

UNIVERSITE DE NANTES  
Faculté de droit et des sciences économiques

# La prévention des conduites addictives par l'employeur

---

**Maud DOUCET**

**Sous la direction de M. Patrick CHAUMETTE**

Membres du jury :  
M. Patrick CHAUMETTE  
M. Franck HEAS

Mémoire de Master 2 Droit Social  
Année universitaire 2008-2009







UNIVERSITE DE NANTES  
Faculté de droit et des sciences économiques

# La prévention des conduites addictives par l'employeur

---

**Maud DOUCET**

**Sous la direction de M. Patrick CHAUMETTE**

Membres du jury :  
M. Patrick CHAUMETTE  
M. Franck HEAS

Mémoire de Master 2 Droit Social  
Année universitaire 2008-2009



Mes remerciements s'adressent à

M. P. CHAUMETTE, pour m'avoir soutenu dans ce projet,  
pour sa disponibilité et ses précieux conseils,

Ma famille et mes amis, pour leur soutien et leur patience.



## SOMMAIRE

<b>SOMMAIRE</b> .....	<b>1</b>
<b>INTRODUCTION</b> .....	<b>3</b>
Section 1 . Notion de conduites addictives .....	4
Section 2 . Etat des lieux des addictions en France.....	7
Section 3 . Etat des lieux des addictions en entreprise.....	11
Section 4 . Notion de prévention.....	18
Section 5 . La conciliation des libertés individuelles des salariés et de l'obligation de prévention de l'employeur .....	22
<b>Partie 1 . L'employeur, acteur de la prévention</b> .....	<b>24</b>
<b>Chapitre 1 . Les différents acteurs de la prévention</b> .....	<b>25</b>
Section 1 . Les préventeurs externes .....	25
Section 2 . Les préventeurs internes.....	32
<b>Chapitre 2 . La place prépondérante de l'employeur en matière de prévention</b> .....	<b>48</b>
Section 1 . La responsabilité civile de l'employeur .....	49
Section 2 . Le risque professionnel et les conduites addictives .....	52
<b>Partie 2 . Les actions de prévention</b> .....	<b>62</b>
<b>Chapitre 1 . Les actions d'anticipation</b> .....	<b>64</b>
Section 1 . Les mesures individuelles de prévention .....	64
Section 2 . Les mesures collectives de prévention .....	70
<b>Chapitre 2 . Les actions de réaction</b> .....	<b>88</b>
Section 1 . Les conduites addictives soupçonnées : le contrôle des salariés.....	88
Section 2 . Les conduites addictives avérées : conséquences sur le contrat de travail.....	96
<b>CONCLUSION</b> .....	<b>113</b>
<b>TABLE DES MATIERES</b> .....	<b>115</b>
<b>BIBLIOGRAPHIE</b> .....	<b>115</b>



## INTRODUCTION

L'adage populaire « *mieux vaut prévenir que guérir* » est là pour rappeler que la réparation des risques professionnels ne doit pas faire oublier que la meilleure politique en matière de santé et de sécurité au travail est la prévention. Les conduites addictives constituent l'un de ces risques professionnels, ou tout le moins aggravent ceux-ci, elles doivent donc être prises en considération dans les politiques de santé menées dans les entreprises.

« *Dans la relation de travail, le travailleur, à la différence de l'employeur, ne risque pas son patrimoine, il risque sa peau* »<sup>1</sup>. En conséquence la protection de la santé et de la sécurité du travail constitue la « *pierre angulaire du droit du travail* »<sup>2</sup> et une valeur fondamentale proclamée à la fois sur le plan mondial<sup>3</sup>, européen<sup>4</sup>, communautaire<sup>5</sup> et national<sup>6</sup>.

La protection de la santé et de la sécurité des travailleurs présente des enjeux de différents ordres : humain, il s'agit d'éviter les accidents, maladies et décès ; économiques et financiers , il s'agit de limiter les coûts liés à la perte de journées de travail et à la réparation du dommage subit. Pour la Commission, la santé et la sécurité au travail sont « *parties intégrantes [...] et éléments déterminants de la performance et de la compétitivité économique* »<sup>7</sup>. Ainsi mener

---

<sup>1</sup> SUPIOT A. « *Critique du droit du travail* » PUF 2<sup>ème</sup> édition, 2002 p. 68.

<sup>2</sup> PELISSIER J., SUPIOT A., JEAMMAUD A. *Droit du travail*, Paris, Editions Dalloz, Collection Précis, 2008, 24<sup>ème</sup> édition, p. 829.

<sup>3</sup> Le préambule de la Constitution de l'Organisation internationale du travail proclame « qu'il existe des conditions de travail impliquant pour un grand nombre de personnes l'injustice, la misère et les privations, ce qui engendre un tel mécontentement que la paix et l'harmonie universelles sont mises en danger », elle ajoute « qu'il est urgent d'améliorer ces condition : par exemple, en ce qui concerne [...] la protection des travailleurs contre les maladies générales ou professionnelles et les accidents résultant du travail [...] »

La déclaration des buts et objectifs de l'Organisation Internationale du Travail énonce que « La Conférence reconnaît l'obligation solennelle pour l'Organisation internationale du Travail de seconder la mise en œuvre, parmi les différentes nations du monde, de programmes propres à réaliser : [...] g) une protection adéquate de la vie et de la santé des travailleurs dans toutes les occupations ».

<sup>4</sup> La Charte sociale européenne énonce que « Tous les travailleurs ont droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail ».

<sup>5</sup> La Charte des communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs du 09.12.1989 énonce à l'article 19 que « Tout travailleur doit bénéficier dans son milieu de travail de conditions satisfaisantes de protection de sa santé et de sa sécurité. ».

La Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne du 7.12.2000 énonce à l'article 31 1<sup>o</sup> que « Tout travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité ».

<sup>6</sup> Conseil Constitutionnel 29.07.2005 n°2005-523 DC consacre le droit à la santé et au repos des salariés, garantis par le cinquième et le onzième alinéas du Préambule de la Constitution de 1946.

<sup>7</sup> Communication de la Commission européenne au Conseil et au Parlement européen du 21.02.2007 « Améliorer la qualité et la productivité au travail : stratégie communautaire 2007-2012 pour la santé et la sécurité au travail ».

une politique de santé dans l'entreprise est de l'intérêt des salariés mais également des entrepreneurs, et la nécessité d'une telle politique a pu être mise en avant dans la doctrine<sup>1</sup>.

Le même bon sens populaire énonce que « *qui a bu boira* ». Ce fatalisme vis-à-vis de l'alcoolisme, qui s'étend certainement à l'ensemble des conduites addictives, décourage toute velléité de prévention et peut au contraire inciter soit à nier le problème, soit à éliminer celui-ci, par exemple en licenciant le salarié s'adonnant par goût ou assuétude à la consommation de substances addictives. Pourtant le fatalisme ne devrait pas avoir sa place sur ce terrain. Si la prise en charge des personnes dépendantes relève avant tout des politiques de santé publique, le monde du travail, à travers les différents acteurs de la prévention des risques professionnels dont l'employeur, le premier d'entre eux, doit se saisir de la question.

## **Section 1 . Notion de conduites addictives**

Une conduite addictive peut être définie comme une « *manière de se comporter* »<sup>2</sup>, dénotant l'addiction de la personne en cause, c'est-à-dire un « *état de dépendance à une substance ou à une activité nocive pour la santé* »<sup>3</sup>. Plus précisément il va s'agir d'un « *comportement répétitif plus ou moins incoercible et nuisible à la santé* »<sup>4</sup>. Ce comportement peut être, ou non, relatif à un produit. Les addictions à un produit comprennent les dépendances aux différentes drogues ou substances psychoactives<sup>5</sup> : alcool, amphétamines et produits dérivés, caféine, cannabis, hallucinogènes, nicotine, opiacés, phencyclidine, sédatifs, hypnotiques, anxiolytiques, solvants volatils. Les addictions sans produits font référence aux différentes dépendances comportementales : workaholisme ou dépendance au travail, technodépendance, dépendance affective.

Afin de préciser le concept de conduites addictives, il convient de préciser tout d'abord quels sont les produits en cause, puis quelles sont les conduites en cause.

---

<sup>1</sup> MOREAU M.-A. « Pour une politique de santé dans l'entreprise » *Droit Social*, n° 9/10, Septembre/octobre 2002, p. 817

<sup>2</sup> Définition issue de « *Le nouveau Littré* », sous l'occurrence « conduite », édition 2007.

<sup>3</sup> Définition issue de « *Le nouveau Littré* », sous l'occurrence « addiction », édition 2007.

<sup>4</sup> Définition issue de « *Le petit Larousse grand format* », sous l'occurrence « addictif », édition 2004.

<sup>5</sup> Une substance psychoactives est celle qui « *influe sur le psychisme. Ex : les drogues sont des agents psychoactifs* » (Définition issue de « *Le nouveau Littré* », sous l'occurrence « psychoactif », édition 2007). Ces substances agissent sur le cerveau de celui qui les consomme. Elles modifient l'activité mentale, les sensations, le comportement. Leur usage expose à des risques et à des dangers pour la santé et peut entraîner des conséquences dans la vie quotidienne. De plus leur usage peut engendrer une dépendance. Enfin elles provoquent des effets somatiques variables selon les propriétés de chacune, leurs effets et leur nocivité.

## § 1 . Les produits addictifs

La notion de drogue, partie prenante de la définition de la conduite addictive, mérite d'être précisée. La définition la plus communément admise, selon laquelle est drogue toute substance susceptible d'engendrer la toxicomanie, permet une acception large du terme. Cette définition est cependant insuffisante pour caractériser la notion juridique de drogue.

MM. CABALLERO et BISIQU proposent une définition plus complète et faisant intervenir trois critères : « *Est drogue toute substance naturelle ou synthétique susceptible de créer : un effet psychotrope sur le système nerveux central, une dépendance physique ou psychique, un danger sanitaire et social.* »<sup>1</sup>

Le critère de l'effet psychotrope sur le système nerveux central de la drogue signifie que la consommation de la substance en cause provoque des sensations à la personne (dépression, stimulation, hallucination, euphorie, etc.) du fait de son action chimique sur le cerveau. Ce premier critère permet d'inclure dans la notion l'ensemble des produits qui agissent peu ou prou sur le cerveau du consommateur.

Le critère de la dépendance physique ou psychique est le critère central qui permet d'exclure de la notion un certain nombre de produits qui, s'ils ont un effet psychotrope, n'engendrent pas ou peu de dépendances telles le café, le thé ou encore le cacao.

Le dernier critère est celui du danger sanitaire et social. Il s'agit là pour les auteurs d'une condition « *évidente, quoique trop souvent négligée de la qualification de la drogue* ». L'idée est que les coûts sociaux directs et indirects de la consommation de la substance en cause permettent de mesurer sa dangerosité et de la faire entrer éventuellement dans la catégorie « drogue ».

Si complète et pertinente que soit cette définition, notamment en termes de justification du choix de la prohibition des substances en cause, et pour les besoins des développements à suivre, sera adoptée une définition de la drogue par le traitement juridique dont les produits font l'objet.

La notion de drogue sera définie par les textes qui organisent la lutte contre elle : est une drogue toute substance contre laquelle la société organise une réponse juridique prenant la forme d'une réglementation ou d'une interdiction de la production, du commerce et de l'usage. Sont ainsi qualifiés de drogue le tabac, l'alcool, les médicaments, et les stupéfiants.

---

<sup>1</sup> CABALLERO F. et BISIQU Y. *Droit de la drogue* Paris, Editions Dalloz, Collection Précis, 2000, 2<sup>ème</sup> édition, p. 7.

Les addictions sans produit, sans que soient niés ni l'importance du phénomène, ni les enjeux pour les personnes qui en sont victimes ne seront pas traitées au cours des développements à venir puisqu'aucun texte ne les appréhende.

## **§ 2 . Les conduites addictives**

Puisque la question des addictions sans produit ne sera pas abordée, il est possible de circonscrire les conduites addictives à l'action de consommation de drogues : adopter une conduite addictive, c'est consommer une drogue. La consommation de drogues cause des effets différents en fonction de la substance en cause. Généralement l'effet immédiat est la modification des perceptions, de l'humeur et du comportement.

Il existe différents modes de consommation distingués par la classification internationale des maladies (CIM 10) établie par l'OMS.

La première catégorie est l'usage simple. Il s'agit de la consommation occasionnelle ou régulière d'un produit psychoactif. Cet usage n'entraînant pas nécessairement des conséquences néfastes pour la santé.

La deuxième catégorie est l'usage nocif, ou l'abus. Il s'agit d'un mode de consommation préjudiciable pour la santé physique ou mentale du consommateur.

La dernière catégorie est la dépendance. Le consommateur dépendant manifeste un ensemble de syndromes comportementaux, cognitifs et physiologiques survenant à la suite d'une consommation répétée d'une drogue, et associé à un désir puissant de prendre ladite drogue. La dépendance entraîne également un désinvestissement progressif des autres activités et obligations au profit de la consommation de drogue.

Cette distinction manifestement fondamentale en addictologie<sup>1</sup> n'emporte que peu de conséquences sur le traitement juridique de la question. En conséquence ne sera pas faite de distinction en fonction des différents modes de comportements dans les développements à suivre.

