Conduites addictives

Date de création : sans objet Date de mise à jour : Novembre 2025

Synthèse :

L'alcool, les stupéfiants et autres substances psychoactives, soit après usage massif soit par usage régulier créant des situations de dépendance, génèrent des dysfonctionnements dans les services avec augmentation des occurrences et de la gravité des accidents de service.

Textes : Code du travail, art. L4121-1 et suivants

Code général de la fonction publique, art. L826-1 à L. 826-29 - Décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985

SOMMAIRE

Acteurs de la prévention de conduites addictives

- ***Le chef d'établissement***
- ***L'agent***
- **Le CSE (Comité Social et Economique)**
- Les services de prévention et de santé au travail (SPST) et les services de médecine préventive

Moyens juridiques de prévention

- ***Le Document unique d'évaluation des risques***
- ***Le règlement intérieur***
- ***Le dépistage des différentes formes d'addiction***

Responsabilités encourues

- ***L'employeur public et l'encadrement***
- ***L'agent***
- ***L'entourage professionnel***

Bibliographie

La prestation de travail peut se trouver altérée du fait de la consommation de substances psychoactives et le salarié devenir une source de danger pour lui-même, pour ses collègues, pour les tiers, voire pour les biens de l'établissement qui l'emploie.

Les employeurs du secteur privé comme du secteur public ont les mêmes obligations

juridiques en la matière.

En effet s'appliquent, indistinctement à tous secteurs d'activités et dans les trois fonctions publiques, les règles communes du code pénal (atteinte à l'intégrité des personnes, mise en danger grave d'autrui, non-assistance à personne en danger …), les règles du code du travail (partie IV principes de prévention et règles particulières sur l'alcool) ainsi que celles du code de la santé publique et du code de la route, dans leurs dispositions réprimant les infractions en matière d'alcool et de stupéfiants.

D'où la nécessité pour les autorités territoriales et les directeurs d'établissements publics d'hospitalisation, de s'engager avec leurs agents, dans des dispositifs de prévention tenant compte des droits, des obligations et des responsabilités de chacun.

Acteurs de la prévention de conduites addictives

Dans la recherche de solutions adaptées, les différents acteurs de la prévention ont un rôle essentiel à jouer face aux risques présentés par les conséquences des conduites addictives dans le travail.

Le chef d'établissement

L'obligation de sécurité

L'employeur, collectivité territoriale ou établissement public de santé représenté par l'autorité territoriale, ou le chef d'établissement selon les cas ou leur délégataire, prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Cette obligation générale de prévention visée à l'article L 4121-1 du code du travail, directement applicable aux établissements publics de santé, est attribuée aux autorités territoriales par l'article 2-1 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 pour tous les agents entrant dans leur champ de responsabilité.

Il en résulte pour l'employeur une obligation de sécurité définie par la jurisprudence comme une obligation de résultat.

Elle s'étend aux risques professionnels de tous ordres, dont les risques liés à l'alcool et aux stupéfiants et, plus généralement, aux pratiques addictives.

En effet, certains facteurs liés au travail sont de nature à favoriser la consommation de substances psychoactives. De même, les conséquences des pratiques addictives peuvent constituer un risque pour les travailleurs. Il est ainsi nécessaire de les prendre en compte dans l'évaluation des risques, d'inscrire le risque lié à ces produits ou pratiques dans le document unique et d'élaborer une démarche de prévention collective à destination de l'ensemble des personnels de l'établissement.

Le secteur hospitalier connaît ainsi un risque particulier lié au détournement de substances actives à partir de l'arsenal thérapeutique standard. Cela vise tant les risques de toxicomanie

chez le personnel hospitalier, que les risques de vol à répétition.

L’obligation de mettre en œuvre les mesures nécessaires

Le contenu de l’obligation de sécurité est précisé par le Code du travail qui place l’obligation d’évaluation des risques et le plan d’action correspondant comme éléments clés du dispositif de prévention à mettre en oeuvre.

L’employeur, compte tenu de la nature des activités de l’établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs (Code du travail, art. L. 4121-3). A la suite de cette évaluation, l’employeur met en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il intègre ces actions et ces méthodes dans l’ensemble des activités de l’établissement et à tous les niveaux de l’encadrement.

En accord avec les principes et la démarche de prévention ainsi définis, l’autorité territoriale comme le chef de l’établissement de santé auront à mettre en oeuvre une politique et un dispositif de prévention collectif et individuel dont le contenu n’est pas précisément prescrit par les textes, mais qui devra être élaboré sur mesure et adapté à chaque collectivité ou établissement public.

Ce contenu comporte notamment :

- prise en compte du danger représenté par l’alcool et les drogues illicites dans l’évaluation des risques, le document unique et le plan d’action,
- association des différents acteurs de la prévention dans les services à l’analyse du risque et à la recherche de solutions préventives (FSSSCT, service de médecine préventive ou du travail, service prévention de risques professionnels, assistants ou conseillers de prévention, agent chargé d’une fonction d’inspection (ACFI) etc.),
- diagnostic médical des états de dépendances, études des causes organisationnelles et individuelles,
- actions d’amélioration, d’adaptation de poste ou de reclassement,
- règlement intérieur ou charte concertée de prévention,
- information et sensibilisation des agents,
- dépistages préventifs et ciblés.

L’agent

L’employé ou l’agent doit également être acteur de sa propre sécurité et partie prenante de la politique de prévention mise en place dans l’établissement.

