

# Addictions : Quelle est la position du code du travail ?

**Intervention de Nathalie  
KLEIN**

**Membre de l'association  
PARI**

# Les constats du ministère du travail

- ▶ Tous les secteurs d'activités sont visés et tous les niveaux hiérarchiques
- ▶ Forte augmentation des addictions sur les 40 dernières années principalement alcool, drogues médicaments et plus spécialement sur les 8 dernières années
- ▶ Distingue bien les addictions liées aux produits ( tabac, alcool , drogues , médicaments) et les dépendances non liées aux produits : workalcoolisme, jeux , réseaux sociaux, téléphone

# Les constats du ministère du travail

## Les postes les plus touchés

- Le travail en poste de nuit et le travail isolé
- Les postes à responsabilités élevée (stress, pression, obligation de résultat)
- Postes exigeant de la vigilance
- Poste de conduite et de pilotage (transport, manutention mécanique)
- Travail exposant à des conditions difficiles ( froid ou chaleur, vibrations)
- Personnels exposés aux RPS et violences externes

# Comportements addictifs et leur rôle dans la sphère professionnelle

- ▶ Gérer le stress et l'anxiété : consommation d'alcool et de tabac pour « décompresser »
- ▶ Assurer l'intégration sociale : boire un verre entre collègues, fumer en groupe
- ▶ Améliorer sa performance individuelle : recours aux stimulants pour tenir le rythme
- ▶ Fuir l'ennui ou le mal être : hyper-connexion aux réseaux sociaux, jeux vidéo

Un code du travail  
cependant  
« obsolète »  
comportant des  
dispositions  
éparses.

Les addictions sont à traiter comme les autres risques professionnels quant bien même l'origine du risque d'addiction est multifactoriel et se manifeste par le comportement du salarié

Toutes les addictions ne sont pas prises en compte explicitement par le code du travail

( ex: addictions aux jeux d'argent ou vidéos, achats compulsifs, consommation de médicaments psychotropes)

Seules les addictions identifiées comme présentant un risque d'accident physique pour le salarié et les tiers sont prises expressément en considération

Obligation de sécurité qui pèse sur l'employeur doit le conduire à prendre en considération toutes les addictions dans son évaluation des risques professionnels

# Ce que dit le code du travail ( dispositions générales )

## Obligation de l'employeur

Prévention des addictions est englobée dans l'obligation générale de sécurité pesant sur l'employeur

( Article L. 4121-1 du Code du travail )

Les risques liés aux pratiques addictives (y compris les consommations occasionnelles) doivent en conséquence être :

- ▶ Pris en compte dans l'évaluation des risques professionnels ;
- ▶ Intégrés dans le document unique d'évaluation des risques professionnels afin que soient mises en place les mesures de prévention adaptées ;
- ▶ Traités par l'employeur dans le règlement intérieur et dans une procédure de traitement des troubles du comportement.

## Obligation du salarié et de ses collègues de travail

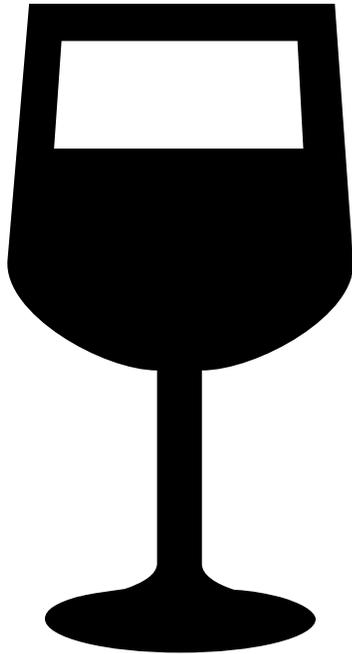
Le salarié doit ,et ce en fonction de sa formation et ses possibilités, prendre soin de sa santé et de sa sécurité et de celle de ses collègues de travail

(Article L4122-1 du code du travail)

Il doit en conséquence:

