

Conduites addictives au sein d'une entreprise

Quels moyens d'action pour l'employeur ?



1 : Utilisation du Règlement intérieur ou réalisation d'une note de service

Il permet de définir les règles relatives à l'alcool et aux SPA dans l'enceinte de l'entreprise telles que:

- La limitation de détention et d'usage au sein de l'entreprise,
(La réglementation relative à l'alcool au travail a été modifiée le 1^{er}/07/2014. Le code du travail stipule désormais « aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail ; Article R4228-20 du CT)
- L'Interdiction de détention et d'usage au sein de l'entreprise au regard des fonctions exercées par les salariés,
- Les postes concernés, dits de sécurité ou de sûreté, définis par l'employeur,
- La possibilité du dépistage et ses modalités.

Il permet de fixer les règles générales et permanentes relatives à la discipline (Nature et échelle des sanctions, règles du contrôle).

Il peut prévoir, en respectant le principe de justification de de proportionnalité (article L1321-3 du CT) :

- L'encadrement des pots
- Les conditions de fouilles
- Modalités des dépistages et de contrôles inopinés
- Sanctions disciplinaires

2 : les différents moyens de contrôle

➤ La fouille d'armoire individuelle

Elle doit être prévue dans le règlement intérieur. Le salarié doit être présent ou prévenu en avance. Ce contrôle doit respecter la dignité et l'intimité du salarié.

➤ La fouille de sac personnel

Elle doit être justifiée. Le salarié doit donner son accord et être informé de son droit de s'y opposer ou de solliciter la présence d'un tiers.

➤ Le contrôle d'alcoolémie par éthylotest

Il est réservé aux postes de sécurité ou de sûreté définis antérieurement par l'employeur et inscrits dans le Règlement Intérieur.

Il est nécessaire d'informer préalablement le salarié du déroulement du contrôle et de ses conséquences en cas de refus ou de positivité. *(circulaire n°90-13 du 09/07/1990 Bulletin officiel du Ministère du Travail n°90-18)*

Il est réalisé en cas de suspicion d'imprégnation aiguë afin d'assurer la sécurité et non dans le cadre d'une recherche inopinée.

Il doit être réalisé par l'employeur ou une personne désignée préalablement, à l'exclusion du médecin du travail.

➤ **Le dépistage salivaire des SPA**

La Décision de la DGT du 9 mars 2009 définit des conditions de dépistages.

Il doit être défini au préalable dans le Règlement Intérieur, en précisant les circonstances et les postes de travail ciblés (postes de sécurité et de sûreté définis par l'entreprise).

Le salarié peut solliciter la présence d'un tiers.

Le contrôle doit être effectué par un supérieur hiérarchique référent. En cas de résultat positif, une contre expertise est systématiquement réalisée à la charge de l'employeur.

3 : les sanctions possibles

Un salarié peut être sanctionné (sanction disciplinaire jusqu'au licenciement pour faute grave) si il se présente sous l'emprise d'alcool ou de stupéfiants et si son comportement constitue un manquement à une obligation découlant de son contrat de travail. (cass. Soc. 27/03/2012 n°10-19.915)

L'employeur soustrait le travailleur de son poste de travail s'il occupe un poste de sûreté et de sécurité.

Pour les autres postes de travail, l'employeur doit évaluer la capacité du salarié à assurer son poste.

Dans tous les cas, il l'oriente secondairement vers le médecin du travail afin de poursuivre la démarche de prévention.

- Les Tests sont licites si conditions remplies, mais qu'en est-il de la sanction ?

➤ **Test d'alcoolémie positif :**

Attention contradiction entre :

- La Cour de cassation : preuve à l'appui d'une sanction (*Cass.Soc.22/05/2002 N°99-5.878*)
- Le Conseil d'état : utilisation pour prévenir ou faire cesser une situation dangereuse et non pour constater une faute disciplinaire (*CE 9/10/87 n°72220, 12/11/1990 n°96.721*)

➤ **Prise de drogue**

Absence de corrélation entre un test positif et l'aptitude du salarié à occuper son poste de travail.

En dehors de toute constatation objective de consommation de produit (flagrant délit, troubles du comportement, insuffisance professionnelle...), la réalité de l'infraction ne peut être établie.

Pour la DGT, la positivité du test ne devra pas constituer le mobile d'une sanction disciplinaire mais la démarche de prévention devra être poursuivie.