

## Réglementation : Un cadre qui ne peut pas tout !

- **Responsabilité de l'employeur** : *obligation de protéger la santé de ses salariés dans la limite légale de l'action de l'employeur (respect des libertés individuelles).*
- **"Évaluation des risques"** : *identifier des situations de travail favorisant les conduites addictives (retranscrites dans le Document Unique).*
- **Responsabilité du salarié** : *prendre soin de sa santé.*
- **Addictions** :
  - Pas de texte spécifique aux addictions en entreprise.
  - Rôle essentiel de conseil du médecin du travail.
  - Interdiction du dépistage systématique.
  - Règlement intérieur : interdiction d'introduire/consommer des produits illicites.
- **Alcootest** :
  - Quand : pas systématique.
  - Pourquoi : uniquement pour faire cesser une situation dangereuse.
  - Comment : uniquement dans les conditions décrites par le règlement intérieur de l'entreprise.



# LE CADRE RÉGLEMENTAIRE - 1

## RESPONSABILITÉS ET ÉTHIQUE



**Problème de santé au travail à la frontière entre vie privée et impératifs de la vie professionnelle, libertés individuelles et contraintes de sécurité.**

### 1-RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR

#### ARTICLE L.4121-1 CODE DU TRAVAIL

« L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comportent :

1° Des actions de prévention des risques professionnels.

2° Des actions d'information et de formation.

3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés... ».

Une jurisprudence constante impose à l'employeur une obligation de sécurité de résultat à l'égard de ses salariés.

#### ARTICLE L.4121-3 CODE DU TRAVAIL

Obligation générale de sécurité faite à l'employeur qui « ...évalue les risques pour la santé... et met en œuvre des actions de prévention... ». Cette évaluation est retranscrite sous la forme du Document Unique d'évaluation des risques (article R.4121-1 Code du Travail).

La prise en compte des addictions dans ce « DU » est de nature à permettre une approche individuelle, mais surtout collective au sein de l'entreprise, permettant d'aborder à la fois les risques de l'addiction dans l'entreprise, mais aussi le risque d'addiction du fait des contraintes et organisations de travail.

#### ARTICLE L.1121-1 CODE DU TRAVAIL

Interdit d'« ...apporter aux droits de 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 ».

#### CIRCULAIRE 90/13 DU 9 JUILLET 1990

Ne préconise pas la constitution, à quelque niveau que ce soit, d'une liste pré-établie d'activités ou d'emplois entraînant la mise en œuvre d'un dépistage systématique. Il incombe donc au médecin du travail de juger des postes comportant de grandes exigences en matière de sécurité et de maîtrise du comportement pour lesquels il estime nécessaire de rechercher un comportement d'usage, le cas échéant étayé par des examens complémentaires. La détermination des postes et des fonctions « de sécurité » reste néanmoins sous la responsabilité de l'employeur.

**Avis du Comité consultatif d'éthique pour les sciences de la vie et de la santé** (avis n°15 du 16 octobre 1989) : « ... Interdiction générale de dépistage systématique portant sur tous les candidats à l'embauche en ce qui concerne la drogue. Pour certains emplois, la recherche de l'aptitude ou de l'inaptitude peut être justifiée par les risques que l'usage de drogue peut représenter dans l'exercice de l'activité envisagée. Dans ce cas, et dans ce cas seulement, le dépistage est justifié et peut être imposé (dans le cadre protégé par le secret qu'est la consultation en santé au travail).

Toutefois, l'intéressé doit être averti du test auquel il est soumis et qu'il ne saurait en aucun cas être effectué à son insu. L'on ne saurait, à cet égard, se satisfaire de l'insertion dans le règlement intérieur de l'entreprise d'une disposition prévoyant ce dépistage. L'intéressé doit être avisé individuellement du test auquel il est soumis. Il est (de plus) indispensable que soient déterminés avec précision les emplois présentant des risques tels que le dépistage doit s'imposer. Il ne saurait appartenir à l'employeur unilatéralement et de son propre chef de déterminer quels sont les emplois remplissant de telles conditions ».

## ARTICLES R.4228-20 ET -21 CODE DU TRAVAIL

Interdiction des boissons alcoolisées autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré.  
Interdiction de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse.  
Il est néanmoins admis qu'un employeur peut interdire toute boisson alcoolisée sous réserve que les tâches à effectuer l'imposent (à défaut de quoi une telle restriction constituerait une atteinte aux libertés individuelles).

## 2-RESPONSABILITÉS DU SALARIÉ

### ARTICLE L.4122-1 CODE DU TRAVAIL

Impose au salarié de « ... prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses responsabilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail... ».

## 3-RÈGLEMENT INTÉRIEUR

### ARTICLE L.1321-1 CODE DU TRAVAIL

« Le règlement intérieur est un document écrit dans lequel l'employeur fixe exclusivement... les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement, notamment les instructions prévues à l'article L.4122-1... » (à savoir les instructions qui sont données par l'employeur au salarié précisant, suivant la nature des risques professionnels, les dispositions permettant l'accomplissement des tâches en sécurité).

