

ALCOOL, TABAC, CANNABIS, MEDICAMENTS AU TRAVAIL QUELLE RESPONSABILITE ?

Réunion d'information ANPAA - STSM - DDTEFP
SAINT-MALO - 6 mars 2007

Le Service de Santé au Travail du Pays de Saint-Malo tient à souligner l'importance particulière qu'il accorde à l'organisation de réunions favorisant la culture de prévention en entreprise. Ces réunions voulues dans un climat d'échange et de confiance sont un complément nécessaire aux prestations plus réglementaires que sont les visites médicales et l'action en milieu de travail. Je ne peux qu'être satisfait du nombre d'entreprises présentes ce mardi 6 mars autour d'un sujet aussi sensible que celui de la pathologie addictive en milieu de travail. Si le chef d'entreprise reste seul face à ses responsabilités et ses choix dans les situations d'urgence, je souhaite que cette réunion et le présent document soient pour lui une aide à la décision.

Marc LE BERRE
Directeur du service STSM

La réunion d'information sur les problèmes posés par la pathologie addictive au travail a eu lieu le 6 mars 2007 à la Chambre de Commerce et d'Industrie du Pays de Saint-Malo. Il a semblé important au service STSM de réaliser un document rapportant les échanges qui ont eu lieu lors de cette réunion. En effet, certaines entreprises ont regretté de ne pouvoir y assister par manque de disponibilité malgré leur intérêt pour le sujet; c'est particulièrement le cas des petites structures. D'autre part le nombre de places étant limité, seules quelques entreprises ont été conviées, principalement celles qui, dans les mois précédant cette réunion, avaient manifesté un intérêt pour le problème que pose la pathologie addictive en milieu de travail. Et enfin, ce document permet de donner une plus large diffusion de l'action entreprise par le STSM dans ce cadre.

Cette réunion et ce document sont le fruit d'un travail d'équipe et je tiens à remercier Coralie HERBRETEAU, ingénieur sécurité et Gwénaëlle TELLIER, assistante médicale pour leur collaboration tout au long de ce travail, ainsi que Cécile, Chrystèle et Marielle, secrétaires administratives, pour la préparation de la réunion.

Benoît DOREMUS
Médecin Coordinateur du service STSM

Présentation de la réunion

Cette réunion est organisée sous l'égide de l'ANPAA, Association Nationale de Prévention en Alcoologie et en Addictologie, dans le cadre du réseau « milieu professionnel 35 ». Ce réseau tente d'aider les entreprises face aux problèmes de conduites addictives en agissant en partenariat avec les services de santé au travail, les services sociaux, les organismes professionnels, les syndicats et les associations.

L'objectif de cette réunion est de faire le point sur les responsabilités du chef d'entreprise face au problème des conduites addictives en entreprise et d'informer sur les moyens de prévenir ces situations.

Madame Laetitia VINÇONT, animatrice formatrice à l'ANPAA 35, ouvre la séance en présentant son association et les objectifs du réseau « milieu professionnel 35 », elle présente ensuite les deux intervenants : monsieur Gilles MATHEL Directeur Adjoint du Travail à la Direction Départementale du Travail d'Ille-et-Vilaine et le Docteur Benoît DOREMUS, médecin coordinateur du Service de Santé au Travail du Pays de Saint-Malo.

Après avoir rappelé quelques données chiffrées et les conséquences de la pathologie alcoolique sur le travail, le Docteur DOREMUS présente le rôle tenu par le médecin du travail et les différents intervenants en prévention des risques professionnels dans la prévention des pathologies addictives en entreprise.

Monsieur Gilles MATHEL présente ensuite les différents aspects de la responsabilité de l'employeur dans le domaine des pathologies addictives au regard de la loi, du règlement ou de la jurisprudence.

Cette réunion est organisée pour répondre aux interrogations des employeurs ou de leurs représentants sur la prise en charge de la pathologie addictive en entreprise. Aussi, après ces présentations brèves rappelant les responsabilités de l'employeur et la mission des services de santé au travail, une très large place est offerte aux questions des participants.

Service de santé au travail et prévention de la pathologie addictive en entreprise

Benoît DOREMUS

L'alcool est la première cause de mortalité chez les jeunes. C'est la première cause non génétique de handicap chez l'enfant. Un tiers des décès par accident de la route sont liés à l'alcool, la France compte 3 millions de buveurs excessifs, 23 000 décès sont directement imputables à l'alcool et, si on ajoute les décès par mort violente ou par l'aggravation d'une autre pathologie, l'alcool est responsable de 35 à 45 000 décès par an. C'est la deuxième cause de mortalité prématurée après le tabac, les ouvriers et les employés meurent trois fois plus par l'alcool que les cadres supérieurs et professions libérales et il existe une surmortalité dans les régions Nord et Ouest de 20% par rapport à la moyenne nationale.

Selon une enquête de l'ANPAA, 15 à 20% des accidents du travail seraient liés à la consommation de substances psycho actives. Le coût économique des pathologies addictives en entreprise est très peu évalué. Selon une enquête de l'INPES, l'Institut National de Prévention et d'Education pour la Santé, réalisée en mai 2006, la consommation d'alcool est au 3ème rang des préoccupations des chefs d'entreprise après la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Les principales conséquences de l'alcool en entreprise sont les problèmes relationnels qu'il occasionne, le risque d'accident, l'effet d'entraînement, l'absentéisme, l'atteinte à la qualité et la productivité du travail, la mauvaise image de l'entreprise et la détérioration de l'ambiance de travail.

Le rôle du médecin du travail est défini par le Code du Travail et le Code de Déontologie Médicale. C'est un rôle exclusivement préventif qui consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. L'examen médical du salarié par le médecin du travail a pour objectif de rechercher une affection dangereuse pour les autres travailleurs, de s'assurer de son aptitude au poste et de proposer éventuellement des adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes. Le médecin du travail est le conseiller du chef d'entreprise ou de son représentant, des

salariés, des représentants du personnel. Il est au service de l'individu et de la santé publique, et exerce sa mission dans le respect de la vie humaine, de la personne et de sa dignité. Il est tenu au secret professionnel, institué dans l'intérêt des patients. Le secret couvre tout ce qui est venu à la connaissance du médecin dans l'exercice de sa profession, c'est-à-dire non seulement ce qui lui a été confié, mais aussi ce qu'il a vu, entendu ou compris.

Les substances psycho actives sont des produits dont l'absorption a pour effet de modifier les perceptions, l'humeur et le comportement des personnes, ces substances peuvent engendrer une dépendance. La dépendance à une substance définit l'addiction. Les principales substances psycho actives sont l'alcool, le tabac, le cannabis, l'héroïne, la cocaïne, l'ecstasy et les médicaments psychotropes. Certaines substances sont licites mais réglementées, d'autres sont illicites. Leur pouvoir addictogène est très variable (le tabac et l'héroïne sont les plus addictogènes).

«... la consommation d'alcool est au 3ème rang des préoccupations des chefs d'entreprise après la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.»

On distingue trois types d'usages de substances psycho actives :
L'usage simple : c'est le cas d'une consommation qui n'entraîne ni complications pour la santé ni troubles du comportement ayant des conséquences nocives pour soi ou pour autrui. L'usage simple peut cependant poser problème dans des situations particulières telles que la grossesse, la conduite de véhicules, l'utilisation de machines dangereuses et l'association avec des médicaments.
L'usage nocif (ou abus) : c'est une consommation répétée induisant des dommages somatiques, psychoaffectifs ou sociaux pour le sujet lui-même et pour son environnement. *La dépendance* : la personne est dépendante lorsqu'elle ne peut plus se passer de consommer sous peine de souffrance physique et/ou psychique.

