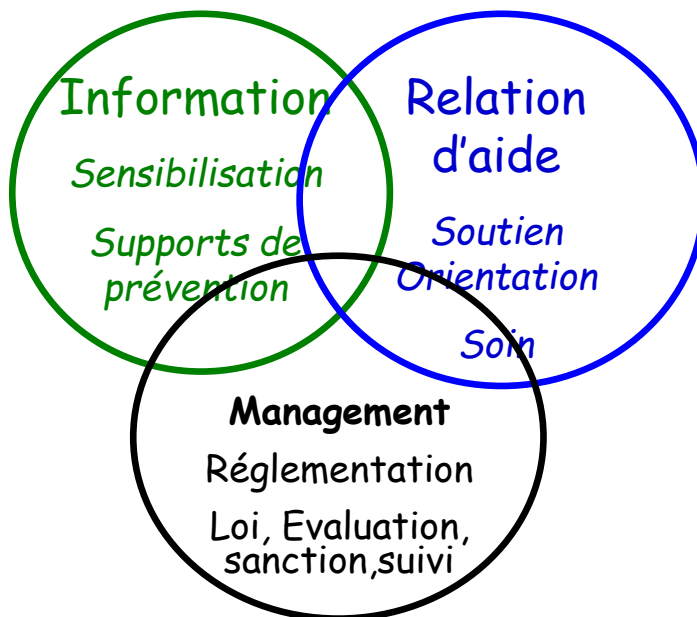
- Ces situations présentent un risque pour les ELD et pour les agents eux-mêmes et leurs collègues.
- Elles représentent un coût économique pour l'entreprise : absentéisme, incidence sur les A.T. et leur gravité, diminution des performances.
- Elles peuvent dégrader l'ambiance de travail.
- Elles peuvent conduire à des situations d'échec pour le salarié comme pour les ELD.
- Chaque entreprise est ou sera concernée par les situations à risques engendrées par la consommation de substances psychoactives.
- Une approche globale et collective de la prévention des comportements à risques est nécessaire.
- C'est aussi un enjeu de santé publique.

4 - La prévention des situations à risque

Les 3 axes d'une politique de prévention

Pour réussir une démarche de prévention, il faut agir dans 3 directions:

Direction
CSE, Service
santé au travail
Groupe relais

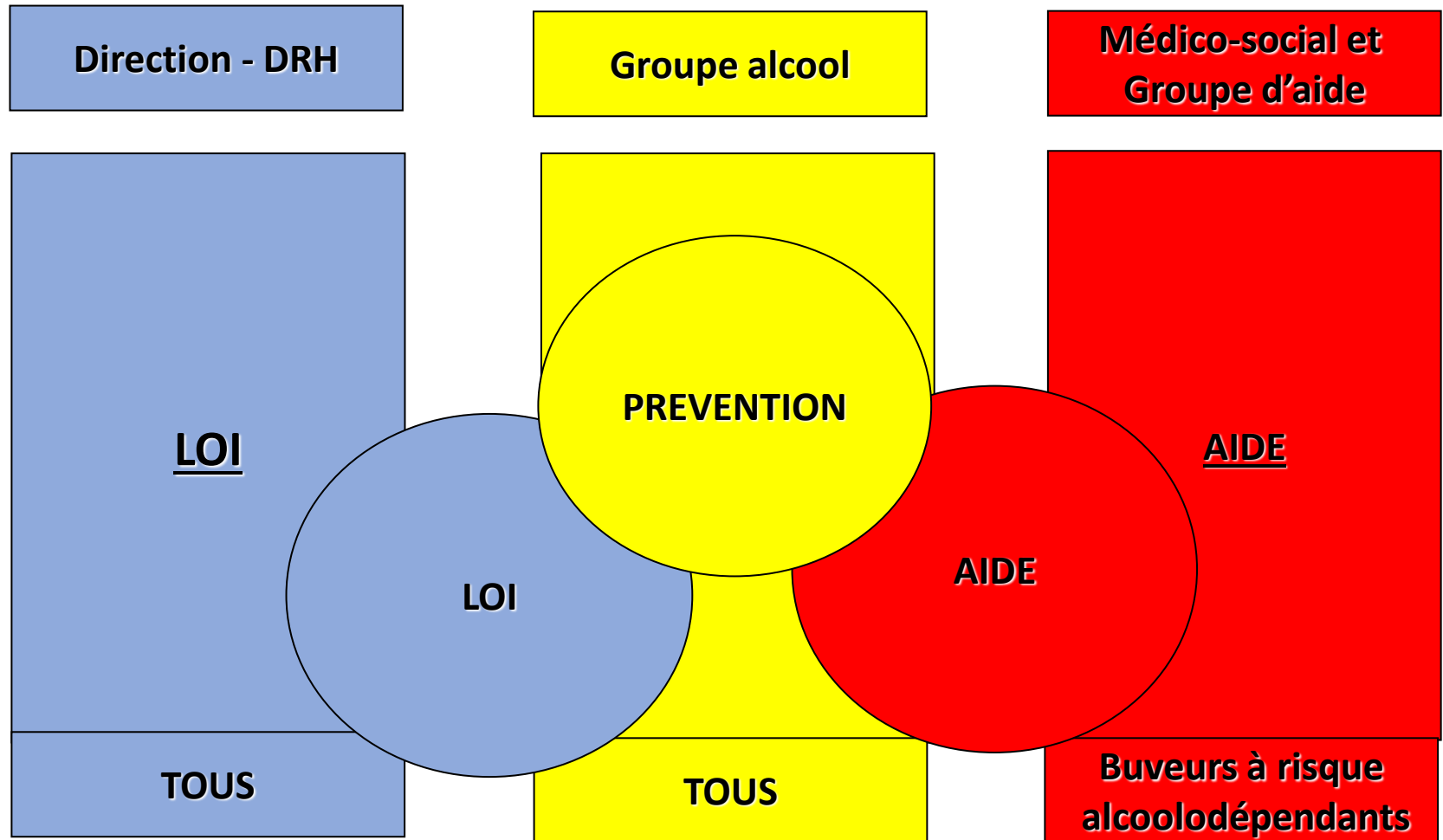


Service santé
au travail
Service
médicosocial

Employeur/management mais
en accord avec les
représentants du personnel

4 - La prévention des situations à risque

3 logiques



4 - La prévention des situations à risque

Une obligation légale

Une démarche de prévention résulte aussi d'une obligation légale qui découle de l'article L 4121-1 du Code du travail

« L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ».