- ▶ Respecter la réglementation applicable
- ▶ Signaler toute situation anormale
- ▶ User de son droit de retrait

## Dispositions légales et réglementaires particulières au regard de l'alcool



Obligation d'encadrer la consommation d'alcool dans l'entreprise

Interdiction de laisser entrer ou séjourner dans l'entreprise un salarié en état d'ébriété

Seuls alcools autorisables : cidre , poiré, vin et bière  
article R4228-20 CT

R 4228-21 CT

# Dispositions légales et réglementaires particulières au regard de l'alcool

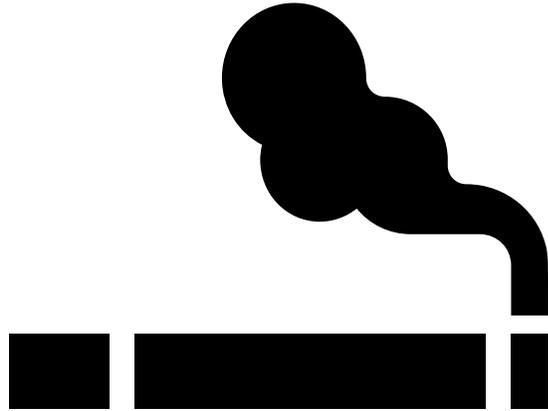


Article R 3231-16 CT : ni la convention collective , ni le contrat de travail ne peuvent prévoir que de l'alcool puisse être attribué à titre d'avantage en nature



Amende pénale à l'encontre de l'employeur qui tolère l'introduction d'alcool interdit dans l'entreprise ( en cas de récidive 1 an d'emprisonnement et amende de 10 000 euros par salarié concernés par l'infraction

# Le tabac et le vapotage



- ▶ Interdiction de fumer et de vapoter dans les lieux fermés et couverts affectés à un usage collectif

**amende pour l'employeur** qui ne fait pas respecter ces interdictions :

interdiction de fumer : contravention de 4eme classe  
En cas d'absence de signalétique acontravention de 3eme classe pour la vapotage

**amende pour le salarié** : congtravention de 3eme classe s'agissant du tabac et de seconde classe s'agissant du vapotage

- ▶ L'employeur n'a pas d'obligation de mettre en place des espaces fumeurs mais celle de mettre en place une signalétique apparente rappelant les interdictions avec un avertissement sanitaire fixé par arreté du 1er décembre 2010)

# Le tabac et le vapotage

- ▶ Code de la santé publique article 3512-4 al 1 : aucune prestation de service ne peut être réalisée dans des fumeurs . Avant toutes taches de maintenance , un renouvellement d'air d'au moins une heure doit avoir lieu
- ▶ Les mineurs n'ont pas accès aux fumeurs
- ▶ Les interdictions du fumer et de vapoter ne sont pas à faire figurer obligatoirement dans le règlement intérieur de la société . Ceci est cependant fortement recommandé
- ▶ Obligations d'information et formation sur le risque additionnel tabac pour le personnel exposé au risque CMR ( art R 4412-87 CT) et au risque rayonnement ( art R 4451-58 CT)

Pas de dispositions spécifiques s'agissant les autres types d'addictions.



Rôle de conseil du médecin du travail en matière de prévention

Art L 4622-2 CT

alcool  
drogue



Aucune autre addiction visée spécifiquement par le CT

?



Action de l'employeur

RI établi sous le contrôle du CSE et de l'IT  
Jurisprudence sur les sujets clefs

# Prevention de la consommation d'alcool sur le lieu de travail

- ▶ Comment interpréter l'article R 4228-20 du code du travail ?

*Aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail.*

*Lorsque la consommation de boissons alcoolisées, dans les conditions fixées au premier alinéa, est susceptible de porter atteinte à la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur, en application de l'article [L. 4121-1](#) du code du travail, prévoit dans le règlement intérieur ou, à défaut, par note de service les mesures permettant de protéger la santé et la sécurité des travailleurs et de prévenir tout risque d'accident. Ces mesures, qui peuvent notamment prendre la forme d'une limitation voire d'une interdiction de cette consommation, doivent être proportionnées au but recherché*

# Prevention de la consommation d'alcool sur le lieu de travail

- ▶ Position de la Cour de cassation : depuis 1969 la Cour de cassation admet que l'employeur puisse interdire la consommation d'alcool sur son site s'il l'estime opportun

Décision Cass Soc du 3 octobre 1969

- Position du Conseil d'Etat : décision du 12 novembre 2012 l'interdiction générale de principe de l'alcool prévue dans le règlement intérieur de l'entreprise a été jugé disproportionnée au but recherché et ne peut être imposée par l'employeur



Attention au contenu de la clause du règlement intérieur . Elle peut être remise en cause à tout moment par l'inspection du travail . Il faut la sécuriser pour gérer les contentieux prud'homaux éventuels

# Prevention de la consommation d'alcool sur le lieu de travail

- ▶ Clause du RI en matière de consommation d'alcool contient à minima
  - rappel de la réglementation
  - rappel de la nature de l'infraction pénale en matière de code de la route
  - définition des interdictions spécifiques à l'entreprise après avoir arrêté avec le médecin du travail et le CSE la liste des postes dangereux
  - réglementation des pots au sein de l'entreprise et des prescriptions à observer pendant les salons et congrès , les repas d'affaires et la conduite automobile, conduite d'engins et machines dangereuses
  - modalités des contrôles de d'alcoolémie en cas de comportement anormal des collaborateurs travaillant sur des postes dangereux et du principe de dépistage préventif possible sur certains postes
  - règles applicables au restaurant d'entreprise



# Prévention de la consommation d'alcool sur le lieu de travail

## Tests d'alcoolémie par l'employeur sont admis aux conditions suivantes:

seulement a l'égard des collaborateurs occupant des postes classés dangereux ou en cas de suspicion d'ébriété manifeste:

- ▶ Possibilité laissée au salarié de refuser le test
- ▶ Nécessaire respect de l'intimité du salarié
- ▶ Test effectués par des personnes identifiées et formées pour ce faire
- ▶ Possibilité pour le salarié d'être assisté par un représentant du personnel
- ▶ Possibilité pour le salarié de contester le résultat du test par un test biologique réalisé aux frais de l'entreprise
- ▶ Principe du test doit être prévu par le RI

# Mise en œuvre du pouvoir disciplinaire

- ▶ La jurisprudence est ambivalente s'agissant du licenciement pour motif d'ébriété
- ▶ L'alcoolisme étant considéré comme un problème médical , la situation doit être appréciée au cas par cas et le motif de licenciement soigneusement évalué selon les circonstances de l'espèce
- ▶ - une lettre incorrectement motivée pourrait est annulée pour motif de licenciement discriminatoire ( lié a l'état de santé du salarié)
- ▶ Il convient donc de bien analyser la situation pour qualifier le fait fautif qui de manière privilégiée devrait être un manquement aux prescriptions de sécurité édictées par l'employeur

# Nécessaire cohérence de l'employeur en matière disciplinaire

Exemple :

Cass soc 200 juin 2012 n° 11-19 914

Salariés surpris à consommer de l'alcool sur le lieu de travail avant la prise de poste sont licenciés pour faute grave.