Selon les dispositions de l’article L 4122-1 du Code du travail :

> « *conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, dans les conditions prévues au règlement intérieur pour les entreprises tenues d'en élaborer un, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de*

celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail ».

Depuis 2002, la Cour de cassation insiste sur la responsabilité du salarié en visant ce même article L 4122-1 du Code du travail dans ses arrêts relatifs aux licenciements au motif d'alcoolémie.

Cette responsabilité s'étend également aux collègues d'un agent en état d'ébriété qui peuvent se trouver condamnés pour non-assistance à personne en danger en laissant un collègue partir ivre au volant de sa voiture après un repas de fin d'année (Cass. crim., 5 juin 2007, n° 06-86228).

Les comités sociaux ou la formation spécialisée en santé sécurité et conditions de travail

Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, il est rappelé que les comités sociaux (Comité social territorial ou comité social d'établissement pour la fonction publique hospitalière) procèdent à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs et proposent des actions visant à l'amélioration des conditions de travail. A ce titre, il peuvent, par exemple, proposer que l'encadrement bénéficie d'une formation aux problématiques des pratiques addictives dans l'établissement. Ces comités assurent par ailleurs un relais d'information des salariés et constitue ainsi un lieu et un interlocuteur privilégié pour évoquer les problématiques relatives aux conditions de travail et aux risques professionnels liés aux pratiques addictives.

Lorsque la formation spécialisée en santé sécurité et condition de travail est constituée au sein de ces comités, ces missions lui sont dévolues.

Les services de prévention et de santé au travail (SPST) et les services de médecine préventive

Le service de médecine préventive compétent dans la fonction publique territoriale, tout comme les services de prévention et de santé au travail des établissement de santé, constitue l'instrument normal du dépistage des conduites addictives en entreprise.

Les visites médicales peuvent permettre de diagnostiquer des comportements addictifs sur le lieu de travail et constituent un moyen préventif et curatif élémentaire. S'il estime nécessaire un dépistage de la consommation de drogues illicites, le médecin de prévention ou du travail détermine librement la nature du test qu'il va utiliser, après avoir informé le salarié. Il se prononcera sur l'aptitude du salarié concerné au regard du poste occupé. Il pourra orienter l'intéressé vers des structures de soin et de soutien.

Ces services peuvent, en outre, faire appel à des compétences externes ciblées comme addictologues ou toxicologues.

Leurs interventions portent en effet d'abord sur la qualité de l'environnement de travail, l'adéquation entre les techniques de travail et la santé des salariés, la prévention des risques

d'accidents et de maladies dus au travail et l'hygiène (Décret n° 85-603 du 10 juin 1985, art. 14 - Code du travail, art. R 4623-1).

Ils peuvent organiser, à cet égard, des séances d'information, le sujet étant inclus dans le champ de leurs compétences et peuvent aussi être associé par le chef d'établissement à l'élaboration des actions de formation.

Moyens juridiques de prévention

Le Document unique d'évaluation des risques

Le document unique d'évaluation des risques défini par les articles R.4121-1 et suivants du Code du travail, permet de formaliser l'obligation d'évaluation des risques imposée par le Code du travail.

Aux termes de cet article, le Document unique doit transcrire les résultats de l'évaluation globale et exhaustive des risques y compris, donc, ceux qui pourraient être générés par des conduites addictives.

Le règlement intérieur

L'article L. 811-1 du code général de la fonction publique précise que sont applicables à la fonction publique territoriale les seules dispositions de la 4ème partie du Code du Travail. Il s'ensuit que le règlement intérieur n'est pas un document rendu obligatoire par la réglementation applicable à la fonction publique territoriale.

Toutefois, les dispositions du Code du travail relatives au règlement intérieur sont applicables au personnel des personnes publiques employé dans les conditions du droit privé, sous réserve des dispositions particulières ayant le même objet résultant du statut qui régit ce personnel (Code du travail, art. L 1111-1)

Le Code de la santé publique prévoit de son côté l'établissement d'un règlement intérieur dans les établissements publics de santé (Code de santé publique, art. R 6141-11 et R 6141-13), arrêté par le Directeur de l'établissement (Code de la santé publique, art. L 6143-7), après avis du Conseil de surveillance (Code de la santé publique, art. L 6143-1), et consultation de la Commission Médicale d'Etablissement et du Comité Technique d'Etablissement.

Cette obligation est établie sans référence aux articles L. 1321-1 et suivants du Code du travail. Toutefois, l'article L 4111-1 du Code du travail, rend également applicable aux établissements de santé, sociaux et médicaux sociaux, la Partie IV du Code du travail qui concerne la santé et la sécurité au travail.

Ainsi, bien que non obligatoire dans la fonction publique territoriale, et d'une nature différente dans la fonction publique hospitalière, l'établissement d'un règlement intérieur présente une réelle utilité en matière de santé et de sécurité au travail et, comme on le

verra, tout particulièrement en ce qui concerne la prévention des risques liées aux conduites addictives.

L'élaboration du règlement intérieur associe les instances représentatives du personnel et doit respecter les principes généraux définis par le Code du travail. Il ne peut donc contenir de dispositions (Code du travail, art. L 1321-3) :

- contraires aux lois et règlements
- apportant aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ;
- discriminant les salariés dans leur emploi ou leur travail.

Ces principes généraux ont vocation à s'appliquer également dans la fonction publique.

