

LE REGLEMENT INTERIEUR

Exemples de clauses – consommation de substances psychotropes

Joséphine QUANDALLE-BERNARD
Avocat au Barreau de LILLE - Spécialiste en Droit Social

LE CONTEXTE

- L'employeur a l'obligation de prévenir les risques professionnels
- L'employeur a une obligation de sécurité de résultat relative à l'état de santé de ses salariés
- Les moyens des entreprises pour lutter pour la préservation de l'état de santé sont assez réduits

LE REGLEMENT INTERIEUR

- Rappels essentiels
- Par le biais du règlement intérieur l'employeur peut contrôler l'état d'ébriété de ses salariés
- Ses limites : il ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché

LA DETECTION PRECOCE DE COMPORTEMENTS ADDICTIFS

- **Détection à l'embauche de la consommation de stupéfiants :**
 - Compte tenu de leurs obligations, les employeurs ont intérêt à pratiquer des tests de dépistage des consommations de drogues **dès l'embauche.**
 - Un tel dépistage par le médecin du travail est possible, mais encadré :
 - Il ne peut être imposé par l'employeur au médecin du travail
 - Le médecin du travail, s'il estime le dépistage nécessaire, détermine librement le test qu'il va utiliser après avoir informé le salarié
 - D'après la DGT le contrôle ne peut être effectué qu'à l'égard des postes de sûreté et de sécurité listés dans un RI qui prévoit le dépistage (?)
 - Le MT se prononcera sur l'aptitude du salarié et n'informerera pas l'employeur des résultats du dépistage
 - D'après la DGT le salarié peut exiger une contre expertise (?)

LA DETECTION PRECOCE DE COMPORTEMENTS ADDICTIFS

■ Détection par le MT : exemple de clause

« En application des dispositions légales en vigueur, tout salarié est tenu de se soumettre aux visites médicales prévues aux articles R. 4624-10 et s. du Code du Travail : visites d'embauche, visite périodique, visite de reprise, examens complémentaires demandés par le médecin du travail. Ces différents examens étant obligatoires, le refus de s'y soumettre constitue une faute.

Le médecin du travail peut prescrire les examens complémentaires nécessaires à la détermination de l'aptitude médicale du salarié au poste de travail, et notamment au dépistage de sa consommation de drogues, dès lors que le salarié est occupé à l'exécution d'un poste de sûreté et de sécurité, dans les conditions prévues au code du travail (art. R462425 et suivants du CT).

Le salarié pourra demander à bénéficier d'une contre-expertise. »

**LES CLAUSES
D'INTERDICTION OU DE LIMITATION
DE LA CONSOMMATION D'ALCOOL**

INTERDICTION TOTALE DE L'ALCOOL

« La consommation de boissons alcoolisées est interdite dans l'entreprise, y compris dans les cafétérias, au moment des repas et pendant toute autre manifestation organisée en dehors des repas »

(arrêt CE 12 nov. 2012 Caterpillar France)

- Cette clause a été considérée comme excédant, **par son caractère général et absolu** les sujétions que l'employeur peut légalement imposer.
- Le CE a confirmé la décision de l'IT de demander le retrait de cette clause

INTERDICTION TOTALE DE L'ALCOOL

« *L'introduction et la consommation de boissons alcoolisées et de drogues sont interdites dans l'enceinte de l'entreprise* »

(CAA Douai 5 juillet 2012, AGC France, usine classée SEVESO II)

- « qu'eu égard à la dangerosité de l'activité de la société en raison du transit de verre en fusion, **le règlement intérieur pouvait, ... proscrire l'introduction et la consommation de toute boisson alcoolisée dans l'enceinte de l'établissement** aux fins de prévenir les risques liés à la consommation d'alcool pour la sécurité des personnels et du site de production, classé " Seveso II " et au nombre des points et réseaux sensibles pour la défense nationale... »
- Cette clause a été validée par la cour administrative d'appel malgré son caractère très général

INTERDICTION « PARTIELLE » DE L'ALCOOL

« Il est interdit à toute personne d'introduire ou de distribuer, et en général à toute personne ayant autorité sur les ouvriers, employés, de laisser introduire ou de laisser distribuer dans les établissements et locaux pour être consommées par le personnel toutes boissons alcooliques.

-Les boissons énumérées à l'article R. 4228-20 du CT (le vin, la bière, le cidre, le poiré, l'hydromel non additionnés d'alcool) pourront éventuellement être distribuées et consommées dans l'enceinte du restaurant d'entreprise, et lors des réunions autorisées par la direction.

- Tout « pot de l'amitié » doit avoir reçu une autorisation préalable du chef d'établissement mentionnant l'horaire et le lieu de la manifestation et rappelant l'interdiction de boissons alcooliques.

- Il est interdit à toute personne d'introduire, et en général à toute personne ayant autorité sur les ouvriers, employés, de laisser entrer ou séjourner dans les établissements des personnes en état d'ivresse. »

LES CLAUSES
AUTORISANT LE RECOURS AU DEPISTAGE :
- ALCOOL
- DROGUES

LE RECOURS A L'ALCOOTEST

- L'alcootest est par nature attentatoire aux droits et libertés individuelles. Il doit donc être justifié par la nature de la tâche à accomplir et proportionné au but recherché.
- Selon le Conseil d'Etat, il ne peut être systématique, ni concerner l'ensemble du personnel et il doit avoir pour but de prévenir et faire cesser une situation dangereuse et non de permettre à l'employeur de constater par ce moyen une éventuelle faute disciplinaire. **Ce n'est pas la position de la cour de cassation.**
- Le recours à l'alcootest doit être prévu par le règlement intérieur (RI)
- Le RI doit également prévoir la possibilité d'une contestation des résultats du dépistage par le salarié.