La cour d'appel retient que la consommation avait été ponctuelle et en quantité raisonnable. Elle déclare le licenciement infondé car l'employeur tolérait la consommation d'alcool sur le lieu de travail à l'occasion de moments festifs : anniversaires, fêtes des rois, réunions de fin d'année

La Cour de cassation rejette le pourvoi de l'employeur

# Accident de la route après pot d'entreprise

Cass crim 5 juin 2007 n° 06-86 228

- ▶ Accident de la route après le déroulement d'un pot de fin d'année organisé par l'entreprise.
- ▶ Les constats médicaux font état d'un taux d'alcoolémie de 1,9 g
- ▶ Un cadre de l'entreprise avait déconseillé la prise du volant. Le gardien du parking avait dans un premier temps pris les clefs du véhicule puis les a restitué et ouvert la barrière du parking : ces 2 collègues sont poursuivis et condamnés pour non-assistance à personne en danger

# Activité professionnelle et prévention de la consommation de drogue

- ▶ Pas de disposition particulière autre que le rôle de conseil du médecin du travail s'agissant de la prévention en matière de drogue en entreprise
- ▶ Admission récente par le Conseil d'Etat de la possibilité de mettre en place un dépistage par l'employeur . Nécessité pour l'employeur d'aborder ce point dans son règlement intérieur .Jusqu'alors procéder a des tests supposant manipulation de produit biologique réservé a au corps medical
- ▶ Arrêté du 22 février 1990 défini la liste des stupéfiants . Il s'agit des substances psychotropes qui se caractérisent par un risque de dépendance et d effets nocifs pour la santé. Le THC est classé parmi les stupéfiants , le CBD non. Les produits dont la teneur en THC n'est pas supérieur à 0,30 % sont autorisés.

# Drogue et activité professionnelle et dépistage

## ► Décision du Conseil d'Etat du 5 décembre 2016

Test salivaire lecture immédiate ne revêt pas la qualité d'examen biologique et peut être réalisé par l'employeur

Nécessité que la pratique de test soit prévue par le règlement intérieur de la société

Possibilité pour le salarié de solliciter une contre-expertise médicale à la charge de l'entreprise

Règlement intérieur n'autorise le dépistage aléatoire que pour les postes « hypersensibles drogues et alcool » pour lesquels le travail sous l'emprise de drogue constitue un danger particulièrement élevé pour le salarié ou les tiers

Respect du secret sur les résultats des tests

Principe de sanction disciplinaire à l'égard des personnes testées positives admis par le Conseil d'Etat

# Drogue et activité professionnelle

- ▶ Nécessité de privilégier la prévention primaire et secondaire
- ▶ La consommation de drogue quand bien même elle constitue une infraction pénale ne peut exonérer un employeur défaillant de sa responsabilité en cas de manquement à son obligation de sécurité :
- ▶ Ex : Cass civ 27 mars 2018 n° 17.80 950

Accident du travail d'un intérimaire contesté par l'entreprise utilisatrice au motif que l'accident a pour cause le manque de vigilance du salarié ayant pour origine une consommation de produit illicite. Le juge décide de ne pas écarter l'imputabilité de l'accident à l'employeur : La faute de la victime n'est pas la seule cause de l'accident . En l'espèce a été relevé par IT manquement dans l'organisation du travail et la fourniture de matériel de sécurité , absence d'évaluation préalable des risques

# Pertinence d'une information formation sur le cannabis et le CBD en entreprise

- ▶ Difficultés d'identification de la qualité et innocuité des produits vendus car le marché est mal encadré
- ▶ Beaucoup de produits vendus sont « améliorés » et ne respectent pas la réglementation . La réglementation française autorise le cbd contenant jusqu'à 0,30 % de THC
- ▶ Ventes sur internet non conformes a à la législation française, produits « discount »
- ▶ La vente den France de fleurs et de feuilles brutes sous toutes les formes sont interdites aux consommateurs
- ▶ THC est classé stupéfiant et est détecté par les test salivaires meme a faible quantité
- ▶ En cas de contrôle routier le fait que le THC provienne d'un produit licite est sans importance , l'infraction est constituée. En cas de consommation régulière la présence de thc peut être détectée pendant 8 jours .