Avec le règlement intérieur, le chef d'établissement peut rappeler et préciser l'interdiction de posséder, d'introduire et de consommer des alcools forts ou de la drogue dans l'entreprise ou de travailler sous leur emprise.

L'employeur peut, lorsque des impératifs de sécurité le justifient, insérer dans le règlement intérieur des dispositions qui limitent la consommation de boissons alcoolisées de manière plus stricte que l'interdiction posée par le code du travail, de telles dispositions doivent cependant rester proportionnées au but de sécurité recherché. Tel n'est pas le cas d'une interdiction générale et absolue de toute consommation de boissons alcoolises. (Conseil d'Etat, n° 349365, 12 novembre 2012, Société Caterpillar France).

Dans la partie relative à la discipline, l'employeur peut fixer les sanctions disciplinaires encourues en cas de violation des dispositions du règlement intérieur, dont celles relatives à la consommation de substances psychoactives.

Il est enfin possible de mettre en place un dispositif de contrôle qui devra alors répondre à des critères de justification et de proportionnalité en fonction de l'évaluation des risques et de l'identification de postes « à risques ». Pour être licite, le contrôle, s'il est effectué hors du cadre d'une visite devant le médecin du travail, doit en effet être prévu dans le règlement intérieur qui en précise également les modalités.

On trouvera un exemple de règlement intérieur pour les collectivités territoriales dans le Registre Unique Santé Sécurité au Travail (R.U.S.S.T) développé par le Fonds National de Prévention

Le dépistage des différentes formes d'addiction

Etablir une politique de prévention des risques posés par les pratiques addictives suppose d'en connaître l'existence. Cela pose la question du dépistage et notamment du caractère licite ou illicite des différentes techniques de dépistage utilisées dans les entreprises, les collectivités ou les établissements, principalement pour détecter l'usage de l'alcool ou de la drogue : éthylotest, prise de sang, analyse d'urine, salivaire ou de sueur, détection sur surfaces, objets et vêtements, fouilles...

Dépistage et principes généraux

Le dépistage des différentes formes d'addiction dans le service touche à des enjeux fondamentaux qui concernent à la fois l'éthique, le respect des libertés individuelles, la question des discriminations et le monopole des professions de santé.

ØDépistage et libertés individuelles

Il se heurte ainsi au principe édicté à l'article L 1121-1 du Code du travail selon lequel nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché. Ce principe est appliqué rigoureusement par le juge administratif.

ØDépistage et discrimination

Le principe de non-discrimination défini par l'article 225-1 du Code pénal entraîne la sanction et la nullité de toute décision (refus de recrutement, sanction disciplinaire …) qui serait fondée sur l'état de santé de la personne, l'état d'addiction affectant l'état de santé, entre dans le champ de ce principe.

Par exception, l'article 225-3 du Code pénal légalise les différences de traitement fondées sur le diagnostic de l'état de santé, lorsqu'elles consistent en des opérations ayant pour objet la prévention des risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou des risques d'incapacité de travail ou d'invalidité.

Ainsi les décisions de mutation, de reclassement, de mise en invalidité ou à la retraite fondée sur l'incapacité ou l'inaptitude de l'agent médicalement constatées, ne constituent pas une discrimination.

Dans ces différents cas et par dérogation au principe de non-discrimination, le recours au dépistage est possible, mais à la condition qu'il soit exclusivement à but médical en vue de la protection de la santé et de la sécurité des personnes.

Ainsi, et dans le respect du secret médical, l'usage des moyens de diagnostic par les médecins de prévention comme les tests, les prises de sang et les analyses biologiques, est parfaitement licite.

La déontologie médicale oblige les médecins de prévention à remplir la mission de prévenir toute altération de la santé physique et mentale des salariés, du fait et à l'occasion de leur travail, et cela à l'exclusion de tout autre intérêt : un dépistage réalisé par un médecin du travail ne peut donc être pratiqué qu'à son initiative exclusive, même demandé par un employeur ou un agent, dans un but de prévention et protégé par le secret médical.

Cela étant et en toute hypothèse, le médecin du travail peut prescrire les examens complémentaires nécessaires à la détermination de l'aptitude médicale au poste de travail, notamment au dépistage des affections comportant une contre-indication à ce poste de travail (Code du travail, art. R 4624-25).

ØDépistage et examens biologiques

Le Code de santé publique règlemente les examens biologiques.

L'article L 6211-1 du Code de santé publique définit l'examen de biologie médicale comme un acte médical qui concourt à la prévention, au dépistage, au diagnostic ou à l'évaluation du risque de survenue d'états pathologiques, à la décision et à la prise en charge thérapeutiques, à la détermination ou au suivi de l'état physiologique ou physio-pathologique de l'être humain. Aux termes de l'article L 6211-2 du Code de la santé publique, cet examen comprend le prélèvement d'un échantillon biologique sur un être humain, et le recueil des éléments cliniques pertinents. L'échantillon biologique peut être : le sang, la salive, les urines, les larmes, les cheveux, le sperme, les matières fécales...

Un examen de biologie médicale est réalisé par un biologiste médical ou, pour certaines phases, sous sa responsabilité (Code la santé publique, art. L 6211-7)

L'arrêté du 11 juin 2013 détermine la liste des tests, recueils et traitements de signaux biologiques qui ne constituent pas un examen de biologie médicale, les catégories de personnes pouvant les réaliser et les conditions de leur réalisation.