Les conduites addictives peuvent être définies comme les comportements des personnes consommant une drogue, c'est-à-dire à une substance contre laquelle notre société

---

<sup>1</sup> « L'addictologie étudie les pratiques de consommation et les conduites addictives dans le cadre d'une approche globale. Elle vise à comprendre les mécanismes d'acquisition de la dépendance et s'intéresse en particulier aux déterminants biologiques, physiologiques, psychologiques et sociaux. Son objectif est également de réfléchir aux traitements possibles et à la prévention ainsi qu'aux conséquences sociales et économiques de ces dépendances. » DURAND E., GAYET C., LABORDE L., VAN DE WEERDT C., FARGES E., « Conduites addictives et travail » Documents pour le Médecin du Travail n° 115, 3ème trimestre 2008, p. 339.

a organisé une réponse juridique pour s'en protéger, réponse prenant la forme d'une réglementation ou d'une interdiction de la production, du commerce et de l'usage. Partant les développements à suivre traiteront de la dépendance à l'alcool, au tabac, aux stupéfiants et aux médicaments.

## **Section 2 . Etat des lieux des addictions en France**

Avant de brosser un rapide paysage des modes de consommation de drogues dans la société française, il ne semble pas inutile de s'interroger sur l'existence d'un droit de se droguer parmi les libertés et droits reconnus.

### **§ 1 . La question de l'existence du droit de se droguer**

La question de l'existence d'un droit aux drogues, ou plutôt d'une liberté de se droguer, puisqu'il ne saurait être question ici d'un droit créance, n'est pas si naïve qu'il y paraît de prime abord. En effet, cette liberté a pu être réclamée par un certain nombre d'auteurs<sup>1</sup>.

La reconnaissance de la liberté de se droguer a pour corollaire la dépénalisation de l'usage de la drogue, qui a pu être réclamée sur le fondement des libertés publiques. Ainsi la Constitution contient quelques dispositions qui seraient susceptibles de légitimer un recours en non-conformité des différents textes adoptés au nom de la lutte contre la drogue<sup>2</sup>.

Le Conseil Constitutionnel n'a pas eu l'occasion de se prononcer sur la question de la constitutionnalité des textes de lutte contre les drogues. Ainsi aucune décision n'a été prise relativement à l'article L. 3411-1 du Code de la santé publique<sup>3</sup>, ni sur l'article 222-37 du Code pénal<sup>4</sup>. La célèbre loi Evin du 10 janvier 1991 contenant un certain nombre de

---

<sup>1</sup> Sur cette question, voir CABALLERO F. et BISIYOU Y. *Droit de la drogue* Paris, Editions Dalloz, Collection Précis, 2000, 2<sup>ème</sup> édition, p. 117 et s.

<sup>2</sup> Principe de la nécessité des infractions aux articles 4 et 5 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen. Principe de la légalité des incriminations et des peines et son corollaire le principe de proportionnalité de la sanction à la gravité de l'acte à l'article 8 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen. Principe d'égalité entre les citoyens aux articles 1 et 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen et à l'article 2 de la Constitution de 1958 (CABALLERO F. et BISIYOU Y. *Droit de la drogue* Paris, Editions Dalloz, Collection Précis, 2000, 2<sup>ème</sup> édition, p. 547 et s.).

<sup>3</sup> Article L. 3411-1 du Code de la santé publique : « Une personne usant d'une façon illicite de substances ou plantes classées comme stupéfiants, est placée sous la surveillance de l'autorité sanitaire. ».

<sup>4</sup> Article 222-37 du Code pénal : « Le transport, la détention, l'offre, la cession, l'acquisition ou l'emploi illicites de stupéfiants sont punis de dix ans d'emprisonnement et de 7 500 000 euros d'amende. Est puni des mêmes peines le fait de faciliter, par quelque moyen que ce soit, l'usage illicite de stupéfiants, de se faire délivrer des stupéfiants au moyen d'ordonnances fictives ou de complaisance, ou de délivrer des stupéfiants sur la présentation de telles ordonnances en connaissant leur caractère fictif ou complaisant.

dispositions relatives à la lutte contre le tabagisme et l'alcoolisme fit l'objet d'un recours devant le Conseil constitutionnel<sup>1</sup>. Ce recours n'a pas porté sur la question de la liberté de consommer de l'alcool et du tabac mais sur la liberté d'entreprendre, sur le droit de propriété, et sur le principe d'égalité devant la loi.

À défaut de décision du Conseil constitutionnel reconnaissant la liberté de se droguer, les juridictions ordinaires sont susceptibles de se prononcer sur cette question par le biais de la voie d'exception et d'écarter l'acte administratif pris en application des lois antidrogue. La théorie de la loi-écran fait cependant obstacle au contrôle de constitutionnalité d'un acte administratif conforme à une loi elle-même non conforme à la Constitution.

Ainsi, le juge répressif s'est refusé à contrôler le règlement classant le cannabis parmi les substances stupéfiantes au regard du principe de nécessité de la loi pénale posé aux articles 4 et 5 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen<sup>2</sup>. De même, il ne censure pas les dispositions du Code pénal punissant la détention de cannabis de dix ans d'emprisonnement au nom du principe de proportionnalité des peines tiré de l'article 8 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen<sup>3</sup>. Récemment, la chambre criminelle de la Cour de cassation a eu l'occasion de réaffirmer clairement cette position à l'occasion d'une espèce touchant au cannabis où le décret classant cette drogue parmi les substances stupéfiantes était contesté : *« le juge judiciaire n'a pas compétence pour apprécier la constitutionnalité des lois ni celle des décrets pris dans les limites de l'habilitation conférée par le législateur au pouvoir réglementaire »*<sup>4</sup>.

De l'application de cette théorie naît une situation paradoxale au regard de la hiérarchie des normes puisque peuvent s'appliquer une loi et les actes administratifs pris pour son application, bien que non-conformes à la Constitution. Pour faire face à ce problème, la loi constitutionnelle du 23 juillet 2008 de modernisation des institutions de la V<sup>ème</sup> République a institué un contrôle de constitutionnalité de la loi par voie d'exception, contrôle relevant de la

---

Les deux premiers alinéas de l'article 132-23 relatif à la période de sûreté sont applicables aux infractions prévues par le présent article. ».

<sup>1</sup> Conseil Constitutionnel 08.01.1991, n° 90-283DC.

<sup>2</sup> Trib. Corr. Cahors, 01.09.1997, inédit, cité par CABALLERO F. et BISIYOU Y. *Droit de la drogue* Paris, Editions Dalloz, Collection Précis, 2000, 2<sup>ème</sup> édition, p. 127.

<sup>3</sup> Trib. Corr. Créteil 06.07.1994, B... c. MP, inédit, Trib. Corr. Limoges 30.11.1994, L... c. MP, inédit, CA Caen 02.11.1994, G... c. MP, inédit, Cass. Crim. 13.01.1999. arrêts cités par CABALLERO F. et BISIYOU Y. *Droit de la drogue* Paris, Editions Dalloz, Collection Précis, 2000, 2<sup>ème</sup> édition, p. 127.

<sup>4</sup> Cass. Crim. 04.04.2001, n°00-84.199, Inédit.

compétence du Conseil constitutionnel<sup>1</sup>. Cette nouvelle voie de recours contre la loi estimée anticonstitutionnelle sera peut-être utilisée par les partisans de la liberté de se droguer pour contester les textes antidrogue.

De la même manière, le juge ordinaire s'est refusé à sanctionner les textes antidrogue en raison de leur non-conformité aux normes internationales ratifiées par la France. Ainsi, il a été jugé que les dispositions réprimant l'usage privé de cannabis par un individu majeur ne sont pas disproportionnées au sens de l'article 10 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, c'est-à-dire au regard du principe de protection de l'intimité de la vie privée<sup>2</sup>. De même la chambre criminelle de la Cour de cassation<sup>3</sup> a jugé que les textes antidrogue respectaient le principe de légalité criminelle de l'article 7 et le principe de proportionnalité des peines et étaient donc conformes à la Convention.

## **§ 2 . La consommation de substances addictives dans la société française**

Les statistiques disponibles<sup>4</sup> permettent d'avoir une image relativement précise de la consommation de substances addictives en France.

Ainsi le nombre de consommateurs réguliers est estimé à 9,7 millions s'agissant de l'alcool, 11,8 millions s'agissant du tabac, 3,8 millions s'agissant des médicaments psychotropes, et 1,2 million s'agissant du cannabis. En ce qui concerne les autres drogues illicites, les données sur la consommation régulière sont indisponibles, le nombre d'expérimentateurs est toutefois estimé à 2,3 millions (1,1 million expérimentateurs de cocaïne, 900 000 d'ecstasy, et 360 000 d'héroïne).

Ajoutons que la polyconsommation, définie comme le cumul d'au moins deux usages

---

<sup>1</sup> Article 61-1 : « Lorsque, à l'occasion d'une instance en cours devant une juridiction, il est soutenu qu'une disposition législative porte atteinte aux droits et libertés que la Constitution garantit, le Conseil constitutionnel peut être saisi de cette question sur renvoi du Conseil d'État ou de la Cour de cassation qui se prononce dans un délai déterminé. »

<sup>2</sup> Trib. Corr. Cahors, 01.09.1997, inédit, cité par CABALLERO F. et BISIOU Y. *Droit de la drogue* Paris, Editions Dalloz, Collection Précis, 2000, 2<sup>ème</sup> édition, p. 127.

<sup>3</sup> Cass. Crim. 04.04.2001, n°00-84.199, Inédit.

<sup>4</sup> ADES J.-E. CADET-TAIROU A., LE NEZET O. MARTINEAU H., MUTATAYI C., PALLE C., COSTES J.-M. (dir.), *Drogues, chiffres clés*, Édition OFDT, décembre 2007, 6 pages.

BECK F., GUILBERT P., GAUTIER A. (dir.). *Baromètre santé 2005 Attitudes et comportements de santé*, Saint-Denis, Editions INPES, coll. Baromètres santé, 2007

BECK F., LEGLEYE S., SPILKA S., BRIFFAULT X., GAUTIER A., LAMBOY B., LEON C., WILQUIN J.-L. « Les niveaux d'usage des drogues en France en 2005, exploitation des données du Baromètre santé 2005 » *Tendances*, (Editions OFDT), n° 48, mai 2008, 6 pages.

réguliers des trois produits les plus consommés, l'alcool, le tabac et le cannabis, concerne 8 % de la population des adultes.

Les addictions aux substances psychoactives sont responsables en France de plus de 100 000 décès évitables par accident et par maladie. L'alcool est responsable de 37 000 décès annuels, le tabac 60 000, 130 accidents de la route sont imputables au cannabis et on compte encore 171 décès par surdose et 69 décès d'usagers de drogues par Sida. Ces quelques chiffres sont la preuve des enjeux de santé publique posés par les conduites addictives.

S'agissant plus spécifiquement du tabac et de l'alcool, quelques remarques sont à formuler. Tout d'abord, il est à noter qu'il s'agit des deux drogues les plus consommées en comparaison des autres substances. Le taux d'expérimentation de l'alcool est de 92,6 %, 79,2 % pour le tabac contre 36,9 % pour les médicaments psychotropes et 30,7 % pour le cannabis. Par ailleurs, la consommation de tabac et d'alcool connaît une diminution. En ce qui concerne plus précisément l'alcool, il est constaté une baisse de la proportion des buveurs quotidiens depuis les années 1990, néanmoins, les ivresses alcooliques et la proportion de buveurs à risque (10 %) sont restées stables depuis 2000.

En ce qui concerne les médicaments psychotropes, ils constituent le troisième type de drogue le plus consommé. Il s'agit principalement d'anxiolytiques (7 %), de somnifères (7 %) et d'antidépresseurs (6 %). Pour les observateurs des modes de consommation des substances psychoactives, ils constituent une catégorie un peu à part du fait de la difficulté à distinguer entre l'usage thérapeutique ou non. Outre les différences de consommation observées entre hommes et femmes, il existe d'importantes variations en fonction de l'âge : on assiste à un recul de la consommation au-delà de 55 ans. Deux hypothèses peuvent être avancées pour expliquer ce phénomène : soit la retraite est envisagée comme un moment privilégié pour diminuer ou abandonner la consommation de tels produits qui permettaient de lutter contre le stress occasionné par l'activité professionnelle, soit il ne s'agit que d'un effet de génération.

Quant aux drogues illicites, il importe de signaler tout d'abord que le cannabis est de loin la plus consommée : il l'est dix fois plus que la cocaïne ou l'ecstasy et trente fois plus que l'héroïne. En dehors du cas du cannabis, on constate que la consommation de ces drogues est marginale. Néanmoins, contrairement aux drogues licites dont le niveau de consommation a tendance à diminuer, la consommation régulière de cannabis s'est accrue significativement (58 %), de même que l'usage de cocaïne et d'ecstasy entre 2000 et 2005.

Le droit de s'adonner à la drogue n'existe pas en droit français, existe tout au plus une

tolérance, une acceptation culturelle de la consommation d'alcool et de tabac. En dépit de quoi, la consommation de drogues touche, directement ou indirectement, l'ensemble de la population française. Ce comportement et les risques y afférents se reflètent dans le monde du travail.

### **Section 3 . Etat des lieux des addictions en entreprise**

Le monde de l'entreprise n'est pas exempt du phénomène général de consommation de drogue qui touche l'ensemble de la société. Pourtant il s'agit d'une thématique qui n'est que peu prise en compte par les spécialistes du droit social. Les conduites addictives ont la caractéristique d'être intrinsèques du salarié, et ce même lorsqu'elles ont des conséquences pour l'entreprise.