Ces mesures comprennent :

- 1- Des actions de prévention des risques professionnels ;*
- 2- Des actions d'information et de formation ;*
- 3- La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.*

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes ».

4 - La prévention des situations à risque

Le rôle du DUERP

- Depuis le décret du 5 nov. 2001, toute entreprise est tenue d'élaborer et de mettre à jour annuellement son document unique d'évaluation des risques (DUERP).
- Le DUERP peut notamment limiter le risque alcool en identifiant sa consommation comme un facteur aggravant les risques pour la sécurité et la santé des salariés.
 - Ex : l'utilisation d'un véhicule de service ou personnel
 - Ex : les pots de promotion et de départ de l'entreprise
- L'employeur doit préciser dans les DU des actions de prévention prévues afin de réduire ces risques, par exemple un contrôle de l'alcoolémie.
- Et il doit aussi évaluer les actions concrètement mises en œuvre.

5 - La gestion d'une situation de crise

Mise en situation n°4

SULIVAN est apprenti au sein de la Régie Intercommunale des Deux Lacs. Agé de 19 ans, il prépare un bac pro électricité et systèmes automatiques. Ce soir tout le personnel est réuni pour fêter les bons résultats de la Régie. Les membres du Conseil d'administration sont également présents au cocktail.

SULIVAN titube et tient même des propos grossiers à certains élus tout en draguant lourdement certaines de ses collègues.

Comment réagir à chaud ?

Quelles mesures peut-on envisager ?

5 - La gestion d'une situation de crise

Décryptage

Au regard du comportement de SULLIVAN, la nécessité d'agir très rapidement et « à chaud » est évidente.

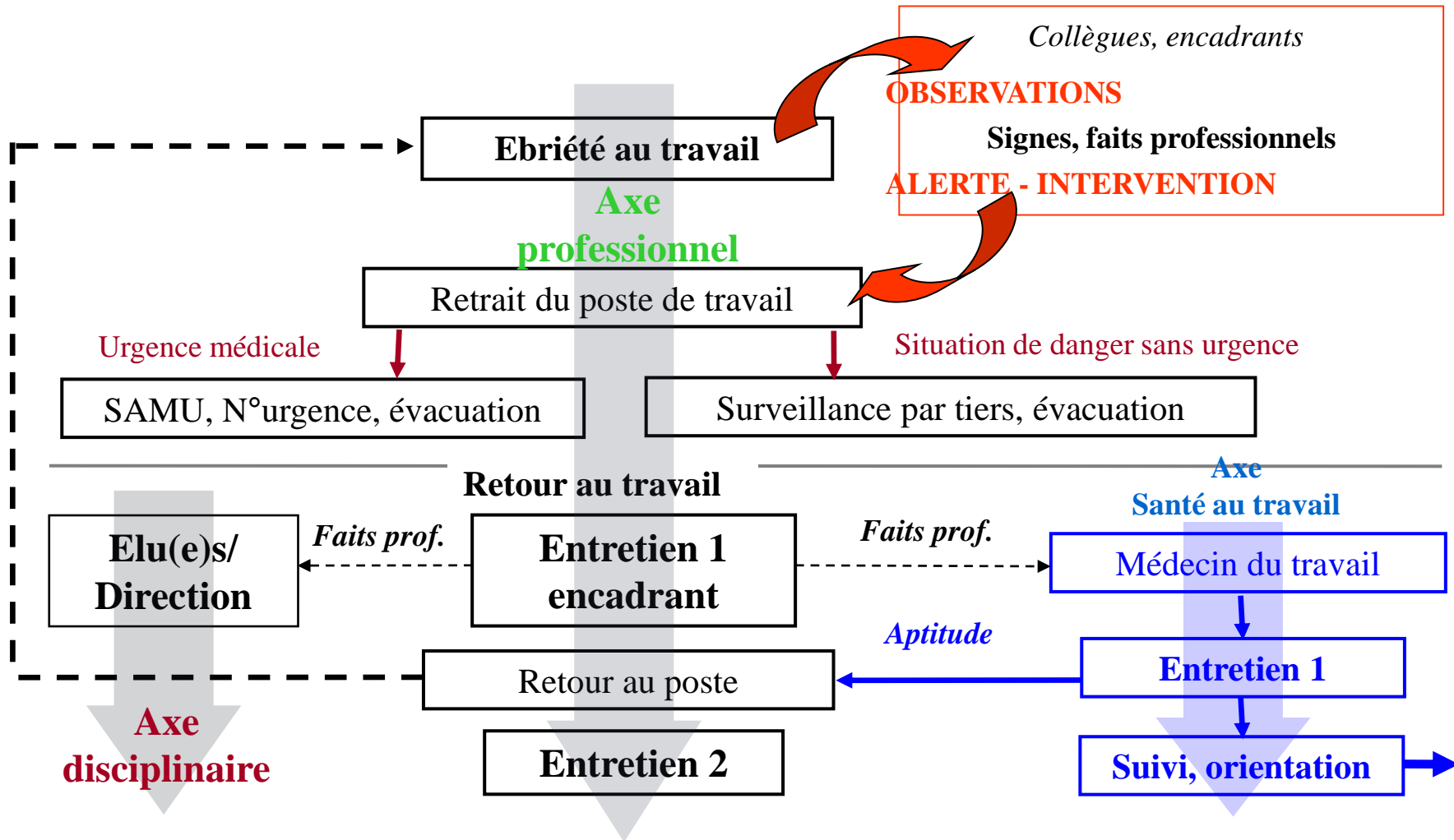
Même si SULLIVAN n'est probablement pas en train de « *travailler* », car la réunion a lieu le soir, nous sommes bien dans un contexte professionnel.