ØDépistage et éthique

Selon l' avis du Comité consultatif national d'éthique n° 114 rendu le 5 mai 2011**,** le dépistage médical de l'usage des produits illicites en milieu de travail est acceptable au plan éthique, à condition de conserver un caractère dérogatoire justifié pour les postes de sûreté et de sécurité.

Dépistage de l'alcool

La mise en place dans une entreprise d'un test du taux d'alcoolémie est licite à la double condition de sa justification professionnelle et de son caractère adapté et non excessif en rapport avec le but poursuivi.

L'appréciation des juridictions administratives et des juridictions judiciaires n'est cependant pas identique sur ce point.

ØJurisprudence administrative

Selon le Conseil d'État, le dépistage ne peut pas être pratiqué de façon systématique sur l'ensemble du personnel, il doit être réservé à des personnes travaillant à des postes où une grande sécurité doit être assurée, il doit avoir pour seul et unique but de faire cesser ou de prévenir une situation dangereuse mais ne se justifie pas pour seulement permettre de constater une faute disciplinaire.

De ce point de vue, il n'est donc pas nécessaire que le règlement précise la faculté ouverte aux salariés de demander une contre-expertise de leur état au moyen d'analyses, d'examens médicaux, chimiques et biologiques. Il n'est pas non plus nécessaire que le règlement désigne nommément les agents habilités à procéder au contrôle (Conseil d'Etat, 9 oct. 1987, n° 72220, Régie Nationale des Usines Renault (RNUR) ; Conseil d'Etat, 1er juillet 1988, n°

81445, Régie Nationale des Usines Renault ; CE, 12 nov. 1990, n° 96721 , Compagnie de Signaux et d'Entreprises Electriques (C.S.E.E.) ; Conseil d'Etat, N° 85102, 29 décembre 1989, Société GANTOIS).

Dans la mesure où la fonction publique relève des juridictions administratives c'est cette jurisprudence essentiellement préventive qui devrait s'appliquer quand une collectivité ou un établissement met en oeuvre une technique de dépistage.

ØJurisprudence judiciaire

Selon la Cour de cassation, les dispositions d'un règlement intérieur permettant d'établir sur le lieu de travail l'état d'ébriété d'un salarié en recourant à un alcootest sont licites dès lors, d'une part, que les modalités de ce contrôle en permettent la contestation, d'autre part, qu'eu égard à la nature du travail confié à ce salarié, un tel état d'ébriété est de nature à exposer les personnes ou les biens à un danger.

Pour le secteur privé et le secteur public industriel et commercial, la jurisprudence de la Cour de cassation ne limite donc pas le recours à l'alcootest à la seule fonction préventive. La Cour admet son utilisation pour constater un état d'ébriété, donc une faute grave, compte tenu du poste occupé par le salarié qui est, par hypothèse, un poste à risque. La règle du contradictoire doit cependant être respectée : la présence d'un tiers et la possibilité de solliciter une contre-expertise sont indispensables à la validité du test qui doit en outre être prévu par un règlement intérieur (Cass. soc., 22 mai 2002, n° 99-45878, Sté Piani - Cass. soc., 31 mars 2015, n° 13-25436).

Le contrôle de l'alcoolémie des salariés - qui n'est pas considéré comme un acte médical - est ainsi autorisé sous quatre conditions : il doit être prévu par le règlement intérieur (Cass. soc., 2 juillet 2014, n° 13-13757), la contestation des résultats doit être possible et définie, il doit être justifié par la nature de la tâche à accomplir, et l'état d'ébriété du salarié doit présenter un danger pour les personnes ou les biens (Cass. soc., 24 févr. 2004, n° 01-47000, Ste Charvet).

Un arrêt récent précise que le contrôle peut être effectué, pour des raisons techniques, hors de l'entreprise (Cass. soc., 31 mars 2015, n° 13-25436**)**.

L'état d'ébriété laissant présumer une imprégnation alcoolique abusive peut également être prouvé par d'autres moyens tels que des aveux ou des témoignages vérifiables (Cass. soc., 20 décembre 1989, no 87-43501).

Dépistage de stupéfiants

Le contrôle de la consommation de drogue revêt, en revanche, le caractère d'acte médical dans la mesure où il implique le prélèvement d'un échantillon biologique (salive, urine, cheveu, sang…). Il ne peut donc être réalisé que par un médecin et les résultats obtenus sont couverts par le secret médical.

Il existe aujourd'hui une incertitude juridique sur la possibilité pour les employeurs de mettre en œuvre ce type de dépistage.

On sait seulement que le projet d'introduction, dans le règlement intérieur, de dispositions pour le dépistage de produits stupéfiants au moyen de tests salivaires pratiqués par des agents d'encadrement avec une possibilité de "contre-expertise" selon le même procédé, constitue un projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail au sens de l'article L. 4612-8 du code du travail qui justifie le recours par le CHSCT à un expert agréé (Cour de cassation, chambre sociale, 8 février 2012, n° 11-10382, RATP).