#### **§ 1 . La consommation de substances addictives dans l'entreprise**

Les quelques données disponibles<sup>1</sup> montrent que l'entreprise, acteur de la société, n'échappe pas au phénomène de la consommation de drogues, ce qui a conduit les dirigeants à une prise de conscience de ce problème.

La consommation des substances addictives prévaut de manière importante dans l'entreprise. Ainsi plus de 80 % de salariés consomment de l'alcool, cette consommation constitue un risque pour 7,8 % d'entre eux et 1 % est alcoolodépendant. De même 8 % des salariés consomment des médicaments psychotropes.

Le groupe « *toxicomanies et travail* » de l'Institut de Sécurité au Travail du Nord de la France (ISTNF) a mené des études de prévalence des substances psychoactives.

En 1995, une étude montre que dans la région Nord-Pas de Calais 24 % des salariés testés par les services de médecine du travail étaient positifs aux différentes substances addictives recherchées. En outre 40 % de ceux qui occupaient un poste de sécurité révélaient un résultat

---

<sup>1</sup> COHIDON C., MURCIA M. et le Comité de pilotage de Samotrace région Centre Samotrace – volet « épidémiologie en entreprise » résultats intermédiaires à un an (3 000 questionnaires) Régions Centre, Pays de la Loire et Poitou-Charentes, Saint-Maurice, Editions INVS, Collection Rapports Scientifiques, Santé et travail, 2007, 4 pages.

KUNZ V., MICHAUD P., TOUBAL S., LOBBAN G., DEMORTIERE G., « Risque alcool et santé au travail. Etude de repérage et d'intervention auprès de 2 060 salariés » *Evolutions*, n° 1, Avril 2006, 4 pages.

ROBERT J.-C. « Spécial sondage : le français et les pots en entreprise », *La lettre de l'association PSRE*, Décembre 2008, 4 pages.

GARNIER S. Alcool et substances psychoactives dans l'entreprise : salariés et DRH s'expriment, Paris, Editions INPES, Communiqué de presse sur l'enquête INPES-ANPAA-BVA de 2006 « Substances psychoactives dans l'entreprise », 2006, 4 pages.

Groupe régional « Toxicomanie e travail *Conduites addictives en entreprise*, Editions ISTNF, Présentation, 51 pages.

également positif.

En 2001, des recherches de substances addictives ont été réalisées sur des postulants à un poste de chauffeur poids lourds à Douai. Parmi ceux qui se sont présentés au test, 11 % se sont révélés positifs au cannabis et 2 % aux opiacés.

Plus récemment, en 2004, a été effectuée une étude de prévalence de la consommation de produits altérant la vigilance chez les transporteurs routiers dans la région Nord-Pas de Calais. Les tests étaient positifs à 8,6 % pour le cannabis, à 5 % pour l'éthanol, et à 7,7 % pour d'autres substances.

Au niveau national, et s'agissant plus précisément de la présence d'alcool dans l'entreprise, 11 % des actifs déclarent avoir consommé de l'alcool sur le temps de travail, hors le cas de repas d'affaires ou de pots d'entreprise, bien que ce ne soit autorisé que par 2 % des responsables des ressources humaines.

Ces chiffres importants peuvent trouver une part d'explication dans le fait qu'ils reflètent le mode de consommation de la population française en général. Mais le fait est que l'entreprise cautionne la consommation d'alcool, voire la légitime par l'organisation de déjeuners d'affaires ou de pots d'entreprise durant lesquels de l'alcool est proposé.

Ainsi 23 % des actifs consomment de l'alcool à l'occasion de déjeuners d'affaires, et la proportion est plus importante pour les cadres supérieurs et concerne 39 % d'entre eux.

De même, 92 % des salariés sont amenés à participer à un pot au sein de son entreprise, à l'initiative de la direction ou d'un collègue. À ces occasions, 68 % des salariés sont exposés à l'alcool et plus de la moitié d'entre eux consomment plus de deux verres. La présence d'alcool est justifiée par les organisateurs par l'esprit de fête, la tradition dans l'entreprise (51 %), ou la crainte de paraître « radin ».

En ce qui concerne l'appréhension du tabac par le monde du travail, la situation est différente. Si l'alcool trouve une forme d'acceptation, voire de légitimation dans le monde du travail il en va différemment pour les questions relatives au tabagisme. Ainsi salariés comme dirigeants d'entreprise sont majoritairement favorables à la protection des non fumeurs contre les méfaits du tabagisme passif, et l'idée de l'entreprise sans tabac recueille l'adhésion de 48 % des salariés et de 50 % des DRH des entreprises de plus de cinquante salariés.

La présence de substances addictives dans l'entreprise est source de difficultés pour les employeurs, qui ont pris conscience du problème.

Les risques liés aux addictions sont jugés importants pour 85 % des DRH. À la question « dans votre entreprise, quelles sont les thématiques sur lesquelles vous êtes, vous

personnellement (ou vos collaborateurs), le plus vigilant ? » les dirigeants ont répondu par la consommation d'alcool à 47 %, par la consommation de tabac à 37 %, par l'usage de drogues (autres que le cannabis) à 13 %, par l'usage du cannabis à 9 % et par la consommation de médicaments psychotropes à 3 %.

## **§ 2 . La faible prise en compte de la question des conduites addictives dans la relation de travail**

Les conduites addictives dans l'entreprise ont des conséquences sur la santé et la sécurité dans l'entreprise d'une manière non négligeable : il est estimé que 15 à 20 % des accidents du travail sont dus à la consommation d'alcool, de cannabis, ou de médicaments psychotropes<sup>1</sup>. Dépit de ce constat, force est de constater que cette question n'est que faiblement prise en compte par les spécialistes du droit social. S'agissant des pouvoirs publics, la thématique est abordée par les plans récents de lutte contre les addictions.

### **I . Les spécialistes du droit social**

Le sujet des conduites addictives n'est que peu traité par les spécialistes du droit social.

Ainsi il est aisé de noter que les différents manuels n'abordent pas le thème, et qu'aucune entrée n'existe ni dans les tables des matières ni dans les index.

De même, les encyclopédies juridiques n'abordent pas le sujet. Ainsi par exemple le *Dictionnaire permanent Sécurité et Conditions de travail* n'aborde pas la question de front, mais uniquement de manière incidente en traitant de l'interdiction de fumer dans les lieux de travail ou de la question de l'alcootest par exemple. De même, le *Jurisclasseur Travail Traité* ne l'évoque que pour rappeler les obligations de l'employeur en matière d'aménagement des lieux de travail, et incidemment en matière de licenciement disciplinaire.

Enfin il n'existe pas d'ouvrages dédiés au sujet, exception faite de l'ouvrage de MM. ARBOUCH et TRICLIN « *Les tabous dans l'entreprise : prévenir et gérer ces risques dont on ne parle jamais* »<sup>2</sup> qui consacre plusieurs chapitres aux questions liées à la présence de tabac, d'alcool ou de stupéfiants dans l'entreprise. Dans la doctrine le sujet n'a été en partie traité que par M. HERAUD dans son article « *L'alcool dans l'entreprise* »<sup>3</sup> et

---

<sup>1</sup> INSERM « Alcool, dommages sociaux, abus et dépendance » 2003.

<sup>2</sup> ARBOUCH P. et TRICLIN A. *Les tabous dans l'entreprise. Prévenir et gérer ces risques dont on ne parle jamais*, Paris, Editions Eyrolles, 2007, 349 pages

<sup>3</sup> HERAUD J. « L'alcool dans l'entreprise » *Droit Ouvrier*, n° 666, janvier 2004 p. 1

M. ADAM en ce qui concerne le licenciement du salarié en raison de son ébriété<sup>1</sup>.

Pourtant la question n'est pas ignorée et dans le chapitre sur la santé et la sécurité au travail, les auteurs du Précis Dalloz mentionnent cette problématique des conduites addictives comme un nouveau risque professionnel : « *Si la prévention des risques est le maître mot, des périls perdurent et d'autres apparaissent (alcoolisme, et autres addictions, [...])* »<sup>2</sup>.

Par ailleurs, la question de l'alcool au travail, s'il ne s'agit pas d'une problématique nouvelle, a su trouver sa place lors du colloque « *La santé au travail à l'épreuve des nouveaux risques* »<sup>3</sup> dans l'intervention de M. FILLAUT<sup>4</sup>.

En dépit du manque de littérature juridique sur cette matière, on ne peut manquer de remarquer que la question des conduites addictives sur les lieux de travail est une préoccupation réelle. La presse généraliste s'en est d'ailleurs fait l'écho récemment. Ainsi dans la presse nationale, le quotidien *La Tribune* en date du 26 février 2009 consacre une pleine page à une enquête intitulée « *Quand la drogue plane sur l'entreprise* »<sup>5</sup> et *Le Monde* en date du 2 décembre 2008 publie une chronique sur « *La difficile prévention de l'alcool au travail* »<sup>6</sup>.

La presse spécialisée dans les ressources humaines n'est pas non plus sourde à ces préoccupations. La revue « *Les cahiers du DRH* » a publié ces dernières années un certain nombre d'articles relatifs à la question des conduites addictives dans l'entreprise, dont les titres pour la plupart sous forme de questionnements sont le signe d'une préoccupation des professionnels<sup>7</sup>. La revue « *Liaisons sociales magazine* » a également eu l'occasion de traiter

---

<sup>1</sup> ADAM P. « L'état d'ébriété du salarié, motif de rupture du contrat de travail » *Bulletin Social Francis Lefebvre*, n° 05/04, mai 2004, p. 239.

<sup>2</sup> PELISSIER J., SUPIOT A., JEAMMAUD A. *Droit du travail*, Paris, Editions Dalloz, Collection Précis, 2008, 24<sup>ème</sup> édition, p. 832.

<sup>3</sup> Colloque international « *La santé au travail à l'épreuve des nouveaux risques* » les 9 et 10 octobre 2008, Université de Bretagne Sud, Lorient.

<sup>4</sup> Sur ce sujet, il est possible de se référer à l'article de FILLAUT T. « L'interdiction de l'alcool au travail : aux origines d'une législation ancienne et inadaptée (1913-1923) » dans *santé au travail et travail de santé* sous la direction de DOUGUET F. et MUNOZ J., Rennes, éditions EHESP, collection Recherche Santé Social, 2008, 172 pages

<sup>5</sup> MOSQMETTI J. « Quand la drogue plane sur l'entreprise » *La Tribune*, n° 4128, 26 février 2009, p. 10

<sup>6</sup> KESSLER F. « La difficile prévention de l'alcool au travail » *Le Monde*, 2 décembre 2008

<sup>7</sup> NICOLET S. « Alcool : comment protéger l'entreprise et ses salariés ? » *Les Cahiers du DRH*, n° 149, décembre 2008, p. 44. NIEL S. « Comment se préparer à l'interdiction totale de fumer ? » *Les cahiers du DRH* n° 125, octobre 2006, p. 13. NIEL S. « L'alcool au bureau est-il vraiment dangereux ? » *Les cahiers du DRH* n° 123, juillet 2006. NIEL S. « Alcool, drogue au travail, faut-il sévir ? » *Les cahiers du DRH* n° 116, décembre 2005, p. 15. NIEL S. « Que faire d'un conducteur qui n'a plus de permis de conduire ? » *Les cahiers du DRH*, n° 93, Décembre 2003, p. 7.

de cette question<sup>1</sup>. De la même façon la revue « *Documents pour le médecin du travail* » se préoccupe du sujet et a publié dernièrement un dossier intitulé « *Conduites addictives et travail* »<sup>2</sup>.

Enfin les entreprises elles-mêmes se saisissent de la question. À titre d'exemple, la SACER Atlantique, société de travaux publics, lutte contre les addictions notamment par la distribution d'autotests<sup>3</sup>. Le PMU a mené une politique de lutte contre les problèmes liés à l'alcool<sup>4</sup> visant plus particulièrement les collaborateurs itinérants se rendant dans les bars, cafés et restaurant. La RATP a répondu à la question des conduites addictives par deux voies : d'une part l'information et la sensibilisation des agents et d'autre part la responsabilisation des équipes par la mise à disposition d'éthylotest. Et deux filiales du groupe VINCI ont, elles aussi ont en place des démarches d'information et de prévention<sup>5</sup>.

## **II . Les politiques publiques**

La question de la santé au travail est une préoccupation majeure des pouvoirs publics. Dans le but d'améliorer la prévention des risques professionnels et de diminuer le nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles, a été élaboré le plan santé au travail 2005-2009.

La direction des relations du travail, en concertation avec les partenaires sociaux, a identifié quatre objectifs prioritaires pour ce faire : le développement des connaissances des dangers, des risques, et des expositions en milieu professionnel ; le renforcement de l'effectivité du contrôle ; la réforme des instances de pilotage et le décloisonnement des approches des institutions ; l'encouragement des entreprises à être acteur de la santé au travail.

S'agissant de ce dernier objectif, dix actions ont été prévues, parmi lesquelles il convient de

---

<sup>1</sup> « Les salariés partagés sur l'interdiction des boissons alcoolisées au bureau » Liaisons Sociales Magazine n° 99, février 2009 p. 44, S. BECHAUX « Patron, encore une coupe ! » Liaisons Sociales Magazine n° 95, octobre 2008 p. 8, J.-E. RAY « Les Drogues en entreprise », Liaisons Sociales Magazine n° 66, novembre 2005 p. 58

<sup>2</sup> DURAND E., GAYET C., LABORDE L., VAN DE WEERDT C., FARGES E. « Conduites addictives et travail » *Documents pour le Médecin du Travail*, n° 115, 3ème trimestre 2008, p. 339

<sup>3</sup> Sur ce sujet voir les articles publiés dans *Entreprise & Carrières* du 03.02.2002, dans le *Mensuel du Golfe du Morbihan* du 15.01.2009, dans le *Télégramme* du 15.01.2009.