Lors de la visite médicale en médecine du travail le médecin peut évaluer le risque alcool chez le salarié par l'interrogatoire et la «consommation déclarée d'alcool » ou en utilisant

des questionnaires standardisés. L'examen clinique peut révéler des signes en cas de consommation importante. Le médecin peut également prescrire des examens complémentaires utiles à la détermination de l'aptitude ou à la recherche d'une affection dangereuse pour les autres salariés. L'examen clinique et la connaissance du poste de travail permettent au médecin du travail de déterminer l'aptitude du salarié.

On distingue deux types de prévention du risque alcool en entreprise : la prévention individuelle et la prévention collective, et trois niveaux de prévention. La prévention primaire consiste à intervenir sur le risque avant l'apparition de tout problème. La prévention secondaire est le dépistage d'un risque ou d'un dommage pour prévenir l'apparition ou l'aggravation d'une maladie ou d'un désordre psychologique ou social. La prévention tertiaire vise à prévenir les rechutes ou les complications, il s'agit d'une réadaptation médicale, psychologique ou sociale.

Dans le cadre de la prévention individuelle, le médecin réalise une information individualisée au cours de la visite médicale. En cas d'usage simple ou d'usage nocif, il organise la prise en charge thérapeutique avec le médecin traitant et les réseaux spécialisés. En cas de dépendance, il organise le retour dans l'entreprise après une cure de sevrage.

«... le médecin du travail peut susciter ou participer à une démarche de prévention collective en entreprise... »

Dans le cadre de la prévention collective, le médecin du travail peut susciter ou participer à une démarche de prévention collective en entreprise. Cette prévention collective peut prendre différentes formes : l'information du personnel sur le risque alcool en faisant appel si nécessaire à des organismes agréés, la formation de groupes relais dans l'entreprise en impliquant les différents acteurs (représentants du personnel, CHSCT...), la formation d'un référent secouriste pour l'alcool dans les petites entreprises, etc....

L'alcoolisation aiguë est une situation d'urgence avec risque d'accident. Il est interdit de laisser entrer ou séjourner des personnes en état d'ivresse sur les lieux de travail, il faut soustraire le salarié de son lieu de travail et l'orienter vers son médecin traitant ou vers les urgences. Il est important d'informer le médecin du travail de l'incident.

La découverte d'une pathologie addictive au travail doit toujours être l'occasion de s'interroger sur les conditions de travail : ont-elles pu contribuer à cette pathologie, ont-elles pu contribuer à un retard à la prise en charge de la pathologie ?...

Responsabilités de l'employeur L'entreprise et les addictions tabac - alcool - drogue

Gilles MATHEL

Les obligations de sécurité qui pèsent sur l'employeur :

L'employeur doit assurer la protection de la santé de ses salariés sous peine de sanctions civiles et pénales.

Il doit faire respecter la réglementation et mettre en place une politique de prévention.

L'employeur dispose de son pouvoir d'organisation de l'entreprise et de son pouvoir disciplinaire.

Son action passe aussi par la définition d'une politique de prévention en liaison avec le médecin du travail et le CHSCT.

TABAC

Un point d'histoire

La loi n° 76-616 du 9 juillet 1976 (Loi Veil) a posé le principe d'une interdiction de fumer dans les lieux affectés à usage collectif. Cependant, l'entreprise et les lieux de travail n'étaient pas visés par l'interdiction.

La loi n° 91-32 du 10 janvier 1991 (Loi Evin) a étendu cette interdiction à l'entreprise en précisant qu'«*il est interdit de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif (...), sauf dans les emplacements expressément réservés aux fumeurs*». Cette extension à l'entreprise ne visait pas à condamner les fumeurs mais à protéger les non-fumeurs contre les risques liés au tabagisme passif.

Depuis ces lois de 1976 et 1991, le contexte international, scientifique et jurisprudentiel a évolué avec :

- L'article 8 de la convention cadre de la lutte anti-tabac (CCLAT) de l'Organisation Mondiale de la Santé, ratifiée par la France le 19 octobre 2004.
- La recommandation du Conseil européen du 2 décembre 2002 relative à la prévention du tabagisme insistant sur la nécessité de protection contre l'exposition à la fumée de tabac.
- La progression des connaissances scientifiques, notamment sur les conséquences du tabagisme passif sur la santé.

- L'obligation de sécurité de résultat auquel est désormais tenu l'employeur vis-à-vis de ses salariés en ce qui concerne leur protection contre le tabagisme dans l'entreprise.

Les nouvelles modalités de l'interdiction de fumer

Le décret du 15 novembre 2006 «*fixe les conditions d'application de l'interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif*». Cette nouvelle réglementation vise à mieux prendre en compte les risques pour la santé liés au tabagisme passif en répondant à trois objectifs essentiels :

- **Interdiction totale de fumer** dans les lieux à usage collectif et notamment les lieux de travail ;
- Définir les conditions strictes de mise à disposition **d'emplacements dédiés aux fumeurs** ;
- Renforcer le dispositif des **sanctions**

Champ d'application de l'interdiction de fumer

Le principe d'interdiction de fumer dans les lieux affectés à usage collectif s'applique à **toutes les entreprises depuis le 1er février 2007**.

Un délai supplémentaire est accordé aux débits permanents de boissons à consommation sur place, casinos, cercles de jeu, débits de tabac, discothèques, hôtels et restaurants où l'interdiction ne s'appliquera qu'à compter du 1er janvier 2008.

Le décret vise tous les lieux, à usage collectif, fermés et couverts, qui accueillent du public ou qui constituent des lieux de travail.

Conditions de mise à disposition d'emplacements dédiés aux fumeurs

L'entreprise **peut** installer des emplacements à la disposition des fumeurs.

Cette possibilité n'est pas ouverte :

- Aux établissements d'enseignement publics et privés,

- Aux Centres de Formation d'Apprentis,
- Aux établissements destinés ou utilisés pour l'accueil, la formation, l'hébergement ou la pratique sportive des mineurs,
- Aux établissements de santé et à l'ensemble des administrations de l'Etat

Modalités de mise à disposition d'emplacements pour fumeurs

Ces emplacements sont des salles closes, affectées à la consommation du tabac, dans lesquelles aucune prestation de service n'est délivrée et aucune tâche d'entretien et de maintenance ne peut être exécutée sans que l'air ait été renouvelé pendant au moins une heure.

De plus, ces lieux doivent :

- Être équipés d'un dispositif d'extraction d'air par ventilation mécanique permettant un renouvellement d'air minimal de dix fois le volume de l'emplacement par heure. Ce dispositif d'extraction doit être indépendant du système de ventilation ou de climatisation d'air du bâtiment,
- Être dotés de fermetures automatiques sans possibilité d'ouverture non intentionnelle,
- Ne pas être un lieu de passage,
- Avoir une superficie au plus égale à 20% de la superficie totale de l'établissement et au maximum de 35 m²,
- Ne pas être accessibles aux moins de 16 ans.

Le responsable de l'établissement est tenu de produire une attestation de conformité lors de tout contrôle et de faire procéder à l'entretien régulier du dispositif.

Un message sanitaire de prévention doit être apposé à l'entrée du local réservé aux fumeurs.

Consultations des instances représentatives du personnel

Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) ou, à défaut, les délégués du personnel et le médecin du travail doivent être consultés pour tout projet de mise à disposition d'un emplacement dédié aux fumeurs.

Dispositif des sanctions

Sanctions pénales

- Fumeurs :

Le fait de fumer dans un lieu à usage collectif et hors de l'emplacement réservé aux fumeurs est

puni de l'amende prévue pour les contraventions de la 3e classe (soit 450 € au plus).

- Responsable des lieux :

Le responsable des lieux est passible de l'amende prévue pour les contraventions de 4e classe (soit 750 € au plus) lorsqu'il :

- Ne met pas en place la signalisation rappelant le principe de l'interdiction de fumer,
- Met à la disposition des fumeurs un emplacement non conforme,
- Favorise, sciemment, par quelque moyen que ce soit, la violation de l'interdiction de fumer.