Les personnes présentes et en premier lieu, le directeur, se doivent d'agir pour faire cesser immédiatement la situation qui est de nature professionnelle.

Une prise en charge de SULLIVAN s'impose et il faudra analyser dans un second temps la situation pour agir sur le terrain managérial, disciplinaire et médical.

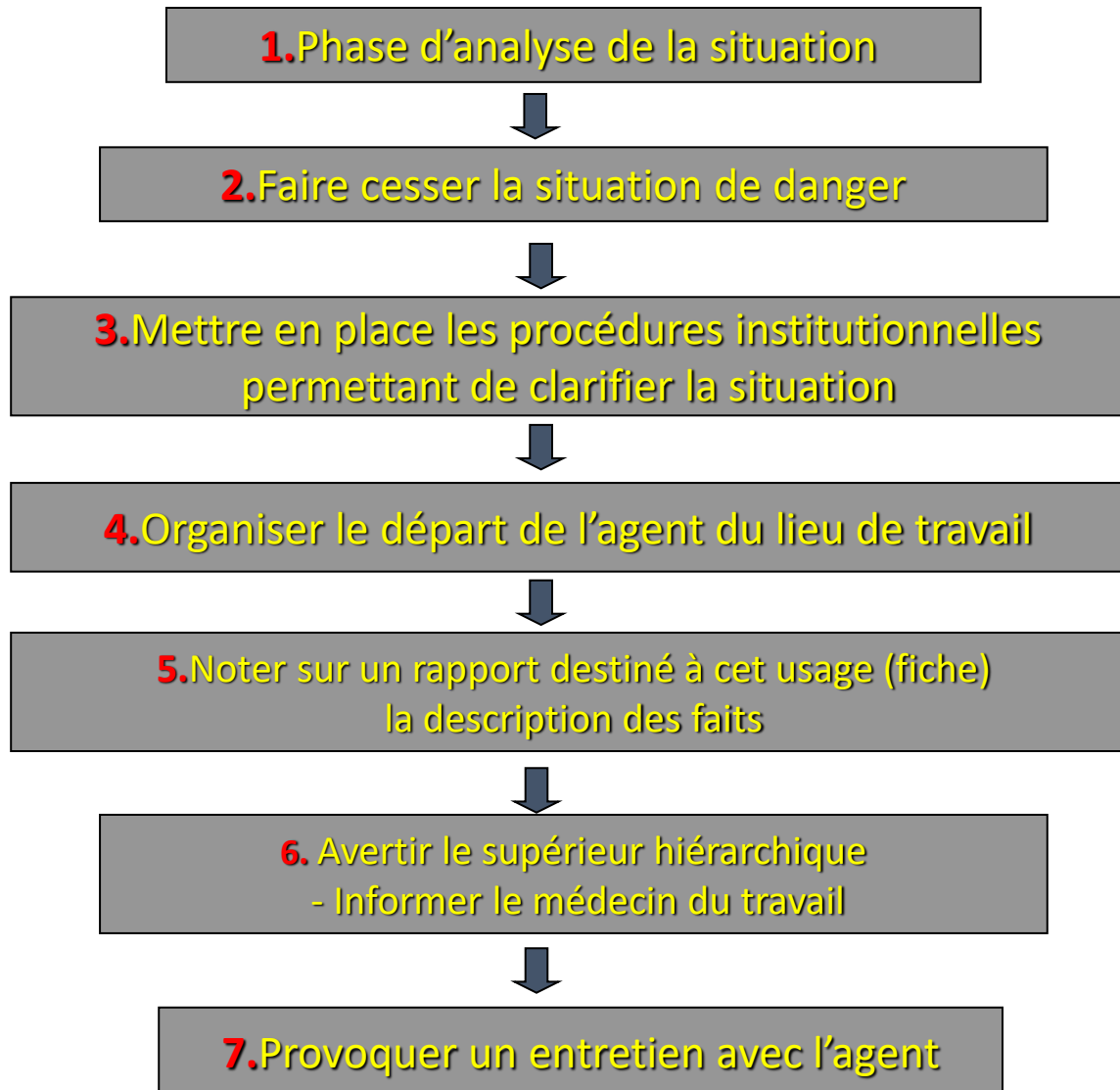
5 - La gestion d'une situation de crise

Les 3 axes d'actions



5 - La gestion d'une situation de crise

Contenu type d'une procédure du protocole de gestion de crise :



5 - La gestion d'une situation de crise

Rédiger une fiche de constat

Nom :
Prénom :
service :

Description de l'état anormal

(présence de plusieurs critères convergents)

- difficulté d'élocution - gestes imprécis - propos incohérents - troubles de l'équilibre -
- désorientation - agitation - agressivité - somnolence - haleine alcoolisée

Observations

Certification

Constat effectué

- le (jour/heure/minutes) :
- lieu (précis) :
- par (nom/prénom/fonction/service) :
- témoin(s) (nom/prénom/services) :