Il s'impose à l'ensemble du personnel et constitue un acte réglementaire de droit privé.

### ARTICLE L.1321-3 CODE DU TRAVAIL

#### « Le règlement intérieur ne peut contenir

1° Des dispositions contraires aux lois et règlements ainsi qu'aux stipulations des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ou l'établissement.

2° Des dispositions 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.

3° Des dispositions discriminant les salariés dans leur emploi ou leur travail, à capacité professionnelle égale, en raison de leur ...apparence physique, ... ou en raison de leur état de santé ou de leur handicap ».

### ARTICLE L.1321-4 CODE DU TRAVAIL

**Le règlement intérieur est soumis pour avis au CHSCT et donc au médecin du travail.**

#### Alcool et règlement intérieur :

Les conditions de réalisation de l'alcootest doivent y être définies pour que ce test puisse être réalisé, et donner la possibilité au salarié de contester la réalisation du contrôle ou de demander la présence d'un témoin. La réalisation de l'alcootest ne peut avoir d'autre objectif que de faire cesser une situation dangereuse ; il doit donc avoir un motif obligatoire de sécurité.

Le médecin du travail ou l'infirmière d'entreprise ne peuvent en aucun cas être impliqués dans la réalisation de l'alcootest en entreprise (contraire au code de déontologie, au code pénal sur les aspects liés au secret médical, ainsi qu'au code du travail).

Addictions et règlement intérieur : interdiction d'introduire et de consommer des produits illicites peut y être rappelée, ainsi que la possibilité de réaliser des examens complémentaires pour certains postes à l'initiative du médecin du travail et dans le respect des règles d'indépendance et de secret médical telles que définies par la réglementation, dans un objectif « ...exclusivement préventif [qui] consiste à éviter toute altération de la santé des salariés du fait de leur travail... ».

## 4-RAPPEL

#### Code pénal et code de santé publique :

Trafic, revente et usage de stupéfiants sont illicites et sanctionnés impliquant le cas échéant salariés et employeurs.

**Code de la route** (pour les salariés dont le poste implique des tâches de conduite) : le conducteur reste responsable au quotidien de l'adéquation entre l'activité de conduite et son état instantané de santé.

**Des tests alcool et stupéfiants** peuvent être effectués à l'initiative d'un Officier de Police Judiciaire.



SERVICE DE SANTÉ AU TRAVAIL BTP 21



# LE CADRE RÉGLEMENTAIRE - 2

## RÈGLEMENT INTÉRIEUR



### RÈGLEMENT INTÉRIEUR

#### Les éléments suivants peuvent figurer au règlement intérieur :

■ « Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, 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.

■ Il est interdit à toute personne d'introduire ou de distribuer et à tout chef d'entreprise, directeur, gérant, préposé, contremaître, chef de chantier et, en général, à toute personne, ayant autorité sur les ouvriers et employés, de laisser introduire ou de laisser distribuer dans les entreprises et locaux pour être consommées par le personnel, toutes boissons alcooliques.

Les boissons énumérées à l'article R. 4228-20 du Code du Travail pourront éventuellement être distribuées et consommées lors des réunions autorisées par la direction.

L'introduction et la distribution de boissons alcooliques dans le cadre des attributions du comité d'entreprise doivent être précisées.

De même, il est interdit dans les mêmes conditions d'introduire ou de consommer toute substance psychoactive.

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

■ Il est interdit à toute personne d'introduire ou de distribuer, et à tout chef d'entreprise, 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 entreprises des personnes en état d'ivresse.

Un état d'ivresse est suspecté lorsque plusieurs signes sont constatés tels que troubles de l'élocution, de l'équilibre, du comportement (excitation ou prostration), refus des règles de sécurité, odeur spécifique de l'haleine alcoolisée, détention ou consommation d'alcool ou de substances psychoactives (licites tels que médicaments ou illicites).

En cas de suspicion d'une ivresse d'origine alcoolique, un alcootest peut être pratiqué :

- **À toute personne affectée à l'exécution de certains travaux dangereux, à la manipulation de matières et produits dangereux, à la conduite de véhicules.**

- Par le supérieur hiérarchique ou un responsable dûment mandaté par l'employeur ou le chef d'entreprise.

NB - Le salarié sera informé de la possibilité qu'une tierce personne soit présente lors de l'alcootest et de la possibilité de procéder à une contre-expertise. Les personnes ci-dessus énumérées devront veiller au respect des dispositions prévues par le protocole concernant la prise en charge des personnes en état d'ivresse.

■ Tout salarié effectuant une activité à risque pour sa sécurité ou celle de tiers (activités dont les postes ont été énumérés ci-dessus) pourra être soumis à un **contrôle d'alcoolémie** par alcootest dans les conditions précitées. Ces contrôles sont réalisés dans le but d'assurer la sécurité des salariés présents sur le site.

■ Si le protocole de prise en charge des états d'ivresse, quelle qu'en soit l'origine, est annexé au **règlement intérieur**, il doit faire l'objet des consultations réglementaires »...