

Jeudi 22 mars 2018-03-22 ANFH

ADDICTIONS et TRAVAIL, ADDICTIONS AU TRAVAIL

Intervention de Me Jean-Marc DUBOIS

Avocat à la Cour d'Appel de Nancy

Ce plan de l'intervention reprend des éléments d'un article de Monsieur Christian LENOIR, inspecteur général des affaires sociales paru dans la revue du DROIT DU TRAVAIL 2016 p. 318 et suivants ainsi que plusieurs décisions de jurisprudence consultables sur le site de LEGIFRANCE

Prévenir au travail les conduites addictives

Introduction :

Evoquer des conduites addictives pouvant perturber parfois gravement le milieu du travail n'est pas chose aisée. Deux principes s'entrechoquent :

- **le respect de la vie privée et le pouvoir disciplinaire de l'employeur.**

Un agent qui utilise dans ses fonctions un véhicule de service et qui se rend coupable hors de son temps de travail et à bord de son véhicule personnel du délit de conduite d'un véhicule en état d'alcoolémie ne saurait être considéré comme avoir commis une faute professionnelle malgré le retrait de son permis de conduire qui en est résulté. L'intéressé pourra néanmoins faire l'objet d'un licenciement non disciplinaire. (*cas soc 03.05.2011 n°09.67464*)

Un salarié peut se voir prescrire un médicament aux effets psycho actifs, susceptible d'avoir une influence sur sa manière de réagir, d'anticiper les dangers, y compris sur le lieu du travail.

Pour autant l'employeur est débiteur d'une obligation de sécurité-résultat, pour laquelle un manquement peut se résoudre dans une procédure de **faute inexcusable**.

De jurisprudence constante, la faute inexcusable de l'employeur - tenu en vertu du contrat de travail à une obligation de sécurité de résultat à l'égard de ses salariés - s'entend de

« tout manquement à cette obligation qui caractérise une faute inexcusable, lorsque l'employeur avait ou aurait du avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver. »

Il faut donc que

- L'employeur avait ou devait avoir conscience du danger auquel son personnel était exposé,

- Il n'a pas pris les précautions ou les mesures nécessaires pour préserver son agent d'un tel danger.
- **La définition des conduites addictives**

La définition de l'OMS : *l'addiction est une pathologie qui se manifeste par l'impossibilité pour un individu de la maîtriser ou arrêter, malgré sa connaissance des conséquences négatives, une pratique apportant du plaisir ou neutralisant une sensation de mal être.* »

Pour les psychiatres, c'est une « béquille » dont la personne ne peut plus se passer et qui envahit son quotidien.

Ces pratiques regroupent l'ensemble des usages de substances psycho actives, certaines licites et d'autres illicites. : **Usage simple** sans conséquences immédiates ou **usage nocif**, avec des conséquences mais sans dépendance et le stade de la **dépendance**.

- **Les paradoxes de cette problématique**

La relation entre le monde du travail et la conduite addictive montrer plusieurs paradoxes :

- La consommation comparée des demandeurs d'emplois et des actifs démontre qu'exercer une activité professionnelle est plutôt protecteur.
- Le milieu de travail est cependant très réceptif à de telles conduites soit par facilitations : pots, repas d'affaires, soit par adaptation du sujet par dopage au quotidien.
- Ces conduites altèrent le comportement au travail et peuvent altérer le jugement du sujet et induire des conduites dangereuses ou de simples dysfonctionnements avec pertes de compétence.

La conduite addictive est parfois considérée comme un fait justificatif, excluant toute poursuite disciplinaire. Arrêt CE 03.07.2013

L'inspection générale des affaires sociales nous indique la chose suivante : bien qu'il s'agisse d'un enjeu de santé publique, il y a une véritable absence d'évaluation complète, un faible outillage méthodologique et un flou dans les catégories statistiques pour appréhender le phénomène. L'analyse des procès-verbaux des CHSCT abordent ce problème à la marge en le cantonnant au plan strictement médical.

