

ATELIER N°1
MAITRE DOMINIQUE VALLÈS, AVOCATE AU BARREAU DE ROUEN

Connaître le contexte juridique / Responsabilité de l'employeur et du salarié à partir d'exemples concrets, précisions sur la loi et la jurisprudence.

Maitre VALLES souligne d'entrée que la loi dit peu de choses sur le lien Alcool-Addictions et travail. C'est la jurisprudence qui intervient surtout pour définir le champ de responsabilité de l'employeur et du salarié.

Un employeur doit respecter trois principes :

- une exigence de productivité
- l'obligation d'assurer la santé et la sécurité de ses salariés
- la nécessité de protéger les libertés individuelles

LA LOI

- il n'existe pas de texte interdisant la consommation d'alcool sur le lieu du travail
- Toutefois l'ivresse est interdite sur les lieux du travail
- L'article L1121-1 précise que nul ne peut attenter aux droits des personnes, aux libertés individuelles, ni apporter de restrictions non justifiées par la nature ou disproportionnées avec les buts recherchés. (ex : fouilles de salariés, et peut-être les tests de dépistage...)
-

Le REGLEMENT INTERIEUR

- Est de la responsabilité de l'employeur, qui doit être très précis.
- Peut interdire ou limiter l'introduction ou la consommation de tout alcool
- Toutefois l'article R4228 autorise le vin (y compris le champagne), la bière, le cidre et le Poiret.
- Toute restriction doit être justifiée par des raisons de sécurité
- On ne peut imposer une interdiction générale ou absolue (sauf en cas d'urgence)
- Le RI peut imposer dans ce cadre le dépistage (avec possibilité de contestation)
- Peut fixer les sanctions disciplinaires et leurs graduations) en matière d'alcool
- Pour ce qui concerne les drogues, produits illicites selon la loi, il ne peut y avoir de tolérance (nombreux jeunes croient toutefois que le cannabis n'est pas illégal).
- Les pots doivent être réglementés (alcool ou non ? Leur nature ?).

- Il est rappelé que l'employeur qui a une obligation de résultat et pas seulement de moyen en matière de sécurité, peut être attaqué au civil (si ivresse + accident) et au pénal : mise en danger de la vie d'autrui, homicide involontaire, ou de non-assistance à personne en danger.

LA JURISPRUDENCE

- Le salarié en état d'ébriété ne peut pénétrer dans l'entreprise. Le problème est alors son évacuation, qui ne peut être faite sans protection (au risque d'être qualifiée de non assistance à personne en danger). Il faut organiser le retour au domicile, où il doit y avoir au moins une personne. Le problème est qu'il s'agit aussi d'une intrusion dans la vie privée (accompagnement hors de l'entreprise). Le mieux pourrait être d'appeler les pompiers, mais ils refusent souvent de se déplacer si on les informe qu'il s'agit d'un cas d'ivresse.
En tout état de cause, il est préférable d'élaborer un protocole de conduite à tenir en un tel cas.
- En cas de doute, le recours au médecin du travail est possible. Il décidera de l'aptitude, sans en préciser la raison. L'inaptitude oblige au reclassement..
- L'alcoolisme sans faute n'est pas en soi une cause de licenciement.
- L'ivresse ne peut être considérée comme une cause de rupture de contrat, mais peut constituer une faute. Une retenue de salaire est possible en cas d'inaptitude.
- La jurisprudence considère avec plus de sévérité une ivresse chez un salarié occupant un poste à risque (machine dangereuse, transport de fonds avec arme etc...). Il en est de même si ce comportement détériore l'image de l'entreprise.
- Les fautes professionnelles minimales mais à répétition, sont aussi considérées avec sévérité.
- Sont aussi jugés avec sévérité les injures et les violences inexcusables.
- Est considéré comme non justifié le licenciement d'un salarié surpris avec un pastis sur les lieux du travail, sans antécédent ni autre faute.
- Le retrait de permis de conduire pour une faute commise en dehors du temps de travail peut justifier un licenciement si la conduite est nécessaire au travail. Sinon le licenciement n'est pas autorisé.

LA RESPONSABILITE DU SALARIE

- Il incombe à chaque travailleur de prendre soin en fonction de sa formation et de ses possibilités de sa santé et de sa sécurité, ainsi que de celles des personnes concernées par ses actes ou omissions.

LES DROGUES ILLICITES

- L'introduction, l'usage, et la vente d'une drogue illicite constituent des fautes graves justifiant d'un licenciement, même sans avertissement préalable.

LA PREVENTION

Dans ce cadre, elle repose sur :

- Le Règlement Intérieur
- Le Document Unique d'identification des risques, avec les plans de prévention et les procédures.
- Le CHSCT, pour les risques individuels et collectifs (l'alcool est dans son champ d'intervention)
- Le Service de Santé au Travail, qui depuis 2011 a dans ses missions la prévention de la consommation d'alcool sur le travail.

CONTROLE – DEPISTAGE

- La VIDEO-SURVEILLANCE : doit être déclarée à la CNIL, et est soumise à l'autorisation du Préfet (commission ad hoc). Elle n'est autorisée que si ce n'est pas un système permanent de surveillance ou de sanction. Ce doit être un outil de prévention, et est illicite comme preuve de la faute.
- La FOUILLE peut être prévue par le règlement intérieur seulement en cas de nécessité patente, et toujours en informant le salarié sur sa possibilité de refuser. En tout état de cause, elle doit respecter la dignité de la personne. Ainsi, la recherche d'alcool dans un vestiaire sans que l'intéressé soit prévenu ou présent, et sans raison majeure, n'est pas recevable.
- L'ALCOOTEST ne peut être un recours systématique. Il est possible en cas de problème de comportement, et/ou de travail à risque (même si cette possibilité n'est pas notée au règlement intérieur, mais ceci peut alors être contesté.).

L'OBLIGATION DE SECURITE

Qui s'impose aux employeurs est une obligation de résultat et non seulement de moyens. Depuis les décisions concernant l'amiante, cette obligation a été étendue au harcèlement au travail. Il est donc de son intérêt de mettre en œuvre des actions de prévention dans tous les domaines qui peuvent le concerner.

CONCERNANT LES DROGUES ILLICITES

Les tests salivaires sont considérés comme intrusifs, ne pouvant être pratiqués par un médecin. En aucun cas, ces tests ne peuvent être généralisés, mais réservés aux postes à risques, poste ou une défaillance humaine, ou même un simple défaut de vigilance, peut entraîner des conséquences graves pour soi-même ou pour autrui.

Ces tests peuvent être pratiqués par le médecin du travail. Du résultat peut dépendre l'aptitude ou l'inaptitude, transitoire ou définitive, mais non constituer une preuve recevable de faute. La décision d'inaptitude peut être contestée auprès de l'inspection du travail.

POUR L'AVENIR

On peut penser que des actions seront menées visant à établir un lien entre RPS/harcèlement et addictions....