La Cour Administrative d'Appel de Marseille estime, dans un arrêt rendu le 21 août 2015, que la clause d'un règlement intérieur autorisant un supérieur hiérarchique à pratiquer des tests salivaires de dépistage de l'usage de stupéfiants, assortie d'une possible sanction, porte une atteinte disproportionnée aux droits et libertés des salariés. Elle admet que les tests salivaires de dépistage de l'usage de drogues illicites ne constituent pas un examen de biologie médicale au sens des articles L 6211-1 et suivants du Code de la santé publique, elle considère néanmoins qu'ils constituent, à la différence des contrôles d'alcoolémie par éthylotest, en un prélèvement d'échantillons biologiques contenant des données biologiques et cliniques soumises au secret médical. Il s'ensuit qu'ils ne peuvent être pratiqués, et leurs résultats interprétés, par un supérieur hiérarchique.

A défaut d'autre jurisprudence il n'est possible de se référer qu'au seul avis du Comité consultatif national d'éthique n° 114 rendu le 5 mai 2011 (précité), lequel estime que ce dépistage apparaît « *justifié* » pour des « *postes ou fonctions de sûreté et de sécurité* ».

On peut penser en outre que l'instauration d'un dépistage des drogues devrait obéir aux quatre conditions applicables au contrôle de l'alcoolémie, décrites ci-dessus.

Postes à risques

Ainsi, et dans tous les cas, le dépistage mis en place dans l'établissement ne saurait être établi de manière systématique et a priori, mais ne doit concerner que les salariés occupés à un poste dit « *de sûreté et de sécurité* » ou « *à risque* ».

Il n'existe pas de définition réglementaire des postes de sûreté et de sécurité ou à risque. Selon la jurisprudence il s'agit de postes qui présentent au moins l'une des caractéristiques suivantes :

- postes où une défaillance humaine, ou même un simple défaut de vigilance, peut entraîner des conséquences graves pour soi-même ou pour autrui ou encore entraîner de graves dommages aux biens de l'entreprise ;
- postes comportant des exigences de sécurité nécessitant un haut degré de vigilance.

La jurisprudence retient essentiellement les postes faisant appel à la conduite ou à l'utilisation de véhicule ou de machines dangereuses, mais également ceux impliquant la manipulation de produits dangereux, le travail en hauteur, le travail isolé, ou des activités essentielles à la sécurité d'autrui, et, par exemple :

- chauffeur livreur (Cass. soc. 6 mars 1986, n° 83-41789) ; caristes (Cass. soc., 22 janvier 1997, n° 94-41667) ; conducteur de poids lourds (Cass. soc. 27 mai 1998,

n° 97-41483) ; conducteurs de véhicules (Cass. soc. 22 mai 2002, n° 99-45878) ; conducteur de bus RATP (Cass. soc. 12 juin 2008, n° 07-40426) ;
- postes nécessitant la manipulation de produits dangereux et notamment opérateur « qualifié laquage » (Cass. soc. 18 mai 2005, n° 03-43404) ;
- postes nécessitant le port d'armes : convoyeur de fonds : (Cass. soc., 14 juin 1994, n° 92-43390, SPS Transports Ouest Centre) ;
- déménageurs (Cass. soc. 10 juin 1997, n° 94-42388) ;
- agents techniques de chauffage (Cass. soc., 24 févr. 2004, n° 01-47000, Ste Charvet).

Fouilles

Dans certains cas, la fouille de l'armoire individuelle, du vestiaire ou des sacs des salariés peut être nécessaire à l'employeur pour remplir son obligation de sécurité et respecter les interdictions légales d'introduction et de consommation de drogues illicites.

Les principes de justification et de proportionnalité s'appliquent évidemment à la mise en œuvre d'une telle mesure, de sorte que les conditions suivantes doivent être réunies :

- Les cas ou hypothèses justifiant le recours à la fouille doivent être prévus par le règlement intérieur : il peut s'agir de risques ou évènements particuliers, de conditions d'hygiène et de sécurité ou de mesures particulières de sureté.
- Les conditions dans lesquelles l'employeur peut être amené à procéder à la fouille doivent également être précisées dans le règlement intérieur : l'intéressé doit être présent ou au moins prévenu tandis que l'exercice du contrôle doit préserver sa dignité et son intimité (Cass. soc., 11 déc. 2001, n° 99-43030).
- En dehors des opérations périodiques de nettoyage dont les salariés intéressés doivent être prévenus à l'avance, l'employeur ne peut faire procéder au contrôle de l'état et du contenu des vestiaires ou armoires individuelles, en présence des intéressés sauf cas d'empêchement exceptionnel, que si ce contrôle est justifié par les nécessités de l'hygiène ou de la sécurité (Conseil d'Etat, 9 oct. 1987, n° 72220, Régie Nationale des Usines Renault (RNUR) ; Conseil d'Etat, N° 85102, 29 décembre 1989, Société GANTOIS).
- L'employeur ne peut, sauf circonstances exceptionnelles, ouvrir les sacs appartenant aux salariés pour en vérifier le contenu qu'avec leur accord et à la condition de les avoir averti de leur droit de s'y opposer et d'exiger la présence d'un témoin (Cass. soc. 11 février 2009, n° 07-42068). L'existence de dispositions relatives à la fouille dans le règlement intérieur, même s'il est affiché, ne suffit pas à suppléer ce défaut d'information (Cass. soc., 8 mars 2005, n° 02-47123).

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

Vidéosurveillance

La mise en place d'un système de vidéosurveillance des lieux de travail doit également respecter le principe de proportionnalité.

Cette mise en place est, en outre soumise aux dispositions :

- de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, lorsque les caméras filment des lieux non ouverts au public,
- des articles L 251-1 et suivants du code de la sécurité intérieure, lorsque les caméras filment des lieux ouverts au public.