LE RECOURS A L'ALCOOTEST

- Exemple de clause : (1/2)

« Afin de garantir la sécurité des salariés, des clients et des tiers, les membres de l'encadrement pourront imposer le recours à un contrôle d'alcoolémie aux salariés occupés à l'exécution de certains travaux (notamment manipulation de produits dangereux) ou à la conduite de certains engins ou machines (notamment véhicules automobiles, et autres moyens de transport) dans les cas où l'imprégnation alcoolique constitue un danger pour les intéressés ou leur environnement.

- Ces contrôles d'alcoolémie pourront être réalisés :

*- de manière **systematique** (cela implique que les contrôles seront réalisés suivant une périodicité définie par le supérieur hiérarchique) mais aléatoire (cela implique que la désignation des salariés contrôlés s'effectuera aléatoirement) ;*

- ou lorsqu'un salarié occupé à des fonctions telles que décrites ci-dessus présenterait un état douteux au regard de l'imprégnation alcoolique,...

LE RECOURS A L'ALCOOTEST

- (2/2)« ... par un membre de l'encadrement dans un local de l'entreprise permettant de garantir la confidentialité et la discrétion, assurant de ce fait le respect de la dignité et l'intimité de la personne.
- Lors de ce contrôle, le salarié pourra à sa demande se faire assister par un membre de l'entreprise de son choix effectivement présent sur le site.
- L'état d'ébriété sera apprécié en référence aux dispositions du Code de la Route existantes ou à venir.
- En cas de contrôle positif, le salarié sera informé qu'il a la possibilité de faire pratiquer aussitôt et à ses frais une contre-expertise au moyen d'une analyse de sang.
- Si les résultats de la contre-expertise (prise de sang) permettent de démontrer que le contrôle d'alcoolémie initial est négatif (ceci implique la prise en compte de l'élimination de l'alcool dans le sang pendant le temps écoulé entre le contrôle initial et la contre-expertise), les frais liés à cette contre-expertise seront pris en charge par l'employeur pour autant que celle-ci soit intervenue dans un court délai.... »

LE DEPISTAGE DES DROGUES

- Environnement législatif et réglementaire particulier aux drogues inexistant.
- De nombreuses recommandations (CNOM, DGT, MILDT etc...) circulent n'ayant pas de valeur contraignante. Ces recommandations sont parfois même contradictoires
- La nature du test salivaire de dépistage des drogues est encore incertaine : s'agit-il d'un test de biologie médicale ?

LE DEPISTAGE DES DROGUES

Exemple de clause : (1/3)

« ...pour les salariés qui occupent un poste comportant des exigences particulières de sécurité et de maîtrise du comportement, c'est-à-dire des postes où une défaillance humaine, ou même un simple défaut de vigilance (***voir annexe : liste des catégories de postes concernés, établie en concertation avec le médecin du travail et du CHSCT***), peut entraîner des conséquences graves pour soi-même ou pour autrui, la direction **peut solliciter la réalisation d'un test de dépistage de la consommation de drogue ou d'alcool, notamment un test salivaire ou un alcootest.**

Ce contrôle pourra être pratiqué au choix, avant la prise de poste, à la fin de la journée, à n'importe quel moment de la journée, **à titre préventif ou en cas de suspicion par le responsable hiérarchique ou le chef de chantier ou la direction d'un état d'ébriété chez un travailleur.**

LE DEPISTAGE DES DROGUES

Exemple de clause : (2/3)

Avant la réalisation du test, le salarié sera informé que :

- il est en droit de refuser le test ;
- un tel refus pourra entraîner une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement ;
- il peut être assisté par un membre du personnel dans les conditions prévues ;
- il peut solliciter une contre-expertise;

L'alcootest et/ou le test salivaire seront pratiqués de façon discrète par le personnel désigné à cet effet par la Direction ou le chef de chantier en présence d'un témoin choisi par eux. Le salarié sur lequel le test sera pratiqué peut demander **à se faire assister par un tiers appartenant au personnel de l'entreprise et présent dans l'établissement ou sur le chantier**

LE DEPISTAGE DES DROGUES

Exemple de clause : (3/3)

« ...En tout état de cause, ceux pour lesquels le test s'avèrera positif pourront réclamer une contre-expertise par tout moyen de leur choix.

Selon son état, l'arrêt de travail et le départ du salarié de son lieu de travail (pour regagner son domicile ou être pris en charge par un médecin) seront organisés par la Direction.

Les salariés occupant des postes à risque sont informés que l'introduction, la distribution ou l'usage de stupéfiants sur le lieu de travail sera sanctionné par un licenciement immédiat, sans préavis ni indemnité.

Les salariés contraints pour des raisons médicales à suivre des traitements médicaux à base de psychotropes (antidépresseurs, tranquillisants, hypnotiques.....) doivent s'assurer que leur capacité à occuper leur fonction n'est pas altérée afin de ne pas mettre leur santé ou celle des autres salariés en danger... »

Conclusion

- La gestion de l'intempérance liée à l'alcool est une donnée globalement susceptible d'être correctement maîtrisée par les entreprises, que ce soit en termes de prévention ou de répression.
- La gestion des drogues et des risques liés aux effets des drogues au travail est plus difficile à appréhender à ce jour, et conduit un certain nombre d'entreprises à ne pas s'aventurer sur ce sujet dans le règlement intérieur, en attendant que cette question soit plus clairement traitée et donc plus sécurisée.