Prise en charge

- appel(s) médecin du travail - 15 (SAMU) 17 (Police ou gendarmerie) médecin de ville
- suivi maintien de la personne dans l'entreprise évacuation
 - retour au domicile par - la famille
 - un accompagnant personnel, extérieur à l'entreprise
 - vers l'hôpital par - le SAMU - ambulance adressée par le SAMU

Fiche à transmettre pour information

En 3 exemplaires: Salarié, Médecin du travail, Direction des Ressources Humaines.
(Délais de validité de la fiche constat:)

6 – Alcool, stupéfiants et responsabilités

Mise en situation n°5

A l'occasion des fêtes de fin d'année, la Régie vient d'être endeuillée le 21 décembre 2023 par un terrible accident. Alors qu'il revenait d'un repas de service, un agent a perdu le contrôle de son véhicule pour trouver la mort contre un mur de l'entreprise. L'enquête fait apparaître qu'il était alcoolisé et qu'il consommait régulièrement du cannabis.

Plusieurs agents étaient présents et ne se sont pas opposés au départ de leur collègue. Un autre collègue présent lui a pourtant pris les clés de son véhicule mais celui-ci le lui a arraché pour monter dans son véhicule et démarrer en trombe.

Le repas se déroulait dans une auberge non loin des locaux de la Régie.

Qui pourrait -être responsable et de quoi ?

6 – Alcool, stupéfiants et responsabilités

Décryptage

Cette situation dramatique met en évidence plusieurs responsabilités.

- 1) Même si les faits ne sont pas déroulés pendant le temps de travail, il relève bien d'un contexte professionnel.
- 2) Toutes les personnes présentes peuvent voir leurs responsabilités engagées et notamment en premier lieu la ligne managériale.
- 3) L'enquête conduira à s'interroger sur les conditions de prise en charge de la soirée.
- 4) La consommation d'alcool était-elle prévue ?
- 5) La consommation régulière de stupéfiant était-elle connue de tous et de la direction ?
- 6) L'accident peut entraîner une responsabilité sur le terrain
 - du droit pénal (délit d'homicide involontaire)
 - du droit civil (assurance)
 - et du droit de la sécurité sociale

6 – Alcool, stupéfiants et responsabilités

Le Code pénal sanctionne la non-assistance à personne en danger

Article 223-6 du Code pénal « *Quiconque pouvant empêcher par son action immédiate, sans risque pour lui ou pour les tiers, soit un crime, soit un délit contre l'intégrité corporelle de la personne et s'abstient volontairement de le faire est puni de cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 € d'amende.*

⇒ *Sera puni des mêmes peines quiconque s'abstient volontairement de porter à une personne en péril l'assistance que, sans risque pour lui ou pour les tiers, il pouvait lui prêter*

- *soit par son action personnelle,*
- *soit en provoquant un secours. »*

- **Article 223-1** du Code pénal: mise en danger de la vie d'autrui

6 - Alcool, stupéfiants et responsabilités

- **Les textes relatifs aux stupéfiants**

- **Arrêté du 22 février 1990 fixant la liste des substances classées comme stupéfiants**

- ↳ Le cannabis, produit stupéfiant, usage interdit

- ↳ L'offre, la cession, le transport, la détention, la production, l'importation sont répréhensibles.

- ↳ **Loi n°2003-87 du 3 février 2003**

- ↳ Relative à la conduite sous l'influence de substances ou plantes classées comme stupéfiants

- ↳ Dépistage possible et pénalisation de l'usage de stupéfiants au volant.

- **Code de santé publique - Art. L 3421-1**

- ↳ Le trafic et l'usage de stupéfiants sont illicites
- ↳ Toute drogue est dangereuse et interdite.
- ↳ L'usage de drogue a des conséquences pénales

- **Transports aériens** : Contrôleurs aériens, équipages de transports, arrêté du 17 juillet 1991 : dépistage de la toxicomanie systématique à l'embauche

6 - Alcool, stupéfiants et responsabilités

Le droit des assurances

- Le conducteur en état d'alcoolisation et responsable d'un accident n'est indemnisé ni pour ses blessures ni pour les dégâts que subit sa voiture (même s'il a souscrit une assurance « tous risques ») et même s'il n'est pas responsable.
- Par ailleurs, l'assureur a le droit de majorer la cotisation d'assurance de 150% à 400%, ou de résilier le contrat avant sa date d'expiration normale.
- Enfin, si une personne est responsable d'un accident et qu'il est constaté qu'elle était en état d'ivresse ou sous l'emprise de produits stupéfiants, l'assureur peut aussi résilier son contrat, en respectant un préavis de 2 mois.
- Textes : Code des assurances : articles L113-1 à 17 et articles L121-1 à 3

6 – Alcool, stupéfiants et responsabilités

Le Code de la route

Article L 234-1 Code de la route :

- Il est interdit de conduire avec une alcoolémie égale ou supérieure à 0,50 g/l d'alcool dans le sang (ou 0,25 mg par litre d'air expiré).
- Amende : 135 Euros/Permis : - 6 points/Suspension jusqu'à 3 ans.
- Si le taux est $\geq 0,8\text{g/l}$, c'est alors un délit puni de 2 ans de prison et d'une amende de 4 500 euros.

Article R 234-1 du Code de la route :

- Pour les conducteurs de transports en commun (car et bus), le taux maximal d'alcoolémie est fixé à 0,2g/l d'alcool dans le sang (décret du 21 aout 2019).

7 - Rôle et pouvoirs de l'employeur

L'employeur doit privilégier l'eau !

