

ADDICTIONS EN ENTREPRISE

Quelles sanctions pour les employés et les employeurs ?

La consommation de substances psychoactives peut engendrer des risques du fait de l'altération des capacités qu'elle engendre. Depuis plus de 20 ans, la Cour de cassation fait peser sur l'employeur une obligation de sécurité de résultat, devenue ces dernières années une exigeante obligation de prévention.

Maître Michel Ledoux

Si consommer de la drogue est pénalement sanctionné, boire de l'alcool reste une liberté individuelle. De ce fait, l'employeur est confronté à une injonction paradoxale, puisqu'il doit respecter les libertés individuelles et assumer son obligation de prévention.

LES RÈGLES DE BASE

En matière d'alcool, le Code du travail prévoit que seule la consommation de vin, de bière, de cidre et de poiré est tolérée sur le lieu de travail (article R. 4228-20 du Code du travail). Par ailleurs, il est interdit de laisser entrer ou séjourner sur le lieu de travail, des personnes en état d'ivresse (Article R. 4228-21 du Code du travail). Dans ce contexte, l'employeur doit prévoir

dans son règlement intérieur (ou dans une note de service), les boissons alcoolisées qui peuvent être bues et le moment de leur consommation (pause, déjeuner, pot de départ...). Il peut aussi poser certaines interdictions et fixer les sanctions disciplinaires applicables en cas de non-respect. L'interdiction totale de consommer des boissons alcoolisées est possible mais doit être justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché. Cela ne peut concerner que des postes à risques comme les conducteurs d'engins, les personnels navigants... Les règles concernant le contrôle d'alcoolémie et la liste des postes à risques doivent aussi figurer au règlement intérieur. Néanmoins,

le Conseil d'État nous a enseigné le 8 juillet 2019, que l'identification du risque peut résulter du Document unique d'évaluation des risques (DUER). Quant à la drogue, sa consommation est interdite en tout lieu (Article 222-37 du Code pénal). Dans un arrêt du 5 décembre 2016, le Conseil d'État a jugé que le règlement intérieur peut prévoir la détection de drogue par un test salivaire réalisé par un manager et non plus par le médecin du travail. Comme pour l'alcool, l'employeur est autorisé à effectuer lui-même le contrôle des salariés affectés à des postes dits à risques.

TEST POSITIF : CONSÉQUENCES POUR LE SALARIÉ

L'employeur devra appliquer l'échelle des sanctions prévues par le règlement intérieur. La sanction devra être proportionnée à la gravité des faits reprochés au salarié. Un test positif n'entraînera pas nécessairement le licenciement du salarié. Par exemple, la Cour de cassation a le 27 mars 2012, validé le licenciement pour faute grave d'un steward sous l'emprise de la drogue durant un vol. Si le salarié accepte l'éthylotest et si son taux est égal ou supérieur à 0,5 gramme par litre, il devra cesser son travail sur le champ, faire l'objet d'un avis médical et être reconduit chez lui. En cas de

Maître Michel Ledoux

Avocat à la Cour et spécialiste en santé et sécurité au travail, Maître Michel Ledoux intervient en tant que conférencier en entreprises ou à l'occasion de colloques dans le cadre de sensibilisation de l'encadrement à la sécurité au travail (prévention des risques professionnels, tarification des AT-MP, responsabilité civile et pénale de l'employeur...).

Chargé d'enseignement, il inculque le droit de la sécurité sociale, plus particulièrement les problématiques attachées à la faute inexcusable de l'employeur ou le régime de responsabilité pénale des membres de l'encadrement en matière d'accident du travail et de maladie professionnelle.





© Freepik

refus de l'éthylotest ou du test salivaire, le salarié est présumé en état d'ivresse ou sous l'emprise d'une drogue. Il devra alors cesser son travail et l'employeur devra recueillir un avis médical avant de laisser partir le salarié qui devra être raccompagné à son domicile par un proche ou un service d'urgence. L'employeur doit offrir au salarié la possibilité de demander une contre-expertise aux frais de l'entreprise.

RISQUES JURIDIQUES POUR L'EMPLOYEUR

Au titre de la responsabilité civile, le salarié victime d'un accident au temps et au lieu du travail, même sous l'emprise d'une substance psychoactive, bénéficiera de la réparation accident du travail (indemnités journalières et rente). Les conséquences financières de cette prise en charge impacteront le taux de cotisations AT/MP de l'employeur. Par ailleurs, en cas d'accident provoqué par un salarié sous l'emprise de l'alcool ou de la drogue, la victime pourra engager une procédure en reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur. Il

“ En cas de refus de l'éthylotest ou du test salivaire, le salarié est présumé en état d'ivresse ou sous l'emprise d'une drogue. ”

pourra soutenir que la consommation était connue de l'entreprise et qu'aucune mesure de prévention n'a été prise. Dans ce cas, le pôle social du Tribunal de Grande Instance pourra condamner l'entreprise à payer des dommages et intérêts. En matière pénale, la responsabilité de la personne morale et/ou des personnes physiques pourrait être engagée pour non-assistance à personne en péril, ou au titre de délit de blessure

L'employeur doit prévoir dans le règlement intérieur, les boissons alcoolisées qui peuvent être bues sur le lieu de travail.

ou homicide involontaire (en cas de négligence ou de non-respect d'une obligation de sécurité prévue par la loi ou le règlement). L'employeur n'aura pas la possibilité de se retrancher derrière la consommation d'une substance psychoactive, la faute du salarié ne faisant pas toujours disparaître celle du dirigeant. Par exemple, la Cour de cassation a ainsi confirmé le 5 juin 2007, la condamnation d'un directeur général pour omission de porter secours. L'entreprise avait en effet organisé un repas de fin d'année dans ses locaux en dehors du temps de travail. Un salarié avait été victime d'un accident mortel de la circulation sous l'emprise de l'alcool. Le directeur général a été condamné bien qu'il ait quitté le repas assez rapidement et qu'il n'ait pas vu son salarié en état d'ivresse. La Cour a estimé qu'il lui appartenait d'apprécier et de contrôler la consommation d'alcool sur le lieu de travail. ■