Le pouvoir disciplinaire de l'employeur

L'employeur peut user de son pouvoir disciplinaire pour sanctionner le non-respect par le salarié de l'interdiction de fumer.

Sanctions civiles

L'employeur qui ne respecte pas son obligation de sécurité de résultat concernant la protection de ses salariés contre le tabagisme encourt des sanctions civiles.

Que peut prévoir le règlement intérieur ?

Les mesures d'application dans l'entreprise de la législation contre le tabagisme peuvent légalement figurer dans les clauses du règlement intérieur.

L'employeur peut préciser dans le règlement intérieur les modalités de mise en place :

- De l'interdiction de fumer dans les locaux clos et couverts affectés à l'ensemble des salariés,
- D'un éventuel fumoir,
- D'une signalisation apparente

dans les lieux où s'applique l'interdiction,

- D'un message sanitaire de prévention à l'entrée du local réservé aux fumeurs.

Le Conseil d'État distingue les matières obligatoires du règlement intérieur des matières facultatives qui peuvent y figurer, trois conditions doivent être réunies :

- Ces matières correspondent à l'application de textes législatifs et réglementaires,
- Les mesures prises visent les lieux de travail,
- Elles répondent à un impératif d'hygiène.

L'effectivité de l'interdiction de fumer dans l'entreprise n'est pas conditionnée par l'insertion de cette mention dans le règlement intérieur.

Définir une politique de prévention

L'arrêt de la chambre sociale du 29 juin 2005 impose à l'employeur une obligation contractuelle

«L'employeur peut user de son pouvoir disciplinaire pour sanctionner le non-respect par le salarié de l'interdiction de fumer»

de sécurité de résultat envers ses salariés en ce qui concerne leur protection contre le tabagisme. Il doit mettre en œuvre l'interdiction de fumer dans l'entreprise et la faire respecter. Il est soumis à une obligation légale et générale de sécurité au titre de l'article L 230-2 du Code du Travail. Il dispose pour ce faire de son pouvoir d'organisation au sein de l'entreprise et de son pouvoir disciplinaire. Il peut aussi utiliser le règlement intérieur. Son action ne peut cependant être exclusivement répressive, il doit organiser une politique de prévention en lien avec le CHSCT et le médecin du travail, comme en matière de consommation d'alcool.

Dialogue social

L'interdiction de fumer dans l'entreprise relève de la compétence du CHSCT.

Sa mission est de veiller à la protection de la santé des salariés, à la préservation des dangers et à l'amélioration des conditions de travail.

Il doit être consulté si l'employeur projette de mettre en place un local pour les fumeurs.

Ce dialogue doit permettre de réaliser les aménagements nécessaires à la mise en place éventuelle d'un local «fumeurs» mais aussi être l'occasion d'évoquer la mise en œuvre d'actions d'information, de sensibilisation et d'accompagnement des fumeurs à plus long terme.

La réflexion à mener doit pouvoir englober l'ensemble des questions d'organisation du travail liées à l'interdiction de fumer et l'accompagnement des salariés désireux d'arrêter de fumer.

Rôle du médecin du travail

Membre de droit du CHSCT, il est aussi un acteur important de la prévention des risques professionnels en entreprise. Il doit, à ce titre, éviter l'altération de la santé des salariés du fait de leur travail.

Sa connaissance des expositions professionnelles lui permet d'alerter l'employeur, les salariés et les représentants du personnel sur le caractère aggravant des expositions cumulatives. De manière plus générale, le **service de santé au travail** peut être un des lieux où des informations sur le tabac, sur ses effets ainsi que ceux du sevrage sont disponibles.

Document unique d'évaluation des risques professionnels

Si l'interdiction de fumer est une clause facultative du règlement intérieur, le tabagisme passif doit cependant figurer dans le document unique d'évaluation des risques professionnels amenant l'employeur à définir une démarche de prévention de lutte contre le tabac.

ALCOOL

Le fait pour une personne de l'encadrement de laisser entrer de l'alcool ou de laisser entrer ou séjourner un salarié en état d'ébriété est pénalement sanctionné.

Distribution de boissons

L'employeur doit mettre à la disposition des salariés de l'eau potable et fraîche.

Les distributeurs automatiques ne peuvent proposer des boissons alcoolisées.

Lorsque le poste de travail nécessite que le salarié se désaltère fréquemment, l'employeur doit mettre gratuitement à sa disposition des boissons non alcoolisées (*ces boissons doivent titrer moins d'un degré d'alcool et être non toxiques*).

La liste de ces postes de travail est établie par l'employeur, après avis du médecin du travail et du CHSCT ou à défaut des délégués du personnel.

Etat d'ivresse dans l'entreprise

Il est interdit à tout chef d'établissement, directeur, gérant, préposé, contremaître, chef de chantier et, en général, à toute personne ayant autorité sur les ouvriers et employés, de laisser entrer ou séjourner dans les mêmes établissements des personnes en état d'ivresse. Le non-respect de cette interdiction est puni d'une amende de 3750 €.

CHSCT

En matière de consommation d'alcool, il peut :

- Faire des propositions d'actions de prévention,
- Effectuer des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles,
- Donner son avis à l'occasion d'une réunion trimestrielle avec l'employeur,
- Donner son avis lors de la consultation sur les

«Le fait pour une personne de l'encadrement de laisser entrer de l'alcool ou de laisser entrer ou séjourner un salarié en état d'ébriété est pénalement sanctionné.»

documents de l'entreprise se rattachant à sa mission, dont le règlement intérieur, le bilan annuel et le programme de prévention de l'employeur ainsi que sur le plan d'activité en milieu de travail du médecin du travail, et sur le document unique d'évaluation des risques.

Document unique d'évaluation des risques

Lors de l'évaluation des risques professionnels à laquelle il doit procéder, l'employeur peut identifier et mentionner dans le document unique d'évaluation des risques la consommation d'alcool comme un facteur aggravant les risques pour la sécurité et la santé des salariés.

Il doit alors mettre en place des actions de prévention afin de réduire ces risques en lien avec le médecin du travail et le CHSCT.

Cette étude est d'autant plus importante que l'employeur est soumis à une **obligation générale de sécurité ainsi qu'à une obligation contractuelle de sécurité de résultat** susceptible d'engager sa responsabilité.

Règlement intérieur

Le règlement intérieur fixe les mesures d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité **dans l'entreprise**.

L'employeur en usant de son pouvoir disciplinaire, doit préciser les règles et les sanctions adaptées à son entreprise, par la voie du règlement intérieur, notamment :

- Interdire ou limiter l'introduction et/ou la consommation de tout alcool dans l'entreprise. Ces restrictions doivent être justifiées par des raisons de sécurité (manipulation de machines ou de produits dangereux, conduite de véhicule, etc. ...),
- Préciser les modalités de vérification de l'état d'ébriété d'un salarié sur le lieu de travail (alcootest, éthylotest, éthylomètre),
- Fixer les sanctions disciplinaires encourues en cas de violation des dispositions relatives à l'alcool.

Cependant, le règlement intérieur ne peut apporter des restrictions aux droits et libertés individuelles et collectives qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.

Contrôle de l'introduction d'alcool dans l'entreprise

Le recours à la vidéo surveillance ou à la fouille

pour contrôler l'introduction d'alcool dans l'entreprise est soumis à des règles strictes.

Vidéo surveillance

Dans les entreprises ouvertes au public, l'installation est soumise à une déclaration auprès de la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés (CNIL) lorsque les enregistrements visuels de vidéo surveillance permettent d'identifier, directement ou indirectement, des personnes physiques.

Dans les autres cas, l'installation est soumise au régime d'autorisation préalable donnée par le préfet après avis d'une commission départementale. Ces dispositions visent à protéger la vie privée.