- « *L'employeur doit mettre à la disposition des salariés de l'eau potable et fraîche* », (R 4225-3 C. trav.).
- « *Les distributeurs automatiques ne peuvent proposer des boissons alcooliques* », (art. L 3322-8, C. Santé Publique) »
- « *Lorsque des conditions particulières de travail conduisent les travailleurs à se désaltérer fréquemment, l'employeur met gratuitement à leur disposition au moins une boisson non alcoolisée.*

La liste des postes de travail concernés est établie par l'employeur, après avis du médecin du travail et du CSE et CSSCT.

Les boissons et les aromatisants mis à disposition sont choisis en tenant compte des souhaits exprimés par les travailleurs après avis du médecin du travail », (art. R 4225-4, C. trav.). »

7 - Rôle et pouvoirs de l'employeur

Le **Code du travail encadre** ensuite strictement **l'alcool, sans aller jusqu'à l'interdire :**

« *Aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail* », article R 4228-20, C. trav.

La bière, quel que soit son degré d'alcool est donc, à lecture du texte, autorisée (même à 12° !). Le Champagne qui est un vin, est aussi autorisé !

Le Code du travail ne se réfère donc pas à un volume d'alcool mais à un type d'alcool quel que soit son degré et autorise les produits d'origine française.

Il pose un principe de prohibition de certains alcools, sans viser l'alcoolémie éventuelle du salarié.

Il revient donc au règlement intérieur d'aller plus loin en posant un principe d'interdiction absolue.

7 - Rôle et pouvoirs de l'employeur

L'employeur peut interdire l'alcool pour certains postes de travail.

Cette possibilité découle de l'article R4228-20 du Code du travail (Modifié par le décret n° 2 014-754 du 1^{er} juillet 2014)

« *Alinéa 2*

*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 ».*

7 - Rôle et pouvoirs de l'employeur

Il est possible d'interdire la présence de toute personne alcoolisée dans une entreprise.

Cette possibilité est prévue par l'article R 4228-21 du Code du Travail:

« Il est interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ébriété ».

=> Ce texte ne se réfère pas seulement au travailleur mais à toute personne présente sur le site, donc également par exemple à un prestataire, à un stagiaire mais aussi à un visiteur

7 - Rôle et pouvoirs de l'employeur

L'encadrement des pots d'entreprise

- L'employeur peut limiter ou interdire dans le règlement intérieur, la présence ou la consommation d'alcool. Il peut notamment :
 - **subordonner l'organisation de pot à un contrôle de la hiérarchie.**
 - **interdire qu'un salarié alcoolisé à l'occasion d'un événement professionnel, reprenne son véhicule et prévoir qu'il rentre en taxi.**
 - Le règlement intérieur peut également préciser que le non-respect de ces règles peut constituer une faute justifiant une sanction disciplinaire ou un licenciement.
- Il peut rappeler la responsabilité particulière qui pèse sur le management de l'entreprise
- Cependant le RI ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché (L1321-45 C. Trav.).
 - Les restrictions doivent être justifiées par des raisons de sécurité : manipulation de machines ou de produits dangereux, conduite de véhicule; travaux en hauteur, etc.

7 - Rôle et pouvoirs de l'employeur

Le règlement intérieur et l'alcool

Le Conseil d'Etat est venu préciser qu'un règlement intérieur en l'absence d'une situation particulière de danger ou de risque dans l'entreprise, **ne peut pas interdire de manière générale et absolue la consommation d'alcool dans l'entreprise.**

Ce principe découle de l'arrêt Caterpillar France du 12 novembre 2012. Le règlement intérieur ne peut pas prévoir une prohibition totale de l'alcool dans l'entreprise.

- Le règlement intérieur de Caterpillar prévoyait que « *La consommation de boissons alcoolisées est interdite dans l'entreprise, y compris dans les cafeterias, au moment des repas et pendant toute autre manifestation organisée en dehors des repas* ».
- La société CATERPILLAR contestait la décision d'un inspecteur du travail qui avait contesté cette disposition du règlement intérieur.
- **Un règlement intérieur peut prévoir un dispositif de contrôle de l'alcoolémie d'un salarié mais à condition :**
 - que les salariés puissent contester les modalités de leur contrôle d'alcoolémie
 - et que compte tenu de la nature des fonctions exercées par le salarié, l'état d'ébriété soit de nature à exposer les personnes ou les biens à un danger

7 - Rôle et pouvoirs de l'employeur

Alcootest et test salivaire pour le cannabis

La jurisprudence autorise le contrôle d'alcoolémie et les tests salivaires pour le cannabis.

Par un arrêt du 22 mai 2002 (Piani c/ Vaisseau), la Cour de cassation a admis que le contrôle positif d'une alcoolémie, dont les modalités étaient prévues par le règlement intérieur, pouvait déboucher sur une sanction. La haute juridiction a vérifié l'existence de garanties procédurales.

La nature du travail confié au salarié en état d'ébriété doit aussi être de nature à exposer les personnes ou les biens à un danger (Cass. soc. 24 fév 2004, Bull. civ. V, n°60).

Le Conseil d'État a validé, sous certaines conditions, la pratique du test salivaire (CE, 5-12-16, n°394178, publié au recueil Lebon).

L'employeur peut recourir à des tests salivaires pour dépister la consommation de drogue et se baser sur les résultats obtenus pour sanctionner ses salariés, les sanctions pouvant aller jusqu'au licenciement.