<sup>4</sup> CHAMPEAUX F. et VELOT F. « L'entreprise face à l'alcool. L'expérience du PMU. Entretien avec Evelyne Philippon, DRH du PMU » dans *La santé au travail*, sous la direction de VERKINDT P.-Y., *Semaine Sociale Lamy Supplément*, n° 1232, octobre 2005, p. 45.

<sup>5</sup> BONDEELLE A., FELLMANN A. et VAUDOUX D. « Dossier. Drogues et travail. Un très mauvais ménage » *Travail et Sécurité*, n° 678, novembre 2007, p. 16

noter la deuxième, « *Mobiliser les services de santé au travail pour mieux prévenir les risques psychosociaux* ». Un constat est posé : la prégnance des risques psychosociaux. Les conduites addictives sont identifiées comme tels et constituent sur les lieux de travail une menace pour l'intégrité physique et mentale des salariés. Pour remédier à cette situation, il est proposé d'orienter et de planifier par voie contractuelle les actions en milieu de travail des services de santé au travail et des intervenants en prévention des risques professionnels vers la prévention des risques psychosociaux.

Hormis cette mention des conduites addictives en tant que risque psychosocial contre lequel les services de santé au travail doivent mener une action privilégiée, le sujet n'est pas traité par le plan santé au travail.

Ce plan a vocation à s'articuler avec d'autres plans de politiques publiques : le plan national santé environnement et le plan de cohésion sociale par exemple. Cependant il n'est pas fait mention des différents plans de lutte contre les différentes drogues et addictions qui pourtant évoquent le monde du travail.

Ainsi, le plan gouvernemental de lutte contre les drogues illicites, le tabac et l'alcool 2004-2007 constate que la consommation de produits addictifs touche, directement ou indirectement, l'ensemble de la population française et constitue un problème majeur de santé publique et de sécurité. Le plan énonce neuf priorités se déclinant en objectifs. Pour ce qui nous intéresse, le premier objectif « *prévenir* » propose la mesure 1.5 « *Sécurité routière et prévention des accidents du travail : dissocier consommation de drogues et l'alcool et conduites ou tâches à risque* ». Est émis le constat suivant : la consommation de produits addictifs est source d'un risque accru d'accidents. Il est proposé d'agir en priorité dans les métiers les plus exposés d'abord en les identifiant, puis en menant des actions sur les conditions de travail et des actions de sécurité visant à réduire le nombre d'accidents de travail en lien avec la consommation de produits addictifs.

Dans le cadre de ce plan, la MILDT a rédigé un rapport « *Conduites addictives et milieu professionnel* » proposant cinq pistes d'actions : lever le déni entourant les conduites addictives en milieu professionnel, promouvoir une approche intégrée articulant les différentes dimensions de cette thématique, construire une politique de prévention, inclure le dépistage dans cette politique de prévention, traiter ce qui ressort des rôles et responsabilités de chacun des acteurs.

Le plan gouvernemental de lutte contre les drogues et les toxicomanies 2008-2011 constate d'une part le succès des politiques publiques passées sur le terrain de la prise en

charge sanitaire des usagers de drogue, et d'autre part l'échec de celles-ci en ce qu'elles ne sont pas parvenues à faire diminuer l'usage de drogues illicites et l'abus d'alcool, ni à limiter la polyconsommation. En conséquence cinq axes de politiques publiques sont définis, se déclinant en cent quatre-vingt-treize mesures.

La mesure 1-9 « *réduire les accidents professionnels, l'absentéisme et les risques liés à l'usage d'alcool, de psychotropes ou de stupéfiants* » part du constat selon lequel les conduites addictives ont un impact sur les accidents du travail, sur l'absentéisme, sur les conflits dans l'entreprise et qu'il s'agit d'un risque pour la santé des salariés. Elle s'appuie sur le rapport de la MILDT et met en avant la nécessité d'adopter un ensemble de mesures de prévention. Dans cette optique est proposé l'organisation d'états généraux sur la question des conduites addictives en milieu professionnel et la promotion du dépistage comme outil du médecin du travail.

### **§ 3 . Le caractère personnel des conduites addictives**

Les conduites addictives des salariés peuvent procéder de la vie personnelle ou professionnelle des salariés, dans leur origine ou leur expression, ce qui est source de complexité et de confusion.

C'est-à-dire que l'origine des conduites addictives, la cause, peut être un mal-être professionnel, le salarié utilisant les drogues comme un dopant pour faire face aux contraintes professionnelles dont il est l'objet : stress, cadence de travail par exemple. À l'inverse l'origine de la conduite addictive peut tenir d'une maladie (la drogue, le médicament psychotrope, étant utilisé pour soigner une maladie, ou la consommation abusive de drogue et la dépendance qu'elle engendre étant la maladie) ou d'un mal-être personnel, ou tout simplement d'une inclination toute aussi personnelle.

L'expression de la conduite addictive, l'acte de consommer de la drogue, peut avoir lieu au temps et au lieu du travail ou en dehors mais les effets de la substance consommée perdurant pendant le travail. À l'inverse la consommation de la drogue et ses effets peuvent ne pas du tout affecter le salarié à son travail.

En tout état de cause, que la consommation de drogue soit une réponse à un mal-être, qu'elle procède du plaisir ou de la dépendance du salarié, elle est avant tout un phénomène interne, intime du salarié.

Si la consommation de drogues présente un caractère personnel, il n'en reste pas moins qu'elle constitue un facteur de risques professionnels, ou d'aggravation de ces risques. Ainsi par exemple l'altération des facultés de discernements favorisera la survenance d'un

accident de travail ou de trajet. De même certaines maladies professionnelles liées à l'inhalation de poussières d'amiante ou de bois, pour ne citer qu'elles, seront facilitées ou aggravées par le tabagisme du salarié. En cela les conduites addictives présentent un caractère professionnel et intéressent l'employeur qui ne peut s'abstenir de réagir.

Cette confusion entre les aspects personnels et professionnels des conduites addictives est le nœud du problème. Elle est source de complexité pour appréhender ce phénomène. La réponse de l'employeur doit être prudente et mesurée au risque d'une immixtion dans la vie personnelle du salarié.

Les conduites addictives, phénomène éminemment personnel du salarié, prévalent dans l'entreprise. L'employeur est soumis à une obligation de prévention lui interdisant de s'abstenir de prendre des mesures pour faire face à ce phénomène. La notion de prévention est devenue incontournable en droit du travail, en conséquence, il convient d'en faire une rapide présentation.

#### **Section 4 . Notion de prévention**

Prévenir, c'est « *aller au-devant de quelque chose pour le détourner* »<sup>1</sup>. La prévention est « *l'ensemble de mesures prises pour prévenir un danger, un risque, un mal, pour l'empêcher de survenir* »<sup>2</sup>. Au-delà de ces définitions à caractère généraliste, la prévention est un concept possédant une signification juridique propre en droit social.

En matière de santé publique, la prévention, se définit comme « *l'ensemble des actions tendant à éviter l'apparition, le développement ou la complication d'une maladie ou la survenue d'un accident* ». Il a pu être regretté que la médecine préventive soit insuffisamment prise en compte, notamment par comparaison avec la médecine curative<sup>3</sup>.

En droit du travail, l'idée de prévention n'est pas nouvelle, son histoire remonte aux origines même du droit contemporain. Le pivot central de son développement est la directive cadre de 1989, transposée en droit interne par la loi de 1991<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> Définition issue de « *Le nouveau Littré* », sous l'occurrence « prévenir », édition 2007.

<sup>2</sup> Définition issue de « *Le petit Larousse grand format* », sous l'occurrence « prévention », édition 2004.

<sup>3</sup> Voir sur cette question l'article de D. TABUTEAU « *Les nouvelles ambitions de la politique de prévention* » Droit Social 2001 p. 1085.

<sup>4</sup> Sur la notion de prévention et son évolution, voir les travaux de VERKINDT P.-Y., et notamment : « La protection de la santé du travailleur : approche juridique de la notion de prévention » dans *La santé du salarié* Dalloz, Thèmes et commentaires, 1999, p. 29, « La santé au travail. Quelques repères pour un droit en

## § 1 . Les prémices du concept de prévention

Si l'idée de prévenir les risques professionnels peut être décelée dès l'adoption des premières lois sociales<sup>1</sup>, le concept de prévention naît avec l'adoption de la loi du 6 décembre 1976<sup>2</sup>. Le législateur prévoit alors notamment de prévenir l'altération de la santé du salarié par l'adaptation du poste de travail<sup>3</sup>. Il prévoit également une formation à la sécurité au bénéfice des travailleurs et une organisation de la sécurité sur les chantiers. Mais surtout est introduit le concept de sécurité intégrée, c'est-à-dire que les questionnements de sécurité doivent être intégrés le plus en amont possible, dès la phase de conception des machines par exemple. Dès lors, une obligation de sécurité pesant sur l'employeur sera consacrée par la jurisprudence de la chambre criminelle.

Le droit pénal du travail soutient l'idée de prévention en ce qu'il permet de sanctionner le manquement de l'employeur à l'obligation générale de sécurité via les incriminations générales sanctionnant les comportements d'imprudence ou de négligence : « *indépendamment des mesures expressément rendues obligatoires par les textes relatifs à la sécurité des travailleurs, il appartient au chef d'entreprise de prendre les dispositions nécessaires commandées par les circonstances et relevant de son obligation générale de sécurité* »<sup>4</sup>.

Si les juridictions répressives, d'une certaine façon, soutiennent l'idée émergente de la prévention, il n'en va pas de même pour les juridictions sociales. En effet, le manquement à

---

mouvement » *Droit Ouvrier*, mars 2003, p. 82.

<sup>1</sup> En effet si cette idée n'apparaît pas explicitement dans les premières lois sociales, elle est toutefois présente dans l'esprit du législateur lorsqu'il tente de protéger l'intégrité physique des travailleurs, notamment des plus faibles d'entre eux.

Ainsi, la loi du 22 mars 1841 vise à protéger le corps des enfants en introduisant une série de restrictions au travail des enfants et notamment en fixant à huit ans l'âge d'admission au travail et en leur interdisant les travaux de nuit et les travaux dangereux. L'âge d'admission au travail sera porté à douze ans par la loi du 19 mai 1874, qui instituera en outre un corps d'inspection du travail. Cet âge sera ensuite porté à treize ans par la loi du 2 novembre 1892.

De même que les enfants, les lois sociales du XIX<sup>ème</sup> siècle ont pour objectif de protéger les femmes. Le travail de nuit leur sera interdit et la journée de travail sera limitée à onze heures par la loi du 2 novembre 1892.

Les lois du 2 novembre 1892 et du 13 juin 1893 inaugurent l'idée d'une obligation générale de sécurité en imposant à l'employeur d'aménager les locaux de manière à garantir la sécurité, de faire fonctionner les machines dans les meilleures conditions de sécurité possible, et d'assurer un état constant de propreté des locaux. La jurisprudence considérait que le chef d'établissement devait veiller au respect de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité et que ce faisant il remplissait son obligation générale de sécurité<sup>1</sup>. Cette étape marque le début d'une réglementation précise et détaillée dont la finalité est la prévention des risques professionnels.

<sup>2</sup> Loi n° 76-1106 du 06.12.1976 relative au développement de la prévention des accidents du travail, JORF du 07.12.1976, p. 7028.

<sup>3</sup> Article L 4624-1 du Code du Travail.

<sup>4</sup> Cass. Crim. 19.11.1996, n°95-85.945, Bull. Crim. n° 413.

l'obligation générale de sécurité n'est sanctionnée par la chambre sociale que dans les cas où la responsabilité de l'employeur est engagée suite à un accident de travail ou une maladie professionnelle par sa faute inexcusable. Le régime de réparation des risques professionnels, exclusif de l'application du droit commun de la responsabilité, ne permet l'application des règles de droit civil que dans les cas rares où est reconnue une faute intentionnelle ou inexcusable.

## § 2 . La consécration du concept de prévention

La protection de la santé des travailleurs constitue l'un des grands chantiers du droit social communautaire. « *L'amélioration des conditions de vie et de travail* »<sup>1</sup> est l'un des objectifs de l'Union Européenne en vertu duquel elle mène des actions dans les domaines de « *l'amélioration [...] du milieu de travail pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs* » et des « *conditions de travail* »<sup>2</sup>.

Des normes ont été adoptées assez tôt par les organes des Communautés Européennes<sup>3</sup> mais c'est la directive-cadre du 11 juin 1989<sup>4</sup>, permise par l'introduction de l'article 118 A<sup>5</sup> par l'Acte unique européen, qui marque véritablement le début du modèle communautaire de prévention.

Le préambule de la directive-cadre de 1989 énonce les objectifs poursuivis. Il s'agit de promouvoir la santé et la sécurité des travailleurs au travail, cet objectif primant les considérations économiques<sup>6</sup>. Pour ce faire, la directive tend à une harmonisation « par le haut » des législations nationales. En effet, elle arrête des prescriptions minimales en la matière qui ne doivent pas porter atteinte aux législations nationales qui seraient plus favorables<sup>7</sup>. Atteindre cet objectif passe nécessairement par le fait d'accroître la prévention<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Traité sur le fonctionnement de l'Union Européenne, article 151 (ancien article 136 TCE).