En dehors de la voie publique, des lieux et établissements ouverts au public, aucune autorisation n'est nécessaire, l'employeur peut mettre en place un système de vidéo surveillance à condition de respecter les règles générales «de protection de la vie privée», sous le contrôle de l'autorité judiciaire. Préalablement à la mise en place du dispositif, il doit consulter les représentants du personnel et informer les salariés.

A défaut, les enregistrements effectués constituent un moyen de preuve illicite.

Fouille

Elle peut être prévue par le règlement intérieur si celui-ci précise :

- Qu'une telle vérification ne peut être effectuée qu'en cas de nécessité,
- Que le salarié doit être informé de son droit de s'opposer à un tel contrôle et d'exiger la présence d'un témoin,
- Que ce contrôle doit préserver la dignité et l'intimité de la personne. Il ne peut être procédé à ce contrôle qu'à l'égard des salariés occupés à l'exécution de certains travaux ou à

la conduite de certaines machines.

Dès lors que la fouille est effectuée dans des conditions irrégulières, les faits reprochés au salarié ne peuvent justifier un licenciement.

Etat d'ébriété dans l'entreprise

L'employeur ne peut systématiquement recourir à l'alcootest pour contrôler si ses salariés sont en état de travailler.

Le **Conseil d'État** limite ce recours aux cas des salariés occupés à l'exécution de certains travaux ou à la conduite de certaines machines. Le but doit être de prévenir ou de faire cesser une situation dangereuse, et non de permettre à l'employeur de constater par ce moyen une éventuelle faute disciplinaire.

«L'employeur ne peut systématiquement recourir à l'alcootest pour contrôler si ses salariés sont en état de travailler»

Pour la **Cour de cassation**, les dispositions du règlement intérieur autorisant un contrôle de l'alcoolémie sont licites à condition que les modalités de ce contrôle en permettent la contestation, et qu'en égard à la nature du travail confié au salarié, un tel état d'ébriété soit de nature à exposer les personnes ou les biens à un danger.

Ces tests ne sont pas effectués par le médecin du travail mais par toute personne ou organisme désignés par l'employeur.

Présence de salariés ivres dans l'entreprise

Il est interdit à tout chef d'établissement et, en général, à toute personne ayant autorité sur les ouvriers et employés, de laisser entrer ou séjourner dans les établissements des personnes en état d'ivresse sous peine de sanctions pénales.

En cas d'ébriété du salarié, ou de présomption d'ébriété en raison de difficultés d'expression et de troubles moteurs visibles dans la façon de se tenir ou de marcher, l'employeur devrait lui interdire l'accès des locaux ou lui interdire d'y séjourner. Cependant, l'employeur en renvoyant son salarié chez lui l'expose à un danger important. Les seules possibilités offertes à l'employeur sont soit de faire raccompagner le salarié à son domicile, soit de le retirer de son poste de travail en le maintenant dans l'entreprise pour qu'il se repose en attendant que les effets de l'alcool s'estompent.

Le comportement du salarié alcoolique peut constituer une faute pouvant, selon les circonstances, entraîner son licenciement. L'alcool a également des incidences en cas d'accident du travail.

A été reconnu comme faute sérieuse justifiant un licenciement :

L'état d'ébriété d'un salarié se manifestant par des hurlements, des injures sur les lieux de travail et sa grossièreté vis-à-vis d'un fournisseur;

L'intempérance non contestée d'un salarié dans la mesure où, en raison de son poste de responsable du service patrimoine immobilier le conduisant à avoir des contacts avec le public et les responsables juridiques, commerciaux, administratifs, économiques, elle constituait un trouble objectif portant atteinte à l'image de l'entreprise;

L'état d'ébriété fréquent d'un plombier chez ses clients (la faute grave n'a pas été retenue car ce comportement réitéré était toléré de longue date par l'employeur).

En revanche, n'est pas justifié :

Le licenciement pour faute d'un salarié dès lors que l'état d'ébriété qui lui était reproché était un fait isolé et que l'intéressé, en quatorze ans d'ancienneté, n'avait fait l'objet d'aucun avertissement.

A été reconnu comme faute grave :

L'intempérance du salarié ayant des répercussions sur la qualité de son travail ou ayant fait courir des risques à lui-même ou à d'autres personnes;

L'état d'ivresse d'un chauffeur-livreur ayant provoqué un accident en conduisant le véhicule de l'entreprise, malgré la tolérance passée de l'employeur à l'égard de son intempérance;

L'état d'ébriété avancée d'un chauffeur de poids lourds, qui a déjà fait l'objet de plusieurs avertissements et d'une mise à pied en raison de son intempérance;

L'état d'ébriété d'un convoyeur de fond qui pour l'exercice de sa mission est porteur d'une arme à feu;

Le comportement d'un salarié qui, en raison d'une absorption excessive de boissons alcoolisées, a été dans l'incapacité, en présence de ses subordonnés, d'assumer ses responsabilités professionnelles;

L'abus de boissons alcoolisées au cours d'une réunion professionnelle entraînant un comportement agressif d'un salarié déjà sanctionné pour intempérance sur les lieux de travail;

Les violences inexcusables auxquelles le salarié s'est livré en état d'ébriété, certes en dehors du temps de travail mais dans l'entreprise, en violation du règlement intérieur.

N'est pas justifié le licenciement pour faute grave d'un salarié :

Surpris avec ses collègues un verre de pastis à la main dans les vestiaires dix minutes avant la fin de la journée de travail de l'équipe du matin, et qui n'a fait l'objet d'aucune remarque en 13 ans de présence dans l'entreprise;

Qui a bu pendant son temps de pause un verre d'alcool offert par une société prestataire de service dans les locaux qui lui ont été réservés.

Attention... Le fait pour un salarié affecté en exécution de son contrat de travail à la conduite de véhicules automobiles de se voir retirer son permis de conduire pour conduite en état d'ébriété, pour des faits commis en dehors de son temps de travail, se rattache à sa vie professionnelle, l'employeur peut pour ce motif le licencier pour faute grave.

En cas d'accident du travail

Le fait que le salarié concerné ait été en état d'ébriété n'a pas pour conséquence de modifier la nature de l'accident qui demeure un accident du travail. Ainsi l'accident survenu à un chauffeur routier dans un état d'imprégnation alcoolique avancé a été qualifié d'accident du travail dans la mesure où il ne s'était pas soustrait à l'autorité de son employeur.

L'état d'ébriété d'un salarié, n'exonère pas non plus l'employeur de sa responsabilité. Il peut être pénalement condamné pour avoir admis un salarié au travail alors qu'il était ivre.

Le manquement à l'obligation de sécurité de résultat révélé par l'accident a le caractère d'une faute inexcusable, si l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel étaient exposés les salariés et s'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour les en prévenir.

La faute de la victime n'exonère pas l'employeur de sa faute inexcusable, il suffit que la faute de l'employeur ait été une cause nécessaire de l'accident pour que sa responsabilité soit engagée. En cas d'accident en lien avec une consommation d'alcool, la faute inexcusable de l'employeur sera retenue dès lors qu'il avait ou aurait dû avoir conscience du danger et qu'il n'a pas pris les mesures de prévention nécessaires.

Attention... Le risque « alcool » ne doit pas être négligé par les entreprises dont les salariés :

- Utilisent leur voiture pour des déplacements professionnels ;
 - Effectuent des missions professionnelles au cours desquelles ils peuvent consommer de l'alcool.
- En effet, tout accident intervenant au cours de la mission est un accident du travail, même s'il se produit à l'occasion d'un acte de la vie courante.

DROGUE

Une approche similaire à celle de l'alcool

L'introduction et la consommation de drogue dans l'entreprise ne fait pas l'objet de dispositions spécifiques dans le code du travail. S'agissant de produits illicites, elles relèvent du code pénal, ce qui n'est pas sans risque pour l'employeur.

La consommation de produits stupéfiants par des salariés constitue, pour certains postes de travail, un facteur aggravant des risques professionnels dont l'employeur doit tenir compte au titre de ses obligations de sécurité. Il peut mentionner ce risque dans le document unique d'évaluation des risques professionnels.