7 - Rôle et pouvoirs de l'employeur

Alcootest et test salivaire

- Les 3 techniques existantes.
 - Alcootest : il s'agit d'un outil de simple contrôle sans valeur juridique.
 - Ethylotest : permet de vérifier la présence ou l'absence d'alcool mais ne renseigne pas sur le degré d'imprégnation alcoolique
 - Ethylomètre : donne avec précision le taux d'alcool tel que prévu par le RI (soit celui-ci se réfère au Code de la route, soit prévoit un taux plus strict)
- Qui peut contrôler ?
 - La présence d'un tiers est souhaitable, mais pas forcément un représentant du personnel. L'information de ce dernier est néanmoins à privilégier.
 - Si les tests sont effectués par un médecin, attention, l'employeur ne peut en avoir communication au titre du secret médical.
 - Afin d'éviter toute contestation ultérieure, le rôle de chacun, et notamment de la hiérarchie, doit être clairement précisé dans le règlement intérieur, ainsi que la liste des travaux de sécurité ou de sûreté concernés.
 - La contre-expertise demandée par le salarié doit être disponible.

7 - Rôle et pouvoirs de l'employeur

La responsabilité pénale de l'employeur

L'employeur est tenu d'obligations spécifiques :

- Il est tenu d'une **obligation de sécurité de résultat**.
- Il est également **responsable des dommages que les salariés peuvent causer à des tiers**.

Non-assistance à personne en danger pour un cadre et un salarié de l'entreprise qui ont laissé prendre son véhicule à un salarié, qui s'est tué en voiture après un repas de fin d'année trop arrosé . Un salarié (A) s'est rendu au siège de son entreprise pour participer à un repas de fin d'année organisé par l'entreprise. À la fin du repas, constatant que ce salarié avait consommé beaucoup d'alcool, un salarié (B) lui a proposé de le reconduire jusqu'à un dépôt de l'entreprise, où était stationné le véhicule personnel de A. Arrivé à ce dépôt, B a quitté les lieux après avoir recommandé à A de ne pas prendre le volant. Le salarié ivre a alors voulu partir immédiatement. Un gardien du dépôt s'y est opposé en prenant les clefs de voiture de l'intéressé, avant de les lui rendre face à son insistance. Quelques mètres plus loin, A s'est tué au volant de son véhicule. L'analyse de sang a révélé un taux d'alcoolémie important. Les parents du salarié décédé ont poursuivi le président de la société et divers salariés, les uns pour homicide involontaire, les autres pour non-assistance à personne en danger (**cass. crim. 5 juin 2007, n° 06-86228**).

- **Chaque salarié est responsable de sa sécurité et de sa santé, ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail.**

L'employeur doit veiller à faire respecter ses règles d'une part dans le document unique et en sanctionnant au besoin les salariés fautifs d'autre part.

8 - Sanction et licenciement

Mise en situation°6

Vous venez d'être informé(e) de plusieurs incidents au sein de la Régie Intercommunale des Deux Lacs.

1^{er} incident: Un de vos agents, José, qui était programmé d'astreinte, ne s'est pas présenté à son poste en prétextant qu'il avait posé sa journée et saisi sa demande dans le logiciel des gestions du temps. Son manager l'appelle par téléphone et pour toute réponse, il a reçu des menaces de mort pour lui-même et sa femme ! Déjà rappelé à l'ordre à plusieurs reprises, il se murmure qu'il serait un consommateur régulier de produits stupéfiants.

2^{ème} incident: Dans le même temps, vous êtes indirectement informé(e) que des agents « boivent un coup » de temps à autre. Serait souvent présent un de ceux qui a abimé, il y a quelques semaines, le nouveau camion nacelle dont s'était doté la Régie. Vous avez pourtant rappelé que vous désapprouviez de telles pratiques.

Votre sang ne fait qu'un tour. Trop c'est trop !

Un licenciement pour faute de José est-il possible ?

Est-il possible aussi de sanctionner ce groupe d'agents et celui qui a cassé le camion ?

8 - Sanction disciplinaire et licenciement

Éléments de réponse

L'alcoolisation d'un salarié peut constituer une faute justifiant une sanction disciplinaire ou un licenciement.

Pour apprécier si le comportement d'un salarié constitue une faute sérieuse ou grave, les juges recherchent notamment si l'intéressé a déjà fait l'objet d'un avertissement ou d'une mise à pied pour des faits similaires.

La jurisprudence considère qu'est une faute :

- sérieuse
 - Etat d'ébriété se manifestant par des hurlements, des injures sur le lieu de travail et de la grossièreté à l'égard des fournisseurs
 - Etat d'ébriété fréquent d'un plombier
 - Introduction d'alcool en contravention avec les dispositions du RI
- grave
 - Violences inexcusables en état d'ébriété, en dehors du temps de travail mais dans l'enceinte de l'entreprise
 - Conduite d'un véhicule de l'entreprise en état d'ébriété
 - Mise en danger de la sécurité des salariés

8 - Sanction disciplinaire et licenciement

Introduction d'alcool sur le lieu de travail : exemples

- Un chauffeur a introduit une bouteille de vin dans l'entreprise pour son déjeuner.

Le règlement intérieur interdisait l'introduction de toute boisson alcoolisée.

Le licenciement du chauffeur a été prononcé pour faute.

Cass. Soc, 3 octobre 2001, n°99-43483

=> Il y a eu violation du règlement intérieur

- Un salarié contremaître consomme de l'alcool sur le lieu et pendant le temps de travail.

Le règlement intérieur interdisait la consommation de boisson alcoolisée.

Le licenciement pour faute grave a été prononcé.