<sup>2</sup> Traité sur le fonctionnement de l'Union Européenne, article 153 1. (ancien article 137 1. TCE).

<sup>3</sup> Ainsi par exemple, en 1967, une directive régleme l'étiquetage et la présentation des substances dangereuses ; en 1978, la directive 78/610/CEE du 29 juin 1978 est adoptée sur la protection sanitaire des travailleurs exposés au chlorure de vinyle monomère ; puis en 1980, la directive 80/107/CEE du 27 novembre 1980 concernant les risques liés à une exposition à des agents chimiques, physiques et biologiques.

<sup>4</sup> Directive n° 89/391/CEE du 12.06.1989 concernant la mise en œuvre des mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail, JOCE n°L393, 30.12.1989 p. 1.

<sup>5</sup> L'ancien article 118 A est devenu l'article 138 TCE, puis l'article 154 du Traité sur le fonctionnement de l'Union Européenne.

Cet article prévoit l'harmonisation des législations quant à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, harmonisation favorisée par la seule exigence d'une majorité qualifiée.

<sup>6</sup> Directive du 12.06.1989, préambule, 13<sup>ème</sup> considérant.

<sup>7</sup> Directive du 12.06.1989, préambule, 2<sup>ème</sup> considérant.

La directive de 1989 propose une approche à la fois globale et stratégique de la santé et de la sécurité au travail. Elle donne également une définition de la prévention : « *l'ensemble des dispositions ou des mesures prises ou prévues à tous les stades de l'activité dans l'entreprise en vue d'éviter ou de diminuer les risques professionnels* »<sup>2</sup>.

La loi de transposition du 31 décembre 1991<sup>3</sup> a permis au Code du travail de recevoir le concept de prévention, tel qu'entendu par le droit communautaire. Elle va introduire dans le droit français les principes généraux de prévention et des obligations à charge des salariés en matière de sécurité.

Par l'insertion des principes généraux de prévention dans le Code du travail, la logique de sécurité intégrée initiée en 1976 est incluse dans une logique de « *gestion de la prévention* »<sup>4</sup> en modifiant l'obligation de sécurité à charge de l'employeur.

En vertu des articles L 4121-1 et suivants du Code du travail, fidèle transcription de l'article 6 de la directive de 1989, l'employeur est débiteur d'une obligation de sécurité qui lui impose d'adopter des mesures à mêmes d'assurer la sécurité des salariés. Il doit mener des actions de prévention des risques professionnels, de formation et d'information, et doit veiller à mettre en place une organisation et des moyens adaptés. Ces mesures doivent être adaptées dans le temps en fonction des circonstances et de l'évolution des techniques. Pour ce faire l'employeur respecte la démarche de prévention prévue en neuf étapes.

L'introduction de l'obligation de sécurité à la charge des salariés fit l'objet de nombreuses critiques<sup>5</sup>, car perçue comme une innovation incompatible avec le droit français<sup>6</sup>, qui atténuait la responsabilité de l'employeur.

En droit du travail, la prévention se définit comme « *l'ensemble des dispositions ou des mesures prises ou prévues à tous les stades de l'activité dans l'entreprise en vue d'éviter*

---

<sup>1</sup> Directive du 12.06.1989, préambule, 10<sup>ème</sup> considérant.

<sup>2</sup> Directive du 12.06.1989, Article 3 d).

<sup>3</sup> Loi n° 91-1414 du 31.12.1991 modifiant le code du travail et le code de la santé publique en vue de favoriser la prévention des risques professionnels et portant transposition de directives européennes relatives à la santé et à la sécurité du travail, JO du 07/01/1992, page 319.

<sup>4</sup> Expression de P. CHAUMETTE, issue de « Commentaire de la loi du 31 décembre 1991 relative aux obligations de l'employeur et du salarié en matière de sécurité au travail » Droit Social 1992, p. 337.

<sup>5</sup> Pour une position contraire, voir P. CHAUMETTE dans « Commentaire de la loi du 31 décembre 1991 relative aux obligations de l'employeur et du salarié en matière de sécurité au travail » Droit Social 1992 p. 337.

<sup>6</sup> Idée développée par F. MEYER et F. KESSLER dans « Les Mesures d'Hygiène et de Sécurité à l'Épreuve du Droit Communautaire : à propos de la transcription de la Directive C.E.E. 89-391 relative à l'amélioration de la santé et de la sécurité des travailleurs » Droit Ouvrier 1992 p. 161.

*ou de diminuer les risques professionnel* »<sup>1</sup>. Il s'agit d'une obligation, sanctionnée par le droit du travail par deux voies : par le droit pénal spécial qui sanctionne les manquements aux normes de santé et sécurité au travail et les manquements aux principes généraux de prévention ; par la jurisprudence de la Cour de cassation relative à l'obligation de sécurité de résultat et à la faute inexcusable.

Dans le cas spécifique des conduites addictives, mener une politique de prévention conduit à réaliser un difficile exercice de conciliation de libertés et droits fondamentaux.

## **Section 5 . La conciliation des libertés individuelles des salariés et de l'obligation de prévention de l'employeur**

Le contrat de travail implique un lien de subordination juridique, place le salarié sous la dépendance juridique de l'employeur. En conséquence le salarié n'est pas, au sein de l'entreprise, un homme libre. Pourtant, les libertés publiques sont entrées dans la législation du travail. Il s'agit d'une part des libertés économiques et sociales telles que le droit de grève, la liberté syndicale, la liberté du travail, le droit à l'emploi, le droit à la formation tout au long de la vie, et d'autre part des libertés de la personne physique c'est-à-dire le droit à la sûreté, le droit à l'égalité, le droit à la dignité de la personne humaine, le droit à la santé. Le droit de se droguer n'existant pas d'une manière générale, il n'est pas davantage protégé dans l'entreprise.

L'article L 1121-1 du Code du travail fournit une protection générale des droits et libertés des salariés : « *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* ». Cet article impose un double critère pour justifier les atteintes aux droits et libertés des salariés : la nécessité et la proportionnalité. Le salarié, même dans l'entreprise conserve une part irréductible de liberté.

L'obligation de prévention, conséquence du droit à la santé, impose à l'employeur un principe d'action. Il lui appartient de mettre en œuvre une politique de santé dans l'entreprise, de prévenir la survenance des risques professionnels. Mais l'exercice de son pouvoir de direction par l'employeur dans l'optique de prévenir les conduites addictives est susceptible de porter atteinte aux droits et libertés des salariés. Il va s'agir par exemple de la fouille des vestiaires ou des sacs des salariés, de la mise en œuvre d'un système de vidéosurveillance et

---

<sup>1</sup> Directive du 12.06.1989, Article 3 d).

de tests de dépistage de la consommation d'alcool ou de drogues.

Il sera donc nécessaire de trouver des solutions permettant de concilier les droits et libertés des uns et les obligations des autres. C'est là le cœur du problème : quels sont les moyens à la disposition de l'employeur, tenu d'organiser la sécurité de son personnel au sein de l'entreprise, pour mener une politique de prévention des conduites addictives respectueuse de la vie personnelle des salariés ?

La prévention des risques professionnels en général, et du risque « conduites addictives » en particulier concerne l'ensemble des acteurs de la prévention et tous sont concernés par l'interdiction de porter une atteinte illégitime aux droits et libertés des salariés bien que l'employeur occupe une place prépondérante en la matière (partie 1).

Il doit utiliser son pouvoir normatif pour dans le sens de la prévention et adopter « *les mesures nécessaires pour assurer la sécurité physique et mentale des travailleurs* »<sup>1</sup>. Que ces mesures de prévention interviennent en amont, c'est-à-dire avant qu'un problème lié aux conduites addictives ne survienne, ou en aval, c'est-à-dire pour y faire face, l'employeur devra respecter les droits et libertés des salariés (partie 2).

---

<sup>1</sup> Article L. 4121-1 du Code du travail : « *L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.*

*Ces mesures comprennent :*

*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.*

*L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes. ».*

## Partie 1 . L'EMPLOYEUR, ACTEUR DE LA PREVENTION

L'une des fonctions du droit du travail est la protection des salariés : le droit du travail permet dans une certaine mesure de rétablir un équilibre entre le travailleur économiquement et juridiquement dépendant et l'employeur, partie forte de la relation de travail. La reconnaissance d'un droit au repos et à la santé des salariés<sup>1</sup> est une illustration de cet aspect du droit du travail, de même que la protection des droits et libertés individuels du salarié dans l'entreprise. Ces deux protections différentes peuvent entrer en conflit.

La clé de résolution de ce conflit se trouve dans l'article L. 1121-1 du Code du travail. L'atteinte portée aux droits et libertés des salariés est justifiée dès lors qu'elle répond à un double critère de nécessité et de proportionnalité. Cet article désigne le débiteur de l'obligation de ne pas attenter aux droits et libertés par le pronom « *nul* ». Cela signifie que l'employeur n'est pas le seul à être susceptible de restreindre les libertés, notamment à l'occasion de l'exécution de l'obligation de prévention, mais que ce danger peut également provenir de tous les autres acteurs de la prévention.

En effet, la prévention des risques professionnels est une thématique mobilisant l'ensemble des acteurs du champ des relations de travail, et tous sont soumis à l'obligation de ne pas restreindre illégitimement les droits et libertés des salariés.

Dès lors il conviendra de s'interroger sur l'identité des différents acteurs de la prévention des risques professionnels. L'employeur est le premier d'entre eux et porte la responsabilité en cas d'échec de celle-ci, c'est-à-dire en cas de réalisation d'un risque professionnel. Mais il n'est pas le seul préventeur et seront donc présentés les différents moyens d'action à la disposition des principaux acteurs de la prévention.

---

<sup>1</sup> Conseil Constitutionnel 29.07.2005, n° 2005-523 DC.

## **Chapitre 1 . LES DIFFERENTS ACTEURS DE LA PREVENTION**

La prévention des risques professionnels est du ressort de chacun des acteurs œuvrant dans le champ des relations professionnelles. Le code du travail désigne explicitement un certain nombre d'entre eux. La quatrième partie « *Santé et sécurité au travail* » comprend un livre IV « *Institutions et organismes de prévention* » prévoyant l'action du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions du travail, des services de santé au travail, du service social du travail et d'autres « *Institutions concourant à l'organisation de la prévention* ». Tous doivent respecter les droits et libertés des salariés lorsqu'ils exercent leurs missions de prévention.

Une présentation synthétique des différents acteurs de la prévention des risques conduit à distinguer selon leur position à l'extérieur ou à l'intérieur de l'entreprise.

### **Section 1 . Les préventeurs externes**

Les organismes extérieurs à l'entreprise mais qui participent à la promotion des politiques de prévention sont nombreux et variés. Pour certains, tels que le conseil d'orientation sur les conditions de travail (COCT), l'institut national de la recherche et de la sécurité (INRS), ou l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBTP), il s'agit surtout d'animer la recherche en la matière. Pour d'autres, il s'agit davantage d'améliorer les conditions de travail : l'agence nationale et les agences régionales pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT et ARACT).

Parmi les différents acteurs institutionnels, l'action de l'assurance-maladie et de l'inspection du travail est à souligner. Chacun d'eux dispose de moyens d'action différents et sont susceptibles d'avoir une influence importante au sein de l'entreprise.

#### **§ 1 . L'assurance-maladie**

La caisse nationale d'assurance-maladie des travailleurs salariés a notamment pour mission de définir et de mettre en œuvre des mesures de prévention des risques professionnels<sup>1</sup>.

La caisse nationale remplit son rôle de prévention des risques professionnels par deux voies : l'animation de recherches et l'édiction de normes et de recommandations. Si ces recommandations ne sont pas dotées de valeur contraignante, elles peuvent néanmoins être

---

<sup>1</sup> Article L. 221-1 2° du Code de la sécurité sociale.

Ce rôle de prévention est assuré par la Commission des accidents du travail et maladies professionnelles, assistée par les Comités techniques nationaux, organismes consultatifs paritaires associant les employeurs et les salariés à la prévention des risques professionnels.

utilisées dans l'appréciation ultérieure du comportement de l'employeur. Ainsi puisqu'elles alertent l'employeur sur l'existence d'un danger et les moyens d'éviter la survenance du risque, le fait de les ignorer est susceptible d'indiquer la faute inexcusable de l'employeur.

Au niveau régional, le rôle de prévention des risques professionnels appartient aux caisses régionales d'assurance-maladie. Elles sont assistées pour ce faire par les comités techniques régionaux<sup>1</sup>, par les ingénieurs-conseils et contrôleurs de sécurité, compétents pour mener des enquêtes sur les conditions d'hygiène et de sécurité<sup>2</sup>.

Les caisses régionales sont des préventeurs en matière de risque professionnel par deux voies : la première, la plus connue, est la tarification du risque professionnel et la seconde est son action en faveur de la connaissance de ce risque.

## **I . La prévention des risques professionnels par la tarification**

En dépit des critiques dont il fait l'objet<sup>3</sup>, le système de financement de la branche accidents du travail et maladies professionnelles est conçu pour inciter à la prévention.