Si le déploiement de tels dispositifs sur un lieu de travail peut répondre à un objectif de prévention, il ne peut avoir pour seul objectif la mise sous surveillance spécifique d'un employé déterminé ou d'un groupe particulier d'employés.

Les personnes concernées (employés ou visiteurs) doivent être informées, au moyen d'un panneau affiché de façon visible dans les locaux sous vidéosurveillance, de l'existence du dispositif, des destinataires des images, ainsi que des modalités concrètes d'exercice de leur droit d'accès aux enregistrements visuels les concernant.

Les instances représentatives du personnel doivent être consultées avant toute mise en œuvre d'un système de vidéosurveillance et précisément informées des fonctionnalités envisagées (Code du travail, art. L 2312-38).

Refus de contrôle

Dans les entreprises dans lesquelles un règlement intérieur prévoit, sur le lieu de travail, le dépistage d'état alcoolique, voire même le contrôle de la consommation de drogues illicites, le ou les tests correspondants peuvent être imposés aux agents et salariés occupant l'un des postes définis comme « poste de sûreté et de sécurité », et ce, en raison de l'obligation faite au chef d'entreprise d'assurer la sécurité dans l'entreprise.

Par suite, sous réserve des conditions de validité de mise en place du contrôle par le règlement intérieur, le refus d'un salarié affecté à l'un de ces postes de se soumettre à ce contrôle peut être sanctionné, de manière proportionnée, notamment sur le fondement de l'article L. 4122-1 du Code du travail relatif aux obligations du salarié en matière de santé et de sécurité au travail.

Le chef d'établissement pourra, à cet égard, faire application des dispositions du règlement intérieur étant précisé qu'ont été jugées illicites :

- La clause du règlement intérieur imposant au salarié de prouver qu'il n'est pas en état d'ébriété, lorsqu'il refuse d'effectuer le test (Conseil d'Etat, n° 71484 71542, 8 juillet 1988, Société Anonyme Comptoir Lyon Allemand Louyot).
- La clause du règlement intérieur prévoyant que le refus de se soumettre au contrôle est une reconnaissance implicite de l'état d'ébriété (Conseil d'Etat, n° 06361, 1er février 1980).

Si un agent refuse de se soumettre à un dépistage, le chef d'établissement adopte les mesures conservatoires qu'il juge nécessaires. En cas d'inquiétude quant à l'aptitude du salarié à son poste de travail, il peut solliciter une visite médicale auprès du médecin du travail (Code du travail, art. R 4624-17 et R 4626-30 – Décret n°85-603 du 10 juin 1985).

ØMesures de prévention

L’état d’ivresse, la prise de stupéfiant mettant ponctuellement l’agent dans l’incapacité d’exercer sa fonction ou, par exemple, un état d’addiction révélé au regard de plusieurs dépistages réalisés sur une période significative, obligent l’employeur à prendre des mesures conservatoires. A défaut, c’est la responsabilité propre de l’employeur qui pourrait être engagée en cas d’accident.

Tenu à une obligation de sécurité, l’employeur peut ainsi être amené à écarter l’agent de son poste de travail, tant sur le fondement de l’incapacité apparente à tenir son poste, que de la mise en danger potentielle d’autrui, voire de l’agent lui-même, que son état serait susceptible de générer.

Il convient cependant de rappeler que le dépistage pratiqué ou fait pratiqué par un médecin de prévention révélant l’emprise de l’alcool ou de substances psychoactives relève du secret médical ; il ne peut avoir pour effet que la protection de la santé du salarié : incapacité temporaire et orientation sur un traitement, adaptation de poste ou reclassement selon les cas. Il ne saurait déboucher sur une sanction d’ordre disciplinaire.

ØSanctions disciplinaires

Le dépistage pratiqué ou fait pratiquer à l’initiative de l’employeur en application du règlement intérieur peut entraîner une sanction disciplinaire notamment en cas de :

- danger grave créé par la conduite addictive du salarié principalement quand le salarié est affecté à un poste de sécurité ;
- refus réitéré du salarié de modifier son comportement au travail le mettant dans l’incapacité de remplir normalement sa fonction ou de tenir son poste.

Bien évidemment, les mesures révélées par le test et la contre-expertise éventuelle doivent être cohérentes pour fonder une procédure disciplinaire (Cass. soc., 12 janvier 2000, n° 97-43422).

Responsabilités encourues

L’employeur public et l’encadrement

Le chef d’établissement peut voir sa responsabilité engagée si l’un de ses agents provoque, sous l’emprise d’une drogue illicite ou d’alcool, dans l’exercice de ses fonctions, un accident lié à son état.

La responsabilité administrative de l’employeur public, collectivité ou établissement

La responsabilité administrative de la personne publique employeur est présumée pour les dommages causés par ses agents à des tiers ou des usagers.

Responsabilité pénale de l'employeur public

L'employeur public, comme l'employeur privé, peut voir engager sa responsabilité pénale en tant que personne physique (élu, directeur ou chef de service), mais aussi en tant que la personne morale (collectivité ou établissement public).

En effet, la responsabilité pénale des personnes ayant concouru à la survenance de l'accident ou de la maladie, peut être engagée pour homicide ou blessures involontaires, selon le caractère direct ou indirect de leur intervention, selon la gravité de la faute et selon l'importance du dommage corporel.