Cass. soc, 25 janvier 1995, n°93-41819

Le licenciement pour faute grave a été jugé justifié

Compte tenu de son niveau hiérarchique, le salarié se devait de donner l'exemple

8 - Sanction et licenciement

Consommation d'alcool pendant le temps de travail

- Un salarié a été surpris avec des collègues un verre de pastis à la main, dix minutes avant la fin de la journée de travail, dans les vestiaires et non dans l'atelier.
- Le licenciement pour faute est prononcé (Cass. soc, 24 février 2004, n°02-40290)
 - ⇒ Cette situation ne constitue pas une cause réelle et sérieuse de licenciement
 - ⇒ Aucune remarque, aucun reproche pour des faits similaires ne lui ont été faits en treize ans de présence dans l'entreprise

8 - Sanction disciplinaire et licenciement

Consommation modérée d'alcool pendant le temps de travail

- **Consommer de l'alcool avec modération au travail ne justifie pas un licenciement**

Un salarié participe à la fin de sa journée de travail à un « pot » organisé dans l'entreprise, sans autorisation de l'employeur. Il consomme modérément des boissons alcoolisées et son état d'ébriété n'est pas démontré. L'employeur le licencie pour faute grave.

A tort, selon la Cour de cassation.

Si la consommation d'alcool pendant le temps de travail constitue une insubordination susceptible de légitimer un licenciement disciplinaire, la sanction doit être proportionnée à la faute commise. L'employeur doit donc tenir compte des circonstances, des fonctions et de l'ancienneté du salarié. En l'espèce, les juges ont tenu compte de l'ancienneté importante de l'intéressé et de l'absence de sanctions disciplinaires antérieures. En outre, la consommation d'alcool ayant eu lieu à l'issue de la journée, elle n'a pas eu d'impact sur l'exécution du travail.

Cour de cassation, chambre sociale 15 décembre 2011 n° 10-22.713 ; Revue de jurisprudence sociale Francis Lefebvre 3/12 n° 229

8 - Sanction disciplinaire et licenciement

Consommation d'alcool pendant le temps de travail

1^{ère} espèce

- Un salarié en état d'ébriété commet des actes de violence sur d'autres salariés sur le lieu de travail mais en dehors de ses heures de travail.
- Il est licencié immédiatement pour faute grave
- Les violences commises constituaient une faute grave, justifiant d'un licenciement immédiat
- Le salarié se trouvait dans l'entreprise en violation des dispositions du règlement intérieur (Cass. Soc. , 28 mars 2000, n°97-43823).

2^{ème} espèce

- Deux chauffeurs routiers hébergés, dans un local appartenant à l'entreprise, entre deux prestations de travail, après avoir consommé plusieurs bouteilles d'alcool, avaient laissé le lieu en désordre et apposé des graffitis obscènes.
- Le licenciement pour faute grave est prononcé.

=> Le licenciement est jugé valable. Pour les juges, ces faits ne relevaient pas de leur vie personnelle mais bien de leur vie professionnelle (soc, 27 juin 2001, n°99-45121)

8 - Sanction disciplinaire et licenciement

Consommation d'alcool en dehors du temps et lieu de travail

1^{ère} espèce.

Un chauffeur poids lourd, surpris par la police en dehors de son temps de travail, en état d'ivresse, se voit retirer son permis de conduire.

- Il est licencié pour faute grave
- Le licenciement est justifié.
- En effet, les faits reprochés au salarié (conduite en état d'ébriété et retrait de permis), même commis dans le cadre personnel, interféraient nécessairement avec la vie professionnelle.

⇒ Cass. soc, 2 décembre 2003, n° 01-43227

2^{ème} espèce.

- Un salarié se présente en état d'ébriété sur son lieu de travail, en l'occurrence un bar pendant un arrêt de travail.
- Son employeur le licencie (Cass. soc 5 juin 2001, n°90-44989)

⇒ Le licenciement n'est pas retenu. Le salarié ne peut se voir reprocher une faute. L'état d'ébriété et la perturbation n'étaient pas établis. La présence du salarié sur son lieu de travail ne constitue pas une faute à l'égard de l'employeur

=> Cass. soc, 2 décembre 2003, n° 01-43227

8 - Sanction disciplinaire et licenciement

Consommation d'alcool et prise de poste

1^{ère} espèce

- Un salarié, à la suite de l'absorption d'une importante quantité d'alcool, se présente à son poste en état d'ébriété.
- Le licenciement est prononcé.
- Le licenciement pour faute grave est justifié
- Il se trouvait dans l'impossibilité d'assumer ses responsabilités professionnelles
⇒ Cass. soc, 6 décembre 2000, n°98-45785

2^{ème} espèce

- Un salarié, ouvrier cariste, se présente à son poste de travail en état d'ébriété.
- Le licenciement pour faute grave est prononcé.
- Le comportement du salarié constituait une faute grave
=> Cass. soc, 22 janvier 1997, n°94-41667

8 - Sanction disciplinaire et licenciement

Nécessité d'une faute grave

- Un agent d'accueil et de liaison d'un parking était dans un état d'ébriété au point de ne pas compter sa caisse et tirer les bilans.
- Le licenciement pour faute grave est prononcé.
- Les seuls faits établis ne constituaient pas une cause réelle et sérieuse de licenciement.
- L'état d'ébriété était un fait isolé. Le salarié n'avait jamais l'objet d'un avertissement en quatorze ans de présence dans l'entreprise (Cass. soc, 11 mars 1998, n°96-40063).

8 - Sanction disciplinaire et licenciement

Alcoolisme chronique

1^{ère} espèce

Un assistant funéraire, connu de son employeur pour son intempérance, est exclu d'un stage de formation interne en raison de son état d'ébriété manifeste.