Ainsi existe un lien entre les contributions des entreprises au régime et les risques encourus par les salariés de chaque entreprise. Les cotisations dues au titre des risques professionnels sont calculées en fonction du coût des risques survenus et de la masse salariale. Ce mécanisme est particulièrement vrai s'agissant des grandes entreprises, soumises à la tarification individuelle au taux réel. Cette corrélation se retrouve également en partie pour les entreprises de taille intermédiaire soumises à la tarification mixte, mais n'est presque plus visible en ce qui concerne les entreprises de petite taille soumises à la tarification collective.

En outre, les caisses régionales incitent les entreprises à aller plus loin dans la prévention des risques professionnels en récompensant celles mettant en œuvre des efforts particuliers en la matière et en pénalisant les autres. Elles octroient jusqu'à 25 % de ristourne sur les cotisations dues aux employeurs vertueux en matière de prévention et elles peuvent consentir des avances pour faciliter la mise en place de mesures de prévention.

Enfin les entreprises défaillantes en termes de prévention sont pénalisées par le recouvrement auprès d'elles, sous forme de cotisation complémentaire, de l'indemnisation complémentaire versée à la victime d'une faute inexcusable. En cas de risques exceptionnels, pouvant être révélés par une infraction aux normes en matière de santé et de sécurité, des cotisations

---

<sup>1</sup> Articles L. 215-4 et R. 421-5 et s. du Code de la sécurité sociale.

<sup>2</sup> Article L. 422-3 du Code de la sécurité sociale.

<sup>3</sup> Voir notamment DUPEYROUX J.-J. « Un deal en béton ? » *Droit Social*, n° 7/8, Juillet/Aout 1998, p. 631.

supplémentaires sont dues.

## **II . La prévention des risques professionnels par la connaissance du risque**

Les caisses régionales participent à la prévention des risques professionnels par leur action en faveur d'une meilleure connaissance du risque et d'une diffusion de l'information.

Elles recueillent et analysent tout un ensemble d'éléments relatifs aux risques professionnels survenus et élaborent des statistiques mettant en avant les causes, les circonstances, la fréquence et les effets des accidents du travail et des maladies professionnelles. Elles ont la possibilité de mener des enquêtes sur les conditions d'hygiène et de sécurité.

Les problèmes de prévention ainsi révélés sont étudiés et les résultats peuvent être transmis aux comités d'hygiène de sécurité et des conditions de travail sur leur demande. Les caisses régionales peuvent inviter l'employeur à prendre des mesures en vue d'améliorer la prévention, le non-respect de ces invitations pouvant participer de la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur<sup>1</sup>.

L'assurance-maladie, surtout à l'échelon des caisses régionales, participe à la prévention des risques professionnels à la fois grâce au système de financement de la branche accidents du travail et maladies professionnelles et grâce à son action en faveur de la connaissance du risque.

En ce qui concerne les conduites addictives, il ne semble pas que l'assurance-maladie mène des actions dirigées spécifiquement contre elles. Elles n'apparaissent d'ailleurs pas dans les causes des accidents du travail des statistiques élaborées<sup>2</sup>.

L'inspecteur du travail est le second acteur extérieur à l'entreprise dont l'action peut être particulièrement efficace.

### **§ 2 . Inspecteur du travail**

Les compétences de l'inspection du travail touchent à l'ensemble de la législation du travail<sup>3</sup>. La santé et la sécurité au travail restent cependant le cœur de son métier et elle a un

---

<sup>1</sup> Cass. Civ. 2 14.09.2006, n° 05-10.654, Inédit.

<sup>2</sup> Direction des risques professionnels, de la caisse nationale d'assurance-maladie des travailleurs salariés, « Risque AT : indicateurs de sinistralité de l'année 2007 par élément matériel détaillé ».

<sup>3</sup> L'inspection du travail est une composante de l'administration du travail. Les inspecteurs relèvent de ses services déconcentrés, directions régionales et départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Dans leurs missions, ils sont appuyés par l'inspection médicale du travail, les médecins conseils et les ingénieurs conseils, les ingénieurs de prévention.

L'inspection du travail fait actuellement l'objet d'une importante réforme, qui soulève de vives oppositions. Voir sur cette question : TRIOMPHE C.-E., MERIAUX P. « Sur la réforme de l'inspection du travail » *Revue*

rôle majeur à jouer en la matière. Il s'agit de sa mission originelle et première : originelle en ce sens que c'est dans ce but qu'elle a vu le jour et première en ce sens que la sécurité au travail demeure une priorité<sup>1</sup>. D'ailleurs, à l'occasion de la recodification du Code du travail, a été inséré l'article R 8112-1 qui énonce que « *l'inspecteur du travail contribue [...] à la prévention des risques professionnels [...] »*<sup>2</sup>. Pour ce faire elle a vocation à remplir, en toute indépendance<sup>3</sup>, une triple mission de contrôle, de décision et d'assistance.

## **I . La prévention des risques professionnels par le contrôle**

La mission de contrôle est fondée sur l'article L 8112-1 du Code du travail : les inspecteurs du travail vérifient dans l'entreprise l'effectivité des lois, règlements, conventions et accords collectifs applicables, et notamment l'inspecteur du travail contrôle le respect des normes en matière de santé et sécurité.

Dans cette optique, il dispose de trois outils : un droit d'entrée et de visite, un droit de communication et un droit de prélèvement. En outre le Code du travail réprime l'obstacle au contrôle de l'inspecteur du travail, ainsi que les agressions dont ils pourraient faire l'objet<sup>4</sup>. Ainsi, l'inspecteur du travail peut entrer dans tous les lieux de travail<sup>5</sup>. S'il n'a pas l'obligation de prévenir de son passage, il s'annonce à la direction. Lors de la visite, l'employeur et les représentants du personnel<sup>6</sup> peuvent l'accompagner et les salariés peuvent transmettre un certain nombre d'informations<sup>7</sup>.

---

*de droit du travail*, n° 6, décembre 2006, p. 356. et TIANO V. « La réforme contestée de l'inspection du travail » *Droit Social*, n° 6, juin 2006, p. 662.

<sup>1</sup> Dans ce sens, PRETROT X. « Les sanctions administratives de l'insécurité au travail » *Droit Social*, n° 6, juin 2007, p. 707.

<sup>2</sup> Codification de l'article 8, alinéa 2 du Décret n° 94-1116 relatif à l'organisation des services déconcentrés du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

<sup>3</sup> L'exigence d'indépendance de l'Inspection du Travail est énoncée par la Convention n° 81 de l'OIT en son article 6 ; le Conseil constitutionnel (décision n° n° 2007-561 DC du 17.01.2008) la qualifie de principe fondamental du droit du travail ; et le Conseil d'Etat de principe général du droit (CE 09.10.1996 *Union nationale CGT des affaires sociales* n° 167511).

La participation de l'inspection du travail à la lutte contre l'immigration clandestine a été l'occasion de questionner ce principe. Voir à ce sujet l'arrêt du CE du 14.11.2007 *UNAS CGT et autres*, *Droit Social* 2008 p. 117 conclusions A. COURREGES et le « *Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations* » en vue de la 98<sup>ème</sup> session de la Conférence Internationale du Travail, p. 510.

<sup>4</sup> Articles L. 8114-1 et L. 8114-2 du Code du travail.

<sup>5</sup> Article L. 8113-1 du Code du travail.

<sup>6</sup> Articles L. 2313-11 et L. 4612-7 du Code du travail.

<sup>7</sup> Cass. Soc. 14.03.2000, n° 97-43.268, Bull. 2000 V n° 104.

De même l'inspecteur du travail a accès à un certain nombre de documents généraux<sup>1</sup>, mais également relatifs à la santé et la sécurité des travailleurs tels que les documents relatifs aux précédents contrôles opérés par l'inspection du travail<sup>2</sup>, le document unique d'évaluation des risques<sup>3</sup>, le registre des avis de danger grave et imminent<sup>4</sup>.

Enfin, l'inspecteur du travail dispose d'un droit de prélèvement lui permettant de faire analyser l'ensemble des « *matières mises en œuvre et [des] produits distribués ou utilisés* »<sup>5</sup>

Afin de prévenir les risques professionnels, l'inspecteur du travail au cours de sa mission de contrôle des établissements, constate d'une part la violation des principes généraux de prévention, et d'autre part la violation des normes en matière de santé et sécurité au travail, notamment les dispositions relatives au tabac et à l'alcool.

Il est apparu au législateur de 1991 la nécessité de prévoir une sanction à la violation des principes généraux de prévention. L'article L. 4721-1 du Code du travail<sup>6</sup> prévoit qu'en cas de situation de travail dangereuse, résultant du manquement à l'obligation de prévention ou à l'obligation générale de sécurité, le directeur départemental du travail met en demeure l'employeur de prendre des mesures pour remédier à la situation et fixe un délai pour ce faire. Le fait de ne pas se conformer à la mise en demeure est sanctionné à l'article R. 4741-2 du Code du travail d'une amende de 1 500 €.

La sanction du manquement à l'obligation de prévention se caractérise par sa faiblesse. D'une part la seule violation de l'obligation de prévention ne suffit pas pour que l'infraction soit constituée, il faut en outre qu'elle conduise à une situation dangereuse. D'autre part la sanction encourue par le contrevenant est bien plus faible que s'agissant des manquements aux différents dispositifs prévus par le Code du travail pour garantir la santé des travailleurs.

Constatant une violation des dispositions relatives à l'hygiène et à la sécurité l'inspecteur du travail a la possibilité d'adresser une mise en demeure à l'employeur défaillant<sup>7</sup>. Il s'agit d'un préalable nécessaire au procès-verbal pour un certain nombre de prescriptions énumérées à l'article R. 4721-5. Dans le cas où la mise en demeure reste vaine à

---

<sup>1</sup> Articles L. 8113-4 et L. 8113-5 du Code du travail.

<sup>2</sup> Articles L. 4711-1 et s. du Code du travail.

<sup>3</sup> Articles R. 4121-1 et s. du Code du travail.

<sup>4</sup> Articles L. 4132-2 et D. 4132-1 et s. du Code du travail.

<sup>5</sup> Article L. 8113-3 du Code du travail.

<sup>6</sup> Article L. 4721-1 du Code du travail.

<sup>7</sup> Article L. 4721-4 du Code du travail.

l'issue du délai dont dispose l'employeur pour se mettre en conformité avec la législation du travail, ou en cas de « *danger grave ou imminent pour l'intégrité physique des travailleurs* »<sup>1</sup>, situation dans laquelle l'exigence d'antériorité de la mise en demeure est supprimée, l'inspecteur du travail a la possibilité de dresser un procès-verbal constatant les infractions. Ce procès-verbal sera adressé au ministère public qui décidera de la suite à lui donner. Les infractions constatées sont pénalement sanctionnées à l'article L. 4741-1 du Code du travail<sup>2</sup> par une amende de 3 750 €. En outre constatant une situation présentant « *un risque sérieux d'atteinte à l'intégrité physique d'un travailleur* »<sup>3</sup> l'inspecteur du travail saisit le juge des référés dans le but de faire cesser le danger.

En ce qui concerne spécifiquement les conduites addictives, l'inspecteur du travail est compétent pour veiller à l'application des dispositions du Code du travail et du Code de la santé publique relatives à l'alcool et au tabac.

Ainsi, le code du travail comprend quatre articles relatifs à la boisson sur les lieux de travail<sup>4</sup> dont l'esprit peut être résumé par les propositions suivantes : la présence et la consommation d'alcool dans l'entreprise sont limitées et l'employeur doit inciter à la consommation de boisson non alcoolisée. Ces articles entrent dans le champ d'application de l'article L. 4741-1, 2° du Code du travail.

De même, les articles L. 3511-7, R. 3511-1 et s. du Code de la santé publique prévoient une interdiction de fumer dans les lieux fermés et couverts constituant des lieux de travail, à laquelle il peut être dérogé par la création d'un local dédié aux fumeurs et répondant à des normes techniques précises. L'infraction à ces dispositions est sanctionnée par le Code de la santé publique : le fait d'enfreindre ces dispositions est sanctionné par une amende de 750 €<sup>5</sup> et le fait de fumer en dehors de l'espace prévu est sanctionné par une amende de 450 €<sup>6</sup>. Le Code du travail prévoit expressément la compétence de l'inspecteur du travail pour constater ces infractions<sup>7</sup>.

---

<sup>1</sup> Article L. 4721-5 du Code du travail.

<sup>2</sup> Article L. 4741-1 du Code du travail.

<sup>3</sup> Article L. 4732-1 du Code du travail.

<sup>4</sup> Articles R. 4228-20 et R. 4228-21 du Code du travail, articles R. 4225-2 et R. 4225-3 du Code du travail.

<sup>5</sup> Article R. 3512-2 du Code de la santé publique.

<sup>6</sup> Article R. 3512-1 du Code de la santé publique.

<sup>7</sup> Article L. 8112-2 du Code du travail.

## **II . La prévention des risques professionnels par la prise de décisions administratives**

L'inspection du travail remplit également une fonction décisionnelle. Il lui appartient de prendre des décisions concernant les relations de travail et certaines ont des conséquences en matière de santé et sécurité dans l'entreprise.

Ainsi par exemple, l'inspecteur du travail a le pouvoir d'imposer la création d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) dans un établissement n'atteignant pas le seuil dès lors que cela est nécessaire au regard notamment de la nature des travaux, de l'agencement ou de l'équipement des locaux<sup>1</sup>. Le licenciement des acteurs internes de la prévention des risques professionnels, les représentants du personnel<sup>2</sup> et le médecin du travail<sup>3</sup>, est soumis à l'autorisation de l'inspecteur du travail. De même, les décisions du médecin du travail en matière de mesures individuelles d'adaptation de l'emploi à l'état de santé du salarié sont susceptibles de recours auprès de l'inspecteur du travail<sup>4</sup>.