Dès lors que la consommation de drogue est identifiée comme un facteur aggravant de risque professionnel, l'employeur doit mettre en place une politique de prévention au titre de ses obligations de sécurité et de la réglementation en matière d'évaluation des risques professionnels.

«En cas d'accident en lien avec une consommation d'alcool, la faute inexcusable de l'employeur sera retenue dès lors qu'il avait ou aurait dû avoir conscience du danger et qu'il n'a pas pris les mesures de prévention nécessaires»

Le contrôle de l'usage de stupéfiants semble soumis aux **mêmes règles que celles définies par la jurisprudence en matière de contrôle d'alcoolémie**. Le règlement intérieur peut ainsi prévoir des contrôles à condition qu'ils soient justifiés par la nature du travail confié au salarié et que les modalités de ce contrôle en permettent la contestation.

Le salarié qui introduit et consomme de la drogue dans l'entreprise commet une faute grave justifiant son licenciement, mais pas une faute lourde.

Le CHSCT et le médecin du travail sont les interlocuteurs privilégiés de l'employeur.

Le médecin du travail peut intervenir aussi bien au plan individuel, dans le cadre des visites médicales, qu'au plan collectif dans le cadre de sa mission en milieu de travail.

Questions/Réponses

De très nombreuses questions ont été posées lors de cette réunion. Pour en simplifier la lecture elles ont été regroupées par thème.

L'état d'ébriété

A quoi reconnaît-on une personne sous l'emprise de l'alcool ?

Benoît Dorémus : Il n'est pas toujours facile de reconnaître un état d'alcoolisation, le plus souvent ce sont les troubles du comportement qui alertent mais ils n'ont rien de spécifique à la pathologie alcoolique; une hypoglycémie ou une hémorragie méningée peuvent par exemple se manifester par ce type de troubles. Il faut parfois rester prudent sur l'origine du trouble du comportement et, chaque fois qu'il y a un doute il ne faut pas hésiter à prendre un avis médical en appelant le médecin traitant ou le centre 15. En appelant le 15 on peut avoir l'avis du médecin régulateur sur la conduite à tenir.

Au travail, un état d'ébriété se situe-t-il au dessus de 0,5 g/l comme pour le Code de la route ?

BD : L'état d'ébriété, c'est à dire la manifestation de troubles du comportement va dépendre de la personne, pour certains cet état peut apparaître pour un taux d'alcoolémie inférieur à 0.5 g/l notamment en cas de prise associée de médicaments, tandis que pour une personne dépendante il est possible de n'avoir aucun trouble du comportement observable à ce taux.

On peut également rappeler que ce taux de 0.5 g/l correspond à un risque moyen d'accident de la circulation multiplié par 2, et qu'à 0,8 g/l le risque est multiplié par 10.

Gilles Mathel : Le taux de 0.5 g/l n'est qu'indicatif, il ne s'impose que dans le cas de la conduite de véhicules automobiles légers, il est de 0.2 g/l pour les transports en commun.

Prise en charge d'un salarié en état d'ébriété

Le lieu de dégrisement doit-il être extérieur à l'entreprise ?

GM : Pas nécessairement, en cas de danger pour le salarié lui même, ses collègues ou l'outil de production, il convient seulement de laisser la personne sous surveillance et de l'extraire de son poste de travail.

Que faire si le salarié suspecté d'imprégnation alcoolique refuse d'aller en salle de dégrisement ?

GM : L'employeur peut utiliser son pouvoir disciplinaire.

Quelle est la responsabilité d'un employeur qui renvoie un salarié imbibé chez lui ?

BD : L'employeur doit s'assurer de la prise en charge de la personne par un tiers. Il ne peut se contenter de raccompagner la personne et de la laisser seule chez elle, de même si la solution de garder la personne dans l'entreprise est retenue on ne peut laisser la personne seule dans une pièce sans organiser une surveillance régulière.

Quelle est la bonne attitude face à un comportement anormal ?

GM : L'observation d'un comportement anormal en entreprise impose dans un premier temps de soustraire le salarié de son poste de travail afin de faire cesser une situation dangereuse, de demander un avis médical en cas de doute, de protéger et de surveiller la personne tant qu'elle n'a pas été prise en charge par un proche ou par un service médical, dans un deuxième temps il est indispensable pour l'employeur d'avoir un entretien avec la personne et de signaler l'événement au médecin du travail.

Est-il obligatoire d'informer le médecin du travail ? Par téléphone ? Par écrit ? A chaque fois ?

BD : Ce n'est pas a priori une obligation, mais il est préférable de signaler le problème au médecin du travail et de conseiller au salarié de le rencontrer dans le cadre d'une visite «à la demande du salarié» ou de manière plus autoritaire par une visite «à la demande de l'employeur», le salarié ayant dans ce cas une obligation de se soumettre à cette visite. Mais le but reste dans ce cas de faciliter une prise en charge médicale de la personne et donc de l'aider. Cependant, si le salarié occupe un poste dit « à risque » et présente un comportement anormal, quelle que soit l'origine de ce comportement, on peut considérer qu'il est de la responsabilité de l'employeur de s'assurer de l'aptitude du salarié en demandant une visite médicale et dans ce cas il est sans doute préférable de le faire par écrit.

Responsabilité « morale » de l'employeur

Comment aborder le problème de l'alcool avec un salarié?

BD : A la suite d'un épisode alcoolique aigu en entreprise ou plus simplement en cas de doute sur une consommation excessive, l'employeur doit aborder directement le problème avec le salarié car il est indispensable de mettre des mots sur l'incident. Il est possible d'utiliser les expressions telles que : « J'ai le sentiment que... » ou « je vous conseille de ... ». Sur le plan santé ce ne serait pas aider la personne que de fermer les yeux.

Que faire pour aider une personne dépendante ?

BD : Aider une personne dépendante, c'est d'abord ne pas participer à son déni de la maladie, c'est favoriser son recours aux soins. Dans le cadre de l'entreprise il est intéressant d'avoir recours au médecin du travail qui peut diriger la personne vers son médecin traitant et les réseaux de prise en charge thérapeutique de la maladie alcoolique.

Y a-t-il un stade permis de tolérance ? Où se situe la limite de tolérance d'un employeur pour justifier d'un licenciement ?

GM : L'employeur doit tout mettre en œuvre pour protéger la santé et la sécurité de ses salariés. Il doit agir dès qu'il y a un risque. Il peut utiliser son pouvoir disciplinaire et avoir recours à l'avis du

médecin du travail en demandant une « visite à la demande de l'employeur ».

A quel moment procéder aux avertissements ?

GM : En droit français, l'employeur bénéficie du privilège du préalable, c'est donc lui qui dans un premier temps est seul juge, sous le contrôle du Conseil des Prud'hommes, du moment où il estimera que la situation qu'il constate justifie la notification d'une sanction, avertissement, mise à pied, licenciement...

A mon sens, l'employeur confronté à une telle situation doit l'apprécier au regard de la sécurité des personnes placées sous son autorité, c'est à dire les collègues de travail et le ou la salarié(e) concerné(e), puis des biens. La réponse doit être proportionnée à la situation et, au plan formel, dans les entreprises qui en sont dotées, respecter les termes du règlement intérieur.

Faut-il à tout prix maintenir le lien social du « dépendant » par le biais du travail ?

BD : Pour une personne dépendante le maintien du lien social est primordial, l'employeur comme le médecin du travail doivent mettre tout en œuvre pour aider la personne à trouver une solution à son problème avec l'alcool, mais il est certain qu'à l'impossible nul n'est tenu, et que les situations d'échec ne sont pas rares. C'est pourquoi il est indispensable de prendre au sérieux les premiers signes de la maladie car, plus on interviendra tôt, plus il y aura de chances de trouver une solution.