L'article 121-3 alinéa 4 du Code pénal exige une faute d'un niveau de gravité suffisante pour sanctionner la personne physique de l'employeur :

- soit la violation manifestement délibérée d'une obligation de sécurité ou de prudence définie par la loi ou le règlement comme le non respect des règles du Code du travail
- soit la faute caractérisée par l'exposition d'autrui à un risque d'une particulière gravité que l'employeur ne pouvait ignorer.

La faute du salarié, y compris la faute grave qui peut résulter d'un état d'ébriété, ne couvre pas la faute pénale éventuelle de l'employeur. Ainsi, un employeur qui n'avait pas interdit l'accès d'un chantier à un salarié en état d'ivresse victime d'une chute mortelle, a été condamné pour homicide involontaire (Cass. crim., 30 novembre 1993, n° 92-82090).

La responsabilité de l'encadrement et des organisateurs de manifestations de convivialité

L'encadrement : responsable d'unités de service, d'équipes d'agents, de stagiaires professionnels ou d'élèves ainsi que les organisateurs de manifestations dans ou en lien avec le service, comme les pots et repas de convivialité ou d'affaires, ont des obligations en terme de respect des règles de prévention (Code du travail, règlement intérieur), de préparation (choix des boissons et dosage…) et de suivi (surveillance et si nécessaire accompagnements ou secours).

Le maire est ainsi fondé à révoquer un chef d'équipe qui, non seulement ne s'est pas opposé à l'organisation d'un repas de service extrêmement alcoolisé, mais avait lui-même bu de façon excessive et laissé ses collaborateurs consommer dans de telles conditions que l'un d'entre eux est décédé des suites d'un coma éthylique (Cour administrative d'appel de Douai, 10 février 2004, n° 01DA00280

Comme pour l'employeur, l'article 121-3 alinéa 4 du Code pénal sanctionne la faute caractérisée de l'encadrant ou de l'organisateur qui exposait autrui à un risque d'une particulière gravité qu'il ne pouvait ignorer.

Commet une faute caractérisée l'enseignant d'un centre de formation qui, lors d'un repas de classe a tout à la fois commis des actes positifs et volontaires : achat et introduction dans l'établissement de boissons alcoolisées, et des imprudences ou négligences : défaut de surveillance pendant et après le repas, absence momentanée que rien ne justifiait, qui, par

leur accumulation, ont permis le départ de la victime qui a pu quitter le CFA au volant de sa voiture alors qu'il était sous l'empire d'un état alcoolique et inapte à conduire ledit véhicule qui entrera en collision avec un camion, collision au cours de laquelle elle est décédée. L'enseignant a ainsi contribué à créer la situation ayant permis la réalisation du dommage, n'a pas pris les mesures permettant de l'éviter, et exposait autrui à un risque d'une particulière gravité qu'il ne pouvait ignorer (Cass. Crim., 12 janvier 2010, n° 09-81799).

La responsabilité de l'encadrement peut même être retenue en l'absence de délégation expresse (Cass. soc., 30 novembre 2010, n° 08-70390, Adecco).

Par ailleurs l'article 223-6 du code pénal réprime le délit de non-assistance à personne en danger.

Sont déclarés coupables de non-assistance à personne en danger un cadre d'entreprise et le gardien du dépôt dans les circonstances suivantes : un employé s'est rendu, au volant d'un camion appartenant à son employeur, à un repas de fin d'année organisé par l'entreprise dans les locaux de son siège social. Aux environs de 17 heures 30, à la fin du repas qui avait commencé par un apéritif vers 12 heures, un cadre de l'entreprise, constatant que l'employé avait consommé beaucoup d'alcool, lui a proposé de le reconduire lui-même avec le camion jusqu'au dépôt où était stationné le véhicule personnel du second. Ils y sont parvenus vers 18 heures 30, le cadre a ensuite quitté les lieux en conseillant à l'employé de ne pas prendre le volant tout de suite pour rentrer chez lui et de se reposer ou de se dépenser en lavant son camion. Après son départ, le gardien du dépôt, constatant que l'employé voulait partir immédiatement, s'est emparé des clés de sa voiture pour l'en empêcher, puis que, le jeune homme l'en suppliant et affirmant qu'il avait un rendez-vous important, il les lui a rendues en l'invitant à s'arrêter s'il ne se sentait pas bien. Aux environs de 19 heures, à quelques centaines de mètres du dépôt, l'employé a perdu le contrôle de son véhicule, qui est monté sur le terre-plein d'un rond-point et a effectué plusieurs tonneaux. Le conducteur, qui n'avait pas attaché sa ceinture de sécurité, a été éjecté et mortellement blessé. L'analyse de sang a révélé un taux d'alcoolémie de 1,90 gramme par litre. L'infraction est constituée dès lors que le cadre et le gardien ont eu conscience que l'employé n'était pas en état de conduire et auraient pu, sans employer la force et sans risque pour eux-mêmes, l'empêcher de sortir (Cass. crim., 5 juin 2007, n° 06-86228).

Il est admis que l'accident survenu suite à un « pot » constitue un accident de trajet (Cass. soc., 14 février 1980, n° 79-10160).