En matière de prévention des risques professionnels par l'adoption de décisions administratives, la prérogative la plus connue de l'inspecteur du travail est le contrôle qu'il exerce sur le règlement intérieur. En vertu de l'article L. 1322-1 du Code du travail, il demande le retrait ou la modification des clauses contraires à la législation du travail ou qui portent une trop grande atteinte aux libertés individuelles, et ce à tout moment.

## **III . La prévention des risques professionnels par l'assistance et le conseil**

L'inspection du travail remplit également une fonction d'information et d'assistance juridique au bénéfice des employeurs et des salariés. Cette fonction a été prévue en matière de conflits du travail à l'article R. 8112-2 du Code du travail<sup>5</sup> et est tout aussi importante s'agissant de la matière technique qu'est le droit de la santé et sécurité au travail.

Cette attribution est remplie naturellement au cours des visites des entreprises, mais également lorsque l'inspecteur du travail assiste aux réunions du CHSCT<sup>6</sup>. De même, l'inspecteur du travail a un rôle à jouer lors de l'exercice par le salarié de son droit de retrait

---

<sup>1</sup> Article L. 4611-4 du Code du travail.

<sup>2</sup> Article L. 2421-1 du Code du travail.

<sup>3</sup> Article L. 4623-5 du Code du travail.

<sup>4</sup> Article L. 4624-1 du Code du travail.

<sup>5</sup> Article R. 8112-2 du Code du travail.

<sup>6</sup> Article L. 4614-11 du Code du travail.

ou lors de l'alerte par le salarié ou le CHSCT en cas de danger grave et imminent. En cas de divergence quant à la réalité du danger il assiste à la réunion d'urgence du comité<sup>1</sup>. En cas de divergence persistante, il est saisi par l'employeur et recherchera un consensus, ou saisira le directeur départemental, ou encore mettra en œuvre les procédures de mise de demeure ou de saisine du juge des référés<sup>2</sup>.

L'inspection du travail agit en matière de prévention des risques professionnels par le biais de sa mission la plus connue, celle du contrôle de l'application du droit du travail dans les entreprises, mais également par l'adoption de décisions administratives et par l'assistance et le conseil qu'elle délivre aux employeurs et salariés.

À l'extérieur de l'entreprise, la prévention des risques professionnels concerne un nombre important d'institutions et principalement l'assurance-maladie et l'inspection du travail. L'efficacité de leur action est cependant largement tributaire des acteurs de prévention internes à l'entreprise.

## **Section 2 . Les préventeurs internes**

La directive cadre de 1989 propose une approche globale de la protection de la santé et de la sécurité dans l'entreprise. Ainsi, elle désigne plusieurs acteurs responsables en la matière. Il s'agit tout d'abord de l'employeur, tenu d'une obligation générale de prévention qui le contraint à prendre des mesures conformes aux principes généraux de prévention, et à les adapter régulièrement<sup>3</sup>. Il s'agit également des représentants des travailleurs, puisque ces initiatives que doit prendre l'employeur doivent l'être dans un dialogue permanent avec les salariés et leurs représentants. En effet, l'article 7 prévoit la désignation de travailleurs affectés au service de protection et de prévention. De même des procédures d'information et de consultation sont prévues à l'article 10 sur les risques en matière de santé et sécurité et sur les mesures de protection et de prévention prises, cette consultation permettant la participation des travailleurs à l'élaboration des réponses à apporter. Il s'agit enfin de chacun des salariés, également responsable de la santé et de la sécurité dans l'entreprise. En effet, est mise à la

---

<sup>1</sup> Article L. 4132-3 du Code du travail.

<sup>2</sup> Article L. 4132-4 du Code du travail.

<sup>3</sup> Directive du 12.06.1989, Article 6, § 1.

charge du travailleur une obligation générale de prudence et de vigilance<sup>1</sup>, se déclinant en obligations spéciales de bon usage du matériel mis à sa disposition, de signalement du risque, et d'apporter son concours à la santé et sécurité dans l'entreprise. Cette responsabilisation du salarié prend toute son ampleur s'agissant de la prévention des conduites addictives, il apparaît en effet, au vu du caractère profondément personnel de ce comportement, que le salarié est un acteur privilégié de la protection de sa santé et de celle des autres salariés.

## **§ 1 . Le service de santé au travail**

Les employeurs ont l'obligation d'organiser un service de santé au travail<sup>2</sup>. Le service de santé au travail est administré par l'employeur qui en assume les frais. Cette administration se fait sous la surveillance des représentants des salariés : du comité d'entreprise dans le cas du service de santé du travail d'entreprise, du comité interentreprises ou de la commission de contrôle dans le cas du service de santé au travail interentreprise. Ainsi par exemple le comité d'entreprise peut s'opposer aux choix de l'employeur quant au service auquel il décide d'adhérer, il détient là un véritable droit de veto<sup>3</sup>. Également, le comité d'entreprise donne son avis sur l'organisation et le fonctionnement, sur le rapport annuel du médecin du travail. Le service de santé au travail doit être agréé par le directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, après avis du médecin inspecteur régional du travail et de la main-d'œuvre. L'agrément est donné pour cinq ans et peut être refusé, retiré, ou délivré pour une période réduite à un an en cas de non-conformité du service de santé avec les prescriptions en la matière.

Les services de santé au travail comptent un certain nombre d'acteurs, mais le médecin du travail en reste la clef de voûte. Il peut être aidé dans sa mission par des internes en médecine du travail<sup>4</sup>, par des infirmiers<sup>5</sup>, par des secrétaires médicaux<sup>6</sup>, et des secouristes<sup>7</sup>, et par une commission médico-technique pour les services de santé au travail d'une certaine

---

<sup>1</sup> Directive du 12.06.1989, Article 13.

<sup>2</sup> Ce service peut prendre soit la forme d'un service autonome, propre à l'entreprise ou l'établissement, d'un service interétablissements, soit celle d'un service d'entreprises membres d'une unité économique et sociale, soit d'un service interentreprises auquel l'employeur adhère. La forme du service dépend de l'effectif suivi par le médecin du travail et du nombre d'exams médicaux pratiqués au cours de l'année.

<sup>3</sup> Article D. 4622-2 du Code du travail.

<sup>4</sup> Articles R. 4623-44 à R. 4623-50 du Code du travail.

<sup>5</sup> Articles R. 4623-51 à R. 4623-55 du Code du travail.

<sup>6</sup> Article R. 4623-56 du Code du travail.

<sup>7</sup> Article R. 4224-15 du Code du travail.

importance<sup>1</sup>. Depuis la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, les médecins du travail peuvent également s'appuyer sur des intervenants en prévention des risques professionnels<sup>2</sup>.

Bien que travailleur subordonné<sup>3</sup>, le médecin du travail est indépendant<sup>4</sup>. Cette indépendance est garantie par les règles encadrant son recrutement, et son licenciement<sup>5</sup>. En vertu de l'article L. 4622-3 du Code du travail<sup>6</sup>, son rôle est exclusivement préventif et consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs en raison de leur activité professionnelle. Il est le conseiller des différents acteurs internes de la prévention en la matière. Plus précisément, ses domaines d'intervention tiennent en l'amélioration des conditions de vie et de travail, en l'adaptation du travail à l'homme, et en la prévention des risques professionnels<sup>7</sup>.

Pour remplir sa mission de prévention des risques professionnels, le médecin du travail pratique des examens médicaux sur les salariés et mène des actions en milieu du travail. En milieu du travail, l'action préventive du médecin du travail se décline essentiellement en deux voies : la rédaction de documents administratifs et la participation à certains projets.

---

<sup>1</sup> Article D. 4622-74 du Code du travail.

<sup>2</sup> Article L. 4622-4 et articles R. 4623-26 à R. 4623-43 du Code du travail.

Ce recours à des experts extérieurs répond à l'impératif de pluridisciplinarité énoncé à l'article 7 de la directive-cadre de 1989. Ainsi les services de santé au travail peuvent recourir aux compétences des caisses régionales d'assurance-maladie, à celles de l'OPPBT, à celles du réseau de l'ANACT ou à celles d'une personne habilitée. Pour ce faire une convention est conclue entre l'intervenant et l'employeur ou le président du service de santé au travail après consultation du CE et du CHSCT, elle précise les activités qui lui sont confiées ainsi que les moyens mis à sa disposition. Les intervenants en prévention des risques professionnels ont pour mission de participer « à la préservation de la santé et de la sécurité des travailleurs et à l'amélioration des conditions de travail » (Article R. 4623-27 du Code du travail) par exemple en formulant des propositions.

<sup>3</sup> Article R. 4623-4 du Code du travail.

<sup>4</sup> Convention OIT n° 161 sur les services de santé au travail, article 10.

<sup>5</sup> Le recrutement d'un médecin du travail requiert l'accord du comité ou de la commission de contrôle surveillant l'administration du service de santé au travail (Article R. 4623-2 du Code du travail.). À défaut d'accord, la nomination du médecin du travail sera faite sur l'autorisation de l'inspecteur du travail après avis du médecin inspecteur du travail.

Le licenciement d'un médecin du travail est soumis à une procédure prévue à l'article L. 4623-5 du Code du travail. Dans un premier temps, l'organe de surveillance du service de santé au travail (comité d'entreprise, commission de contrôle) rendra un avis après audition du médecin en cause. Dans un second temps, une demande d'autorisation de licenciement est adressée à l'inspecteur du travail, exposant les motifs de licenciement et le résultat de la délibération de l'organe de surveillance.

Cette procédure s'applique lors de la période d'essai (Cass. Soc. 26.10.2005, n° 03-44.585, Bull. 2005 V n° 306) du médecin du travail, mais pas aux sanctions disciplinaires autres que le licenciement (Cass. Soc. 04.11.2003, n°01-45.003, Inédit).

<sup>6</sup> Article L. 4622-3 du Code du travail.

<sup>7</sup> Article R. 4623-1 du Code du travail.

## I . La prévention des risques professionnels par l'action en milieu du travail

Le médecin du travail consacre un tiers de son temps, c'est-à-dire cent cinquante demi-journées annuelles, à mener des actions en milieu de travail. Pour ce faire de véritables prérogatives d'inspection médicale lui sont octroyées.

Comme l'inspecteur du travail, le médecin du travail a libre accès aux lieux du travail<sup>1</sup>. De plus il a le pouvoir de faire pratiquer des prélèvements et des analyses<sup>2</sup>. Enfin un certain nombre de documents et d'informations lui sont communiqué<sup>3</sup> : il s'agit d'une part des mêmes documents que ceux mis à disposition de l'inspecteur du travail lors de ses visites et relatifs à la santé et la sécurité des travailleurs<sup>4</sup>, et d'autre part des informations relatives aux substances utilisées par les salariés et des mesures et analyses réalisées concernant un des domaines de compétence du médecin du travail<sup>5</sup>.

Cette inspection médicale du travail, à la différence de celle menée par l'inspecteur du travail n'a pas pour objet la sanction de l'employeur défaillant mais la mise en œuvre d'actions de préventions.

D'une part, le médecin du travail est le rédacteur de documents à visée préventive. Le plan d'activité<sup>6</sup> porte sur les risques de l'établissement, les postes et les conditions de travail. Il prévoit les études à entreprendre et les visites à réaliser au cours de l'année. Les risques professionnels et les effectifs des salariés qui y sont exposés sont consignés dans la fiche d'entreprise<sup>7</sup> qui concerne depuis le décret du 28 juillet 2004<sup>8</sup> l'ensemble des entreprises et non plus seulement les entreprises comptant plus de dix salariés. Le médecin du travail rend compte de son activité dans le rapport annuel d'activité<sup>9</sup>.

Ces différents documents sont portés à la connaissance de l'employeur qui les transmet au CHSCT.

---

<sup>1</sup> Article R. 4624-1 du Code du travail.

<sup>2</sup> Article R. 4624-7 du Code du travail.

<sup>3</sup> Articles R. 4624-1, R. 4624-4 et R. 4624-5 du Code du travail.

<sup>4</sup> Articles R. 4624-5 et L. 4711-1 du Code du travail.

<sup>5</sup> Article R. 4624-4 du Code du travail.

<sup>6</sup> Articles D. 4624-33 à D. 4624-36 du Code du travail.

<sup>7</sup> Articles D. 4625-15, D. 4625-37 et D. 4625-41 du Code du travail.

<sup>8</sup> Décret n° 2004-760 du 28.07.2004 relatif à la réforme de la médecine du travail et modifiant le code du travail, JORF n° 175 du 30.07.2004 p. 13570.

<sup>9</sup> Articles D. 4624-42 et s. du Code du travail.

D'autre part, le médecin du travail participe à la mise en œuvre de certains projets susceptibles d'avoir une incidence en matière de santé et de sécurité au travail. Ainsi il a un rôle de conseil dans les différents domaines ressortant de son domaine d'intervention. De même il est consulté sur les projets de construction et d'aménagement nouveaux, de modifications apportées aux équipements, de travail de nuit, sur la mise en place d'un espace dédié aux fumeurs<sup>1</sup>. Enfin le médecin du travail est associé à l'étude des nouvelles techniques de production, aux actions de formation renforcée à la sécurité organisées au bénéfice des travailleurs en CDD ou intérimaires affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers, et aux actions de formation des secouristes.