# Les dangers du « cbd récréatif »

- ▶ Site addict'aide

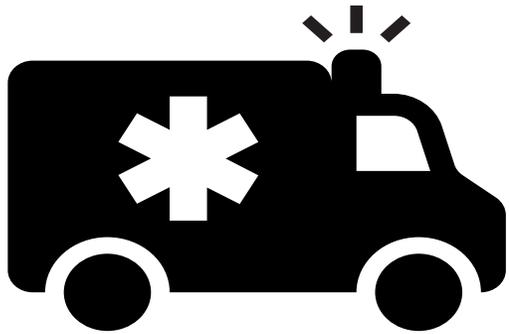
Citation de monsieur Nicolas Authier pharmacologue

*Une partie du marché du cbd a rejoint les stratégies du marché de la drogue. Certains vendeurs prennent une fleur de cannabis sans thc , sur laquelle ils pulvérisent des substances d'origines synthétiques qui reproduisent plus ou moins les effets du thc. Ces substances ne sont pas illicites au moment où elles arrivent sur le marché parce qu'il faut un certain temps avant qu'elles ne soient classées comme stupéfiant par l'agence du médicament*

*Une partie du marché n'est pas celui du bien être mais du festif*

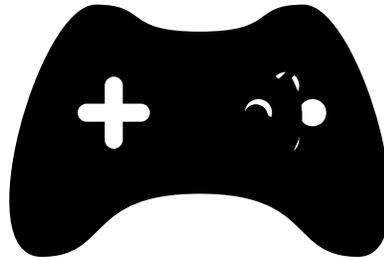
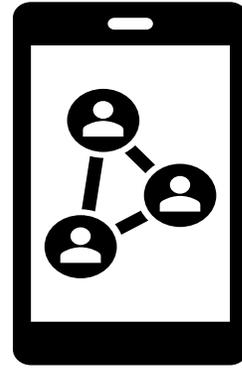
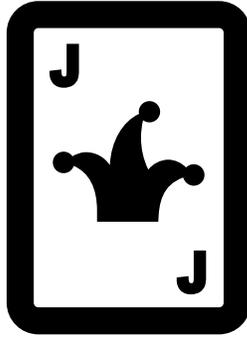
- *Risque de dépendance au cannabis affirmé par les autorités sanitaires de nombreux pays*

# Recommandations pour la mise en place d'une procédure "troubles du comportement"



- ne jamais renvoyer la personne chez elle car potentielle affection cachée ( avc, hémorragie méningée , intoxication ...)
- Prévenir les secours et suivre leurs prescriptions
- Cesser toute activité dangereuse
- Surveiller la personne ( infirmerie )
- Ne pas la faire ramener chez elle sans avis médical
- Informer le médecin du travail voire solliciter une visite à la demande de l'employeur en restant factuel
- Au retour au travail : organiser un entretien de retour pour en savoir + sur la situation

Autres risques  
d'addictions à  
évaluer quant à  
leurs causes et  
impacts sur le  
travail



# Démarche de prévention

- ▶ Réévaluer les risques en intégrant les risques d'addiction et mettre à jour le document unique
- ▶ Pour ce faire :
  - ▶ - Constituer un groupe de travail ou mission en csct
  - ▶ - Nécessité d'associer le médecin du travail
  - ▶ - informer et consulter le CSE
  - ▶ - Tenir compte de l'état de la science et de la littérature médicale sur le sujet
  - ▶ - Collaborer avec les services sociaux et les associations spécialisées
  - ▶ - traiter les sujets sur le plan collectif tout en accompagnant individuellement les personnes en toute confidentialité
- ▶ Informer et former le personnel et l'encadrement sur les risques et les procédures et démarche de prévention en place

# Petit rappel



L'approche des pratiques  
addictives doit toujours être  
réalisée avec la  
préoccupation du respect  
d'autrui et sans jugement de  
valeur

# MERCI POUR VOTRE ATTENTION

Quelques points de documentation

- ▶ Video et brochures inrs
- ▶ Site addict'aide
- ▶ Sites ministériels : [alcool-info-services .fr](http://alcool-info-services.fr)  
[Drogue-info-services .fr](http://Drogue-info-services.fr)  
[Tabac-info-service.fr](http://Tabac-info-service.fr)