1/ L'approche juridique va progresser entre les enjeux de sécurité et le respect de la vie privée :

Le principe général est que la consommation de substances relève de la sphère privée, bénéficiant de l'article 9 du code civil : « *chacun a droit au respect de sa vie privée* ». Par exception et au nom de l'intérêt général, la loi impose des règles graduées :

- interdiction de la détention du transport et de la cession de substances illicites (drogue)
- limitations dans l'espace public de l'usage et de la vente de substances licites. (alcool)
-

Dans la sphère des relations du travail, va se superposer **la régulation par l'employeur** : Celui-ci va interférer dans la sphère des libertés individuelles par une réponse soit médicale et/ou disciplinaire.

a) les addictions sont appréhendées selon une logique fondée sur le pouvoir de direction de l'employeur et son obligation de sécurité :

Les salariés sont subordonnés juridiquement à l'employeur : la responsabilité administrative et pénale de l'employeur résulte du concept juridique de faute inexcusable et des principes de l'article L 4121-1 du code du travail :

La Cour de Cassation enjoint à l'employeur d'assurer une obligation de sécurité résultat vis-à-vis du salarié. Le conseil d'Etat a emboité le pas sur cette jurisprudence de la cour de cassation.

b) **le contenu du règlement intérieur** ne peut aborder que les « *points relatifs à l'application de la réglementation en matière de santé et sécurité dans l'entreprise* »

et à la discipline » article L 1321-1 du code du travail. Les restrictions apportées aux libertés individuelles et collectives doivent être strictement limitées par la nature de la tâche à accomplir. Deux principes doivent ici être mis en avant :

- **principe de justification**
- **et principe de proportionnalité.**

Un exemple : l'arrêt du Conseil d'Etat du 12 nov 2012 sur le principe de justification, dite jurisprudence Caterpillar.

Les faits : un inspecteur du travail exigeait le retrait de certaines dispositions du règlement intérieur de la société CATERPILLAR France interdisant totalement la consommation de boissons alcoolisées sur le lieu du travail et prit une décision en ce sens.

Le Directeur régional du travail devait annuler cette décision.

Le Tribunal administratif de Grenoble a annulé à la demande du comité d'entreprise de la société la décision du directeur régional du travail validant ainsi l'impossibilité d'une interdiction générale de l'alcool sur le lieu du travail.

La cour administrative d'appel de LYON confirmait ce jugement.

QUE DIT LE CONSEIL D'ETAT ?

La position justifiant la liberté individuelle d'agrémenter d'une boisson alcoolisée ses repas au travail persiste. (article R 4820 al 1 et 2 du code du travail.

Le règlement intérieur doit préciser les modalités de dépistage éventuels de consommation de substances psycho actives, organiser les conditions de contrôle par ouvertures des vestiaires ou d'autres systèmes de surveillance.

Une difficulté persiste : Afin de préserver la vie privée, ces systèmes de contrôle ne concernent que le lieu de travail. Peuvent-ils s'étendre au domicile pour le télé travail ou l'utilisation de technologie nomade permettant de suivre l'agent dans ses déplacements.

c) le dépistage par l'employeur fait débat quant à ses modalités et ses finalités :

S'agissant de l'alcool, l'article R 4228-2 interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse. La technologie des éthylotests permet à l'employeur le contrôle de l'alcoolémie sous conditions précisées par la jurisprudence :

- un tel contrôle doit être prévu dans le règlement intérieur
- il ne doit pas être systématique
- il doit être justifié par la tâche à accomplir
- il faut prévoir une contestation des résultats

Le contrôle de consommation de drogue requiert le prélèvement nécessairement effectué par un médecin d'un échantillon biologique (salive, urine, sang) dont les résultats sont couverts par le secret médical.

Un arrêt récent rendu par la cour administrative d'appel de MARSEILLE précise les choses sur ce type de contrôle où plusieurs concepts entrent en conflit : immixtion de l'employeur dans la santé du salarié, sécurité au travail, secret médical.

d) **La finalité du contrôle** est un point très important : l'objet des éthylotests est de *« prévenir et faire cesser immédiatement une situation dangereuse et non de permettre à l'employeur de faire constater par ce moyen une faute disciplinaire. »*