Missions du médecin du travail

Comment préserver son entreprise, la sécurité et la qualité de travail des autres salariés face à une conduite alcoolique répétée ?

GM : En sa qualité de responsable, l'employeur dispose de tous les moyens de droit pour faire cesser une situation qu'il estime préjudiciable à la bonne marche de son entreprise. Pour user de ces moyens avec le plus grand discernement, l'employeur peut et doit faire appel au médecin du travail et le cas échéant, aux représentants du personnel, délégués du personnel ou membres du CHSCT (ce qui suppose, pour qu'un échange constructif intervienne, que ces derniers connaissent leurs missions et soient formés).

Pourquoi le médecin du travail peut-il déclarer apte une personne en sevrage, alors qu'il existe un risque potentiel de rechute ?

BD : Lors de la visite médicale de reprise du travail après une période de sevrage, le médecin du travail va rechercher dans un premier temps l'absence de contre indication médicale à la reprise du travail sur le poste préalablement occupé. S'il y a contre indication il proposera une mutation sur un poste compatible avec la santé du salarié et la sécurité du collectif de travail. Si le médecin du travail ne détecte pas d'incompatibilité à la reprise au poste, il n'a aucune raison de ne pas signer l'aptitude du salarié.

**Quelle peut être la prise en charge médicale du salarié dépendant par le médecin du travail ?
Prise de sang ? Groupe de soutien ?**

BD : Le médecin du travail va proposer un suivi régulier de la personne en liaison si besoin avec le médecin traitant, pour ce faire il peut signer une aptitude « sous surveillance médicale », de durée limitée, un mois par exemple, de manière à pouvoir surveiller la situation et tenter de limiter le risque de récurrence. A ce stade, il est utile au médecin du travail d'avoir des informations par l'employeur sur le comportement de la personne. Le médecin du travail peut également demander des examens complémentaires. Dans le cadre du suivi médical il s'informe auprès du salarié de l'effectivité du suivi mis en place après la cure et il peut avec l'accord de la personne, l'orienter vers des associations.

Comment aider à la réinsertion professionnelle d'une personne ayant un problème de dépendance ?

BD : Veiller au suivi en médecine du travail c'est aider à cette réinsertion, mais l'employeur doit aussi veiller à ce que le collectif de travail participe si possible à cette réinsertion ou tout du moins qu'il ne favorise pas une rechute. Les associations d'anciens buveurs peuvent intervenir en entreprise dans ce cadre à la demande de l'employeur.

Quel est le rôle d'un mi-temps thérapeutique pour un salarié ayant un problème d'alcool ?

BD : Le temps partiel thérapeutique est prévu pour permettre une reprise progressive au poste de travail après une absence généralement longue et lorsque la situation de travail et la santé de la personne le justifient, c'est le médecin conseil de la sécurité sociale qui accorde ce temps partiel. Après un sevrage alcoolique un temps partiel thérapeutique est parfois utile.

Le mi-temps thérapeutique est-il envisageable si l'employeur est contre ?

BD : L'employeur peut s'opposer à un temps partiel thérapeutique, dans ce cas le salarié peut être prolongé en arrêt de travail.

Quelle communication et quelle sollicitation peut-il exister entre le médecin du travail et une entreprise ?

BD : Sur le thème de l'alcool le médecin du travail peut être sollicité dans deux cadres différents : si il s'agit du signalement d'une personne présentant des problèmes avec l'alcool, l'intervention du médecin se fera par le biais de la visite médicale en respectant le secret médical, on parle alors de prévention individuelle. Le médecin du travail peut également intervenir en entreprise dans le cadre de la prévention collective, cette intervention peut se faire en lien avec le CHSCT.

Quelle relation possible entre le médecin du travail et l'employeur dans le respect du secret médical ? Comment préserver les intérêts du salarié et de l'employeur ?

BD : Le respect du secret médical est une règle absolue, protectrice de la personne. Il ne peut y avoir de communication d'informations sur l'état de santé de la personne par le médecin à l'employeur, ce dernier ne recevra qu'une information sur l'aptitude du salarié à occuper son poste.

GM : Le médecin du travail conseille l'employeur dans le cadre des dispositions légales et réglementaires relatives à la déontologie de sa profession et plus généralement, dans le cadre des lois de la République relatives aux libertés publiques. En droit le contexte est simple, pour l'employeur il s'agit de produire des biens et des services en assurant aux salariés employés dans le cadre d'un contrat de travail, la rémunération prévue par les lois, conventions ou accords d'entreprises. Dès lors qu'un événement suffisamment grave, ou potentiellement grave, perturbe cette organisation, il appartient à l'employeur de s'entourer des meilleurs conseils, dont celui du médecin du travail et, le cas échéant, des représentants du personnel, pour dépasser la difficulté rencontrée (dépasser la difficulté ne signifie pas nécessairement mettre un terme au contrat de travail, il peut s'agir d'un changement de poste ou de la mise en place d'une organisation différente...)

Le médecin du travail peut-il interpeller le médecin traitant ? Le salarié doit-il être au courant ?

BD : Le médecin du travail et le médecin traitant ou tout autre médecin intervenant dans le suivi de

la personne ne peuvent communiquer entre eux que si la personne les y a autorisés. Cette règle ne souffre aucune exception. Mais il est exceptionnel qu'un salarié s'y oppose et c'est le plus souvent lui qui propose cette relation.

Un licenciement pour problème d'alcool est-il envisageable même si le médecin du travail estime le salarié apte à son poste ?

BD : L'aptitude délivrée par le médecin du travail est une aptitude médicale, elle informe l'employeur que l'examen clinique du salarié n'a pas retrouvé d'affection dangereuse pour les autres travailleurs et que le poste de travail est compatible avec l'état de santé de la personne, c'est-à-dire que la santé de la personne ne sera pas altérée du fait de son travail. En aucun cas l'aptitude donnée par le médecin du travail ne prend en compte les compétences professionnelles de la personne. Seul l'employeur peut juger de cette compétence. Un licenciement en rapport avec un problème d'alcool est possible, même si le médecin du travail a récemment signé l'aptitude au poste.

Responsabilité civile et pénale du chef d'entreprise

Pour un employeur du BTP dont 70% des salariés mangent au restaurant le midi, avec alcool inclus dans menu, peut-on dire qu'il y a exposition professionnelle à l'alcoolisme ?

GM : Si pendant la durée de la pause déjeuner, le lien de subordination disparaît, il retrouve toute sa force dès l'heure de reprise du travail et l'employeur est tenu par les dispositions de l'article L 232-2 qui « interdit à tout chef d'établissement, directeur, gérant, préposé, contremaître, chef de chantier et, en général, à toute personne ayant autorité sur les ouvriers et les employés, *de laisser entrer ou séjourner dans les locaux de travail des personnes en état d'ivresse* ».

BD : A titre indicatif, chaque verre d'alcool standard, donc a priori ceux servis au restaurant, fait grimper l'alcoolémie entre 0.20 et 0.25 g/l , on peut donc considérer qu'au delà de deux verres on se trouve dans une situation illégale au regard du code de la route.

Si un salarié souffrant régulièrement d'imprégnation alcoolique est amené aux urgences suite à un accident qu'il a provoqué, l'employeur a-t-il le droit de demander une prise de sang ?

BD : Les médecins des urgences peuvent rechercher des toxiques s'ils ont besoin de cette information pour le traitement de la personne, mais cette information est couverte par le secret médical elle n'est donc pas transmissible à l'employeur. La gendarmerie peut réquisitionner le médecin pour faire la prise de sang.

En cas d'accident, quelle est la responsabilité civile et pénale d'un employeur ?

GM : La faute du salarié n'enlève pas la caractérisation de l'accident de travail.

Alcool et société

Comment expliquer que selon le secteur d'activité, la tolérance et la culture face à l'alcool soient si différentes ?

BD : On l'observe effectivement, mais on ne l'explique pas. Il faut lutter contre des idées reçues telles que celle qui dit qu'un métier physique justifie la consommation d'alcool.