- Le licenciement pour faute grave est prononcé.
- Le comportement incriminé ne constituait pas une faute grave.
- Dans cette affaire, le salarié avait vingt-cinq ans d'ancienneté et son penchant pour les boissons alcoolisées était connu et toléré de longue date par l'employeur.
- Cass. soc, 30 octobre 2000, n°9 -43756

2^{ème} espèce

- Un chauffeur livreur est connu pour son alcoolisme chronique.
- Il est licencié pour faute grave.
- Le licenciement est fondé sur une cause réelle et sérieuse.
- L'alcoolisme chronique du salarié ne lui permettait plus d'assurer correctement ses fonctions de livreur.
- Cass. soc, 29 mai 2001, n°97-44229

8 - Sanction disciplinaire et licenciement

La nécessité de témoignage

- Lorsque l'ébriété est manifeste, l'employeur peut solliciter des personnes en contact avec le salarié un témoignage attestant de cet état. Cependant, ce moyen de preuve, s'il est licite, a une efficacité réduite.
- Un salarié est licencié pour faute grave. Selon cinq témoins, il s'adonnait à la boisson, ce qui avait de graves conséquences.
- Selon le jugement, le licenciement ne reposait ni sur une faute grave ni sur une cause réelle et sérieuse.
- Un certain nombre de témoins auraient précisé ne jamais avoir vu le salarié ivre sur les lieux du travail.
- Cass. soc, 15 octobre 1997, n°95-43390

8 - Sanction disciplinaire et licenciement

La preuve et les forces de sécurité

L'employeur a le droit de solliciter leurs services pour qu'ils viennent constater le niveau d'alcoolémie d'un salarié. Ce recours à la police n'a pas à être prévu par le règlement (un seul cas).

Un employeur licencie un de ses salariés pour faute grave. Il invoque les résultats de l'alcootest réalisé par les services de police intervenus à sa demande dans les locaux de l'entreprise. Les attestations produites par l'employeur établissaient l'état d'ébriété du salarié.

Le licenciement pour faute grave est donc fondé.

=> Cass. Soc, 9 juillet 1992, n°91- 42040

8 - Sanction et licenciement

Les stupéfiants

- **L'introduction et la consommation de drogues dans l'entreprise ne fait l'objet d'aucune disposition spécifique dans le Code du travail.**
- La consommation de produits stupéfiants par des salariés peut présenter un risque pour l'employeur, l'entreprise et les autres salariés.
- Le **document unique** d'évaluation des risques professionnels peut en faire mention.
- De même, le **règlement intérieur peut interdire, la consommation de ces produits pour des raisons de sécurité, indépendamment de l'interdiction pénale.**
- Le contrôle de l'usage de stupéfiants (notamment la détection de cannabis) doit être soumis aux mêmes règles qu'en matière de contrôle d'alcoolémie.
- **Les décisions sont rares mais concordantes : Un salarié qui introduit et consomme de la drogue dans l'entreprise commet une faute grave justifiant son licenciement** (CA Montpellier, 7 avril 2000, RJS, 11/00, n°1201) mais ne commet pas une faute lourde (CA Bordeaux, 23 septembre 2003, RJS 2/04, n°280).
- CA Reims, 4 avril 2007: licenciement pour faute grave d'un salarié chef des ventes qui, bien qu'ayant **connaissance** de la consommation de produits illicites par une de ses monitrices et de ce qu'elle les proposait à d'autres prospecteurs, n'a pas alerté la direction ni interdit aux personnes sous l'empire de la drogue d'utiliser les véhicules et de transporter les collaborateurs.

Pour conclure

Revenons sur la mise en situation n°6

Vous venez d'être informé(e) de plusieurs incidents au sein de la Régie Intercommunale des Deux Lacs.

1^{er} incident: Un de vos agents, José, qui était programmé d'astreinte, ne s'est pas présenté à son poste en prétextant qu'il avait posé sa journée et saisi sa demande dans le logiciel des gestions du temps. Son manager l'appelle par téléphone et pour toute réponse, il a reçu des menaces de mort pour lui-même et sa femme ! Déjà rappelé à l'ordre à plusieurs reprises, il se murmure qu'il serait un consommateur régulier de produits stupéfiants.

2^{ème} incident: Dans le même temps, vous êtes indirectement informé(e) que des agents « boivent un coup » de temps à autre. Serait souvent présent un de ceux qui a abimé, il y a quelques semaines, le nouveau camion nacelle dont s'était doté la Régie. Vous avez pourtant rappelé que vous désapprouviez de telles pratiques.

Votre sang ne fait qu'un tour. Trop c'est trop !

Un licenciement pour faute de José est-il possible ?

Est-il possible aussi de sanctionner ce groupe d'agents et celui qui a cassé le camion ?

8 - Sanction disciplinaire et licenciement

Conclusions : prudence

A la lumière de ces jurisprudences, une grande prudence s'impose.

- Dans la première situation (mise en situation n° 6, 1^{er} incident) :

En cas de contestation, la Régie aurait du mal à rapporter la preuve du non-respect du système de gestion du temps. Qui valide ? Quelles sont les pratiques ? Par ailleurs, il y a-t-il eu un dépôt de plainte pour menace de mort ? C'est uniquement sur cette base qu'un licenciement serait éventuellement possible car il n'existe aucune règle sur les contrôles de stupéfiant. Une présomption est insuffisante pour sanctionner ou licencier.

- Dans le second cas (mise en situation n° 6, 2^{ème} incident):

Il existait peut-être un usage et une forme de tolérance de la part de la direction. L'employeur a simplement indiqué qu'il désapprouvait ce qui est insuffisant. Rien n'indique que les faits se sont déroulés pendant le temps de travail. Par conséquent, il convient d'être prudent avant d'agir sur le terrain de la sanction ou du licenciement.

Merci à tous

Nous sommes à votre disposition pour toutes
questions sociales / RH

Elodie RIBARDIERE e.ribardiere@syndicat-ele.fr

Véronique SACRÉ v.sacre@syndicat-ele.fr