L'agent

Agent victime

Dans le cas où l'accident touche un agent de la collectivité ou de l'établissement et génère une incapacité permanente, le principe de l'indemnisation forfaitaire s'applique ; cependant, s'il peut être relevée une faute de service ou une faute inexcusable, l'employeur public retrouve sa propre responsabilité laquelle est envisagée de façon très large par la jurisprudence dans la mesure ou l'employeur, tenu à une obligation de sécurité de résultat, avait ou devait avoir conscience du risque qui s'est matérialisé. L'agent victime bénéficie alors d'un droit à dommages et intérêts (Conseil d'Etat, Assemblée, n° 211106, 4 juillet

2003, Mme Moya-Caville – Conseil d'Etat, n° 224276, 15 juillet 2004).

La faute même inexcusable ou d'une particulière gravité de l'agent, comme le dommage causé en état d'ébriété dans les activités de service, n'excuse pas la faute de service ou la faute inexcusable éventuellement commise par l'employeur public, laquelle est et appréciée de façon autonome (Cass. soc., 31 octobre 2002, n° 00-18359 - Cass. ass. plen., 24 juin 2005, n° 03-30038 - Cass. crim. 14 mars 2006 n° 05-82732).

Agent auteur d'un accident

Tout agent a l'obligation de prendre soin de lui même et d'autrui dans l'exercice de ses fonctions: Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, dans les conditions prévues au règlement intérieur s'il en existe un, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail (Code du travail, art. L.4122-1).

Il peut faire l'objet de sanction disciplinaire en cas de non respect du règlement intérieur et des consignes de sécurité et plus généralement en cas de défaut de prudence.

L'atteinte involontaire à la personne sous l'emprise de l'alcool ou de la drogue est un cas d'aggravation de la responsabilité pénale notamment pour mise en danger d'autrui, coups et blessures ou homicide involontaires réprimés par le Code pénal (art. 121-3 ; art. 221-6 ; art. 222-19 et art. 222-20 ; art. 223-1 ; art. R 622-1 ; art. R 625-2 et R 625-3).

Les infractions sont également aggravées en cas d'accident routier provoqué sous l'emprise de l'alcool ou de stupéfiant (Code pénal, art. 221-6-1, art. 222-19-1, art. 222-20-1).

Sur le plan civil : sauf en cas de faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions, la responsabilité civile de l'agent public ne peut être engagée par un tiers devant les juridictions judiciaires pour une faute commise dans l'exercice de ses fonctions. Lorsque l'agent public a été poursuivi par un tiers pour faute de service et que le conflit d'attribution n'a pas été élevé, la collectivité publique doit, dans la mesure où une faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions n'est pas imputable à l'agent public, le couvrir des condamnations civiles prononcées contre lui (Code général de la fonction publique, art. L. 134-2 et 134-3).

Toutefois, en cas de faute lourde ou de faute d'une particulière gravité, l'employeur public dispose de la faculté de se retourner contre l'agent fautif par l'action récursoire. Or, c'est précisément le cas des fautes commises par les agents sous l'emprise de l'alcool. Celui-ci pourrait être ainsi condamné personnellement à participer pour tout ou partie au paiement des dommages au service, à des usagers ou à des tiers occasionnés par sa faute.

L'entourage professionnel

Le salarié sous l'emprise de l'alcool ou de substances psycho-actives a droit à la protection de sa santé, à la garantie du secret médical quant à son état de santé et à un poste de travail adapté si nécessaire et si possible.

Secret de l’état de santé et obligation de confidentialité

L’état d’addiction est couvert par le secret professionnel. La révélation d’une information à caractère secret par une personne qui en est dépositaire soit par état ou par profession, soit en raison d’une fonction ou d’une mission temporaire, est punie d’1 an d’emprisonnement et de 15 000 € d’amende (Code pénal, art. 226-13). Se trouve visé ici le secret médical pour les informations sur l’état de santé détenues par le médecin de prévention et l’infirmière du travail mais aussi les informations personnelles à caractère social détenues par les assistants du service social.

La confidentialité s’impose à toute personne du service qui par fonction, représentant du personnel, préventeur, encadrement ou collègue de travail, aurait pris connaissance, par le fait ou à l’occasion de sa fonction, d’informations sur la situation personnelle d’un agent en souffrance ou en difficulté sociale.

Obligation de signalement de tout danger grave

Face à un risque grave présenté par une personne en état d’ivresse ou sous l’emprise de substances psycho-actives, l’agent a une obligation d’assistance et de signalement.

Le travailleur alerte immédiatement l’employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu’elle présente un danger grave et imminent (décret 85-6036 du 10 juin 1985, article 5-1).

C’est la gravité et l’immédiateté du risque qui oblige à signaler et non l’état d’addiction : en dehors de cette situation à risque jugée grave et imminente, obliger les agents à signaler toutes les conduites addictives qu’ils pourraient connaître serait illégal.

Obligation d’assistance à personne en danger

L’obligation d’assistance à personne en danger vise tous les tiers, dont l’entourage professionnel, ayant connaissance de la situation d’une autre personne en danger (Code pénal, art. 223-6) : quiconque pouvant empêcher par son action immédiate, sans risque pour lui ou pour les tiers, soit un crime, soit un délit contre l’intégrité corporelle de la personne s’abstient volontairement de le faire est puni de 5 ans d’emprisonnement et de 75 000 € d’amende.

Sera puni des mêmes peines, quiconque s’abstient volontairement de porter à une personne en péril l’assistance que, sans risque pour lui ou pour les tiers, il pouvait lui prêter soit par son action personnelle, soit en provoquant un secours.

Bibliographie

INRS - Enquête sur les pratiques addictives en entreprise - Quelles évolutions et comment agir ? (2022)