Peut on avoir une définition claire de l'Alcoolisme, l'Alcoolémie, l'Alcoolisation, l'Alcoolodépendance ?

BD : L'alcoolisme est un état qui témoigne de l'abus d'alcool, l'alcoolisme chronique résulte d'une consommation abusive et habituelle, l'alcoolisme aigu décrit l'état d'ébriété ou l'ivresse. L'alcoolémie c'est la concentration en alcool dans le sang. On parle d'alcoolisation après une prise importante de boisson alcoolisée qui occasionne des troubles du comportement. L'alcoolodépendance décrit l'état d'une personne devenue incapable de réduire ou d'arrêter sa consommation.

Pot en entreprise

Dans le cadre d'un pot préparé par le CE dans l'enceinte de l'entreprise, en cas d'accident qui est responsable ?

GM : Il appartiendrait au juge éventuellement saisi de déterminer si le lien de subordination entre l'employeur et le(s) salarié(s) est maintenu dans l'hypothèse de ce « pot » organisé sur les lieux de travail et pendant le temps de travail. S'il était considéré que ce lien n'existait plus, la responsabilité des organisateurs de cette manifestation pourrait être recherchée (avaient-

ils pris toutes les précautions pour éviter une trop grande consommation, pour raccompagner les personnes éméchées ...).

Quelle est la responsabilité de l'employeur dans le cadre de soirées arrosées organisées avec mise à disposition de « Capitaines de soirée » ?

GM : Au plan du droit, il est possible de faire une analogie avec la situation du cafetier ou du gérant d'un débit de boisson qui laisse un client quitter son commerce après y avoir consommé déraisonnablement.

Tabac

A-t-on le droit de fumer dans la cour de son entreprise ?

GM : Oui, car c'est un espace qui n'est pas « couvert et fermé » (les 2 conditions sont cumulatives). Non, si l'employeur interdit de fumer dans cette cour en vertu de son pouvoir d'organisation pour répondre à une obligation de résultat vis-à-vis de la santé/sécurité des salariés : par exemple éviter un risque d'incendie (stockage de combustible dans la cour).

Médicaments

Que faire face à une personne souffrant d'accoutumance aux anxiolytiques ?

BD : La prescription de médicaments est soumise à des règles médicales strictes, les posologies ordonnées par le médecin doivent répondre à des normes d'« autorisation de mise sur le marché », le pharmacien est tenu de vérifier les posologies, les quantités et les éventuelles associations contre indiquées des médicaments délivrés, et enfin la caisse primaire d'assurance maladie contrôle les consommations abusives. Tous ces contrôles limitent la surconsommation de médicaments psycho actifs mais n'empêchent pas les phénomènes de dépendance. Le patient est également informé des risques pour la conduite par des pictogrammes apposés sur les boîtes de médicaments. Lors de l'interrogatoire en visite médicale, les salariés informent le médecin du travail sur leur consommation de médicaments, ce dernier détermine l'aptitude au poste de travail en conséquence. On considère habituellement que la période qui pose le plus de problème est celle de l'instauration du traitement et les deux

à trois semaines qui suivent. Les problèmes de dépendance aux anxiolytiques et autres psychotropes se traitent médicalement, le plus souvent en milieu spécialisé.

Règlement intérieur

Comment qualifier un poste à risque ?

GM : La liste des postes dits « à risque » retenus par l'employeur, peut être indiquée dans le règlement intérieur après consultation des représentants du personnel et du médecin du travail. Cette liste doit également faire l'objet d'un échange entre l'employeur, les représentants du personnel et le médecin du travail lors de l'évaluation des risques et l'élaboration du plan d'action subséquent.

Peut-on intégrer au règlement intérieur de l'entreprise, l'utilisation d'alcootest ?

GM : C'est par le truchement du règlement intérieur que l'employeur précise les conditions d'un éventuel contrôle de l'alcoolémie. Le règlement intérieur ne peut contenir de restriction aux libertés individuelles que si elles sont justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché, le recours à l'alcootest ne peut être systématique, son utilisation est limitée aux cas où il s'agit de vérifier le taux d'alcoolémie d'un salarié affecté à l'exécution de certains travaux ou à la conduite de certaines machines. La liste des postes de travail concernés est insérée dans le règlement intérieur. Ces postes sont ceux pour lesquels l'état d'ébriété d'un salarié engendrerait une situation dangereuse pour lui-même, pour ses collègues ou pour l'outil de production.

A quel moment et comment utiliser l'alcootest ?

GM : L'alcootest ne peut avoir pour objet que de prévenir ou de faire cesser une situation dangereuse et non de permettre à l'employeur de faire constater une faute du salarié.

Quelles sont les modalités de ce contrôle ?

GM : Le Conseil d'État limite ce recours aux cas des salariés occupés à l'exécution de certains travaux ou à la conduite de certaines machines. Pour la Cour de cassation, les dispositions du règlement intérieur autorisant un contrôle de l'alcoolémie sont licites à condition que les modalités de ce contrôle en permettent la contestation, et qu'en égard à la nature du travail confié au salarié, un tel état

d'ébriété soit de nature à exposer les personnes ou les biens à un danger (dans ces deux affaires, les juges ont fait référence à l'article L 230-3 du Code du travail, qui impose au salarié une obligation de sécurité tant envers lui-même qu'envers son entourage au lieu et au temps de travail). Ces tests ne sont pas effectués par le médecin du travail mais par toute personne ou organisme désignés par l'employeur.

Nécessite-t-il la présence d'un témoin ?

GM : Afin d'éviter tout contentieux ultérieur, il est préférable que les conditions d'objectivation de la situation soient les plus transparentes possibles. Il convient notamment de respecter scrupuleusement les droits de la défense.

Dans le règlement intérieur d'une entreprise, peut-il être indiqué le niveau acceptable de consommation d'alcool ?

GM : : A mon sens, le texte de la loi rappelée plus haut est suffisamment clair pour qu'il ne soit besoin de fixer un seuil qui, au plan scientifique, peut ne rien signifier (il est vraisemblable que le comportement de certains individus n'apparaîtra pas anormal même s'ils ont consommé beaucoup d'alcool, quand d'autres seront indisposés par une consommation inférieure aux limites fixées par la loi (0,5 g/l du code de la route à titre indicatif), un rappel des dispositions de la loi suffit donc.

Comment prévenir le risque d'accident sans atteinte à la liberté individuelle ?

(Ambiguïté du diagnostic de l'état d'ébriété d'un salarié) :

GM : « *Il est interdit à tout chef d'établissement et, en général, à toute personne ayant autorité sur les ouvriers et employés, de laisser entrer ou séjourner dans les établissements des personnes en état d'ivresse sous peine de sanctions pénales* »

Plusieurs repères :

Dans l'entreprise, du fait de l'existence du lien de subordination né du contrat de travail, le salarié reste un citoyen titulaire d'une citoyenneté de moindre exercice.

La première condition pour prévenir le risque d'accident sans atteinte à la liberté individuelle est l'objectivation de l'état « anormal », consécutif à l'absorption excessive d'alcool ou à la consommation de substances psycho actives (difficultés d'expression et de troubles moteurs visibles dans la façon de se tenir ou de marcher...) Comme il est indiqué plus haut, cette objectivation doit s'effectuer dans les conditions les plus transparentes possibles afin de préserver les droits

et la dignité des personnes et éviter tout litige ultérieur né d'un constat contestable.

La réponse de l'employeur doit être proportionnelle aux conséquences possibles de la situation. En cas de risques pour les tiers ou les biens, le retrait du salarié de son poste de travail est vivement recommandé.

Cette première condition remplie, l'employeur ne doit pas adopter une attitude susceptible d'entraîner d'autres conséquences graves. Ainsi, en renvoyant son salarié chez lui, l'employeur l'expose à un danger important, les seules possibilités qui lui sont offertes sont donc, soit de faire raccompagner le salarié à son domicile et de s'assurer qu'il n'y demeurera pas seul et sans soin, soit de le retirer de son poste de travail en le maintenant dans l'entreprise pour qu'il se repose en attendant que les effets de l'alcool ou des substances psycho actives s'estompent.

Prévention collective

Quelles sont les solutions de prévention collective ?

BD : La démarche de prévention collective en entreprise est initiée par l'employeur, elle peut être sollicitée par le médecin du travail ou le CHSCT. Elle peut prendre différentes formes : affichage, organisation de pot sans alcool, intervention d'associations d'anciens buveurs ou d'organismes reconnus d'utilité publique tels que l'ANPAA...

Comment engager du jour au lendemain une démarche de prévention ? Quelles en sont les limites ? En cas d'échec, ou d'accident ?

BD : Pour qu'une démarche de prévention soit efficace, il faut que l'utilité de la démarche soit comprise par les salariés, ce qui nécessite souvent une démarche pédagogique préalable à l'action elle-même. De plus il est préférable que cette démarche ne soit pas perçue comme imposée par la direction, pour ce faire il est utile de rechercher la participation des salariés à cette action.

Une action de prévention collective correctement menée par l'employeur ne peut garantir une sécurité absolue et la vigilance doit toujours être maintenue. Cependant on peut considérer que l'employeur a obéi de cette manière à l'obligation de moyen que lui impose la loi.

Contacts

Les adresses en tabacologie :

Afin d'accompagner les entreprises souhaitant mettre en place une démarche de sevrage tabagique, plusieurs outils sont mis à leur disposition :

Une plate-forme téléphonique : 0 825 309 310.

www.tabac.gouv.fr

Association nationale de prévention en alcoologie et addictologie (ANPAA) :

Tel : 01. 42. 33. 51. 04.

www.anpaa.asso.fr

Comité national contre le tabagisme

Tel : 01. 55. 78. 85. 10

www.cnct.fr

Droits des non-fumeurs

Tel : 01. 42. 77. 06. 56

www.dnf.asso.fr

Fédération nationale des comités d'éducation pour la santé www.fnes.info

Institut national de prévention et d'éducation pour la santé (INPES)

Tel : 01. 49. 33. 33. 90

www.inpes.sante.fr

Ligue nationale contre le cancer

Tel : 01. 45. 00. 00.17

www.ligue-cancer.asso.net

Office français de prévention du tabagisme

Tel: 01. 43. 25. 19. 65

www.ofp-asso.fr

Tabac info service

Tel : 0 825 309 310

www.tabac-info-service.fr

Les adresses en alcoologie :

Consultations gratuites :

Saint-Malo : C.C.A.A. - rue Fontaine. 35400 Saint-Malo- tel : 02.99.19.84.76

Rennes : C.C.A.A. - 39 rue Saint Melaine 35000 Rennes – tel.02.99.38.01.53

Vitré : Hôpital de Vitré – 30 route de Rennes.35500 Vitré – tel.02.99.74.14.68

Fougères : C.C.A.A. - La Clairière- Hôpital-133 rue de la Forêt , 35300 Fougères - tel.02.99.17.73.91

Redon : C.D.A.S. – 9 rue de la Gare –BP226- 35606 Redon – tel.02.99.71.13.37

Structures de soins :

Saint-Malo : Hospitalisation pour sevrage simple
Centre Hospitalier Broussais – 1 rue de la Marne .35400 St Malo
Tel.02.99.21.21.21

Centre de Consultation Ambulatoire en Alcoologie (CCAA)
Résidence des Corbières- Manoir de Kersauzon 35400 St Malo
Tel.02.99.19.84.76

Centre d'Accueil Thérapeutique à temps partiel (CATTP)
Hôpital du Rosais- Le Forum.35400 St Malo
Tel.02.99.19.84.76

Rennes :

Unité d'Alcoologie Médicale Marcel Jan – Sevrage alcoolique (1 à 2 semaines)
Centre Hospitalier Universitaire Régional – Pontchaillou
Unité d'alcoologie- Clinique des maladies du foie
2 rue Henri Le Guillou – Bloc Hôpital .35033 Rennes Cedex 9
Tel.02.99.28.43.21

Unité Fonctionnelle d'Alcoologie Les Iris- Cure ou sevrage (4 semaines)
Centre Hospitalier Guillaume Régnier
108 Avenue du Général Leclerc-BP60321-35073 Rennes Cedex7
Tel.02.99.33.39.00

Unité d'Alcoologie – Clinique Saint Laurent
320 Avenue du Gal Patton -CS 10610-35706 Rennes Cedex 7
Tel.02.99.25.65.00

Clinique d'Alcoologie Philaé
La Chaussée – 35131 Pont Péan
Tel.02.23.30.23.02

Autres Centres de Cure et Post-cure :

Hôpital St Jean de Dieu de Léhon (22)
Centre de soins de l'Avancée de St Brieuc (22)
Hôpital de Pontorson (50)
Centre de la Brehonnière d'Astillé (53)

Structures de soutien :

Les Amis de la Santé – salle de la Guymauvière –
Rue des Bleuets 35400 Saint-Malo
Tel.02.99.16.54.75 ou 06.25.68.28.65
<http://as35.free.fr/>

Les Alcooliques Anonymes – Centre Allende –
29 bis rue du Pérou 35400 St Malo
Tel.02.99.82.02.98 ou tel(24h/24)02.99.82.51.00

La Santé de la Famille des Chemins de Fer Français
Maison de Quartier La Madeleine
Avenue des Comptoirs 35400 Saint-Malo - Tel.06.82.79.98.14
<http://sante.famille.rennes.site.voila.fr>

Alcool Assistance Croix d'Or
Maison de Quartier La Découverte
13 bis rue du Pérou 35400 Saint-Malo - Tel. 02.99.73.40.46
Courriel : alcool.assistance.35@club-internet.fr
www.alcoolassistance.net
Portable : 06.78.86.52.08

Voie Libre
Maison de la Madeleine
Place du Manoir 35400 Saint-Malo - Tel. 02.99.73.84.49

Les adresses pour les autres substances :

Association nationale des intervenants en toxicomanie (ANIT)
Tél. : 01. 43. 43. 72. 38
www.anit.asso.fr

Association pour la recherche et l'enseignement en alcoologie et toxicomanies (AREAT)
Tél. : 03. 22. 72 .66. 00
www.areat.com

Ecoute Cannabis :
Tél. 08.11.91.20.20
www.drogues.gouv.fr

Institut de recherche et d'enseignement sur les maladies addictives (IREMA)
Tél. : 01. 42. 40. 68. 00
www.irema.net

Drogues Info Service
Tel.08.00.23.13.13 (appel gratuit depuis un tel. fixe)
Tel.01.70.23.13.13 (au prix d'une communication ordinaire depuis un mobile)

Répertoire National sur <http://www.drogues.gouv.fr>

Pictogrammes médicaments

Ces pictogrammes précisent le niveau de risque concernant la capacité de conduire ou d'utiliser des machines et indiquent l'attitude pratique à adopter.



Quantité d'alcool par verre standard

Un verre de vin, un demi de bière, un verre de whisky, de vodka, une coupe de champagne servis dans un bar ou au restaurant contiennent la même quantité d'alcool soit 10 g. Rajouter de l'eau ne change pas la quantité d'alcool.



Siège social Saint-Malo
4-6 rue Augustin Fresnel
BP 154
35408 SAINT-MALO

Tél : 02.99.81.12.22
Fax : 02.99.82.07.05

Centre annexe Dinard
2 rue Raphaël Veil
35800 DINARD

Tél : 02.99.46.13.36
Fax : 02.99.16.99.63

Centre annexe Dol
7 bis Bd Deminiac
35120 DOL

Tél : 02.99.48.22.62
Fax : 02.99.80.91.32