## **II . La prévention des risques par la surveillance médicale**

Le médecin du travail surveille la santé des salariés des entreprises dont il a la charge. Il reçoit les salariés en visite médicale d'embauche<sup>2</sup>, en visite médicale périodique<sup>3</sup> c'est-à-dire tous les deux ans sauf dans le cadre de la surveillance médicale renforcée<sup>4</sup> où la visite périodique intervient tous les ans, en visite médicale de reprise<sup>5</sup> mettant fin à la période de suspension du contrat de travail due à une absence pour raison de santé, ou sur la demande de l'une ou l'autre des parties<sup>6</sup>.

Ces visites régulières constituent une obligation pour l'employeur et pour le salarié. S'agissant de l'employeur, l'organisation d'une visite médicale procède de son obligation de sécurité de résultat<sup>7</sup> et le manquement à cette obligation cause un préjudice distinct au salarié<sup>8</sup>, et est suffisamment important pour justifier une prise d'acte de la rupture du contrat de travail<sup>9</sup>. En ce qui concerne le salarié, le refus de se soumettre à une visite médicale constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement<sup>10</sup>.

---

<sup>1</sup> Article R. 3511-1 du Code de la santé publique.

<sup>2</sup> Article R. 4624-12 du Code du travail.

<sup>3</sup> Article R. 4624-16 du Code du travail.

<sup>4</sup> Articles R. 4624-10 et R. 4624-19 du Code du travail.

<sup>5</sup> Articles R. 4624-21 et s. du Code du travail.

<sup>6</sup> Article R. 4624-18 du Code du travail.

<sup>7</sup> Cass. Soc. 28.02.2006, n° 05-41.555, Bull 2006 V n° 87.

<sup>8</sup> Cass. Soc. 13.12.2006, n° 05-44.580, Bull 2006 V n° 373.

<sup>9</sup> Cass. Soc 18.01.2000, n° 96-45.545 et 97-44.633, Bull. 2000 V n° 29. Cass. Soc. 26.01.2005, n° 03-40.893, Bull. 2005 V n° 24.

A contrario : Cass. Soc. 16.05.2007, n° 06-41.468, Inédit.

<sup>10</sup> Cass. Soc. 29.05.1986, n° 83-45.409, Bull. 1986 V n° 262. Cass. Soc. 17.10.2000, n°97-45.286, Inédit.

Ces visites médicales ont pour objet d'apprécier l'aptitude du salarié à occuper son poste de travail et de formuler des propositions visant à faciliter l'accès à l'emploi ou le maintien dans l'emploi le cas échéant<sup>1</sup>.

L'avis du médecin du travail a une fonction de sélection : la sélection du salarié apte à occuper un poste de travail permet de minimiser le risque de survenance d'un risque professionnel. Cette fonction se ressent plus particulièrement dans les dispositions relatives à la surveillance médicale renforcée. En effet pour un certain nombre de salariés jugés plus fragiles (personnes handicapées, femmes enceintes et jeunes mères, jeunes travailleurs) et pour un certain nombre de travaux jugés plus dangereux (travaux impliquant la manipulation de produits toxiques, travaux dangereux) le suivi médical est plus fréquent.

Mais l'avis d'aptitude émis par le médecin du travail ne se résume pas à cette fonction de sélection, il possède également une fonction de proposition.

Ainsi, en vertu de l'article L. 4624-1 du Code du travail, l'avis d'aptitude avec recommandations ou réserves lie l'employeur. Il doit prendre en considération les préconisations du médecin du travail et cette obligation entre dans le champ de l'obligation de sécurité de résultat<sup>2</sup>. Les propositions du médecin du travail dans ce cadre permettent une meilleure adaptation du travail à l'homme et partant une meilleure prévention des risques.

De même, l'avis d'inaptitude ne conduit pas automatiquement à l'exclusion du salarié en cause. Au contraire, il emporte une obligation de reclassement du salarié qui contraint l'employeur à proposer au salarié devenu inapte un poste en relation avec ses compétences et ses qualifications, aussi proche que possible du poste antérieurement occupé<sup>3</sup>. Pour ce faire, l'employeur dispose d'un délai d'un mois à l'issue duquel il devra reprendre le versement de la rémunération, et d'un périmètre de recherche vaste : l'entreprise, le groupe, mais également l'ensemble des partenaires économiques. Là encore l'employeur devra prendre en compte les propositions du médecin du travail.

À l'occasion des différentes visites médicales, le médecin du travail a la possibilité de prescrire des examens complémentaires<sup>4</sup>, lesquels peuvent consister en un test de dépistage de l'usage de substances psychoactives par le salarié.

---

Cass. Soc. 29.11.2006, n°04-47.302, Bull. 2006 V n° 361.

<sup>1</sup> Articles L. 4624-1, R. 4624-11 et R. 4624-22 du Code du travail.

<sup>2</sup> Cass. Soc. 19.12.2007, n° 06-43.918, Bull. 2007 V n° 216.

<sup>3</sup> Articles L. 1226-10 et L. 1226-2 du Code du travail.

<sup>4</sup> Article R. 4624-25 du Code du travail.

En raison de la nature particulière de ces tests, leur utilisation est encadrée. Suite à l'avis du Conseil Consultatif National pour l'Éthique rendu en 1989<sup>1</sup> a été adoptée une circulaire relative au dépistage de la toxicomanie en entreprise<sup>2</sup> rappelant les conditions et le cadre dans lequel le dépistage doit être effectué. Tout d'abord le dépistage systématique à l'embauche est exclu, il n'est envisageable que pour les salariés occupant des postes exigeants en matière de sécurité et de maîtrise du comportement. De plus, le médecin du travail doit délivrer une information au salarié sur la nature du test subi et sur ses conséquences possibles en termes d'aptitude.

Le médecin du travail utilisera ces tests pour apprécier l'aptitude du salarié au regard d'une éventuelle addiction. Ainsi, si le résultat des tests montre une conduite addictive en inadéquation avec le poste occupé par le salarié, le médecin du travail pourra émettre un avis d'inaptitude définitive, ou temporaire lorsque l'altération des capacités physiques ou mentales du salarié ne lui permet pas de rester à son poste mais que cet état se résorbera probablement dans un délai prévisible.

Le médecin du travail est tenu au secret médical<sup>3</sup>. L'avis d'inaptitude ne doit donc pas révéler le diagnostic du médecin, ni la nature et l'origine de l'inaptitude, c'est-à-dire en l'espèce la conduite addictive du salarié, fût-elle de notoriété publique.

Dans le secteur des transports, où la question des conduites addictives présente une acuité particulière, des dispositions particulières ont été adoptées.

Ainsi, en matière de transport ferroviaire, un arrêté du 30 juillet 2003 relatif aux conditions d'aptitude physique et professionnelle et à la formation du personnel habilité à l'exercice de fonctions de sécurité sur le réseau ferré national<sup>4</sup> prévoit l'évaluation par un médecin du travail de l'aptitude des travailleurs en cause. Cette évaluation comprend une série d'examens médicaux et notamment un « *examen biologique de dépistage de substances psychoactives* ».

Des dispositions similaires ont été adoptées dans le secteur des transports terrestres<sup>5</sup> et

---

<sup>1</sup> Conseil Consultatif National de l'Éthique, « Avis sur le dépistage des toxicomanies dans l'entreprise. Rapport. », Avis n° 15, octobre 1989.

<sup>2</sup> Circulaire n° 90/13 du 09.07.1990 relative au dépistage de la toxicomanie en entreprise. Bulletin Officiel Ministère Trav Emploi Form Prof 1990 90/18 26.09.1990 p. 15.

<sup>3</sup> Articles L. 1110-4 et R. 4127-4 du Code de la santé publique, article 226-13 du Code pénal.

<sup>4</sup> Arrêté du 30.07.2003 relatif aux conditions d'aptitude physique et professionnelle et à la formation du personnel habilité à l'exercice de fonctions de sécurité sur le réseau ferré national, JORF du 24.08.2003 p. 14505.

<sup>5</sup> L'arrêté du 21.12.2005 (JORF n° 301 du 28.12.2005 p. 20098) liste les affections médicales incompatibles avec la délivrance ou le renouvellement du permis de conduire qui sont à rechercher lors de l'examen médical

aériens<sup>1</sup>, à la différence près que l'examen médical du salarié et la recherche d'éventuelles conduites addictives ne sont pas du ressort du médecin du travail.

Le médecin du travail est l'un des acteurs de la prévention en entreprise. Il joue ce rôle par son action en milieu du travail et surtout par la surveillance médicale des salariés. Il détient dans ce cadre une position privilégiée pour détecter les pratiques addictives et le cas échéant en tirer les conséquences en termes d'aptitude. Cependant le secret médical protégeant le salarié, le médecin du travail ne devra rien révéler à l'employeur sur l'origine de l'inaptitude, c'est-à-dire ici la conduite addictive. Si l'employeur ne peut exiger du médecin du travail la réalisation de tests de dépistage de substances addictives, il a toutefois la possibilité de faire examiner le salarié soupçonné de consommer une quelconque drogue par le médecin du travail en vue de l'évaluation de son aptitude.

## § 2 . Les travailleurs

La conception traditionnelle du droit du travail français est celle d'un droit protecteur des salariés contre le pouvoir de l'employeur. Cette conception se retrouve en partie en matière de santé et de sécurité au travail, ainsi c'est sur l'employeur que pèse l'obligation de prévention et il en porte la responsabilité. Pourtant, cette conception est à nuancer puisque les travailleurs doivent prendre activement part à la politique de prévention des risques professionnels. P. SARGOS a su parfaitement résumer cette idée en écrivant qu'« *il ne saurait y avoir dans une entreprise un responsable absolu et des sujets passifs. Il y a des êtres humains, qui sauf à nier leur humanité et les devoirs qu'elle implique, doivent mutuellement coopérer pour la sécurité de tous* »<sup>2</sup>

L'idée qu'il est nécessaire que les travailleurs prennent activement part à la prévention des risques professionnels est d'autant plus vraie en matière de prévention des conduites addictives, comportement dont la spécificité tient dans son caractère personnel, voire intime.

---

préalable obligatoire. Il mentionne les pratiques addictives (abus d'alcool, usage nocif ou dépendance à l'alcool, consommation régulière ou dépendance aux drogues, et mésusage de médicaments) et les médicaments susceptibles d'altérer les capacités ou le comportement des conducteurs.

<sup>1</sup> L'arrêté du 27.01.2005 relatif à l'aptitude physique et mentale du personnel navigant technique professionnel de l'aéronautique civil (JORF n° 61 du 13.03.2005 p. 4354) prévoit qu'une attention particulière doit être portée à l'« usage ou abus de médicaments, drogues psychotropes ou de toute autre substance, avec ou sans dépendance. » lors de l'évaluation de l'aptitude du personnel.

L'arrêté du 04.09.2007 relatif aux conditions d'aptitude physique et mentale du personnel navigant commercial (JORF n° 236 du 11.10.2007 p. 16624) précise que « l'usage de drogues illicites, toute présence de substances illicites dans le sang ou les urines », « l'usage ou l'abus de médicaments ou de toute autre substance psychotrope avec ou sans dépendance » et « l'alcoolisme » sont des causes d'inaptitudes.

<sup>2</sup> « L'évolution du concept de sécurité au travail et ses conséquences en matière de responsabilité » *Semaine Juridique, édition Entreprise et Affaires, n° 9, février 2003, p. 313.*

Il semble qu'en la matière le salarié soit un acteur privilégié de la protection de sa propre santé et de celles des autres.

Le personnel d'une entreprise prend part à la prévention des risques professionnels, d'une part par l'action individuelle de chacun de ses membres, et d'autre part par l'action collective exercée par le biais de ses représentants, dont le CHSCT, instance spécialisée en la matière.

## **I . La prévention des risques professionnels par les salariés**

La nécessaire part des salariés à la prévention des risques professionnels, se traduit en droit par l'obligation de sécurité mise à leur charge, qui peut être analysée comme une « *obligation de prévention soumise aux instructions patronales* »<sup>1</sup>, et par la reconnaissance d'un droit de retrait venant suppléer à l'éventuelle défaillance de l'employeur.

### **A . L'obligation de sécurité du salarié**

L'introduction de l'obligation de sécurité salariale fit l'objet de critiques<sup>2</sup>. Pourtant, antérieurement à la loi de 1991, le règlement intérieur pouvait déjà prévoir des dispositions impliquant le salarié en matière de sécurité et de prévention, lequel bénéficiait du droit de retrait et d'alerte. Et dès avant l'introduction de cette nouvelle obligation, le salarié défaillant en matière de sécurité était susceptible d'être disciplinairement sanctionné par l'employeur, sanction pouvant aller jusqu'au licenciement, et le salarié exceptionnellement défaillant en matière de sécurité, auteur d'une faute inexcusable ou intentionnelle, et victime d'un risque professionnel voyait sa rente diminuée ou supprimée<sup>3</sup>.

Les dispositions de l'article L. 4122-1 du Code du travail ne furent pas utilisées avant 2002. Le même jour que la chambre sociale de la Cour de cassation rendait les célèbres arrêts *amiante*, elle fondait le licenciement pour faute grave d'un salarié sur le manquement à l'obligation de résultat salariale<sup>4</sup>. Depuis, le manquement à l'obligation de sécurité salariale

---

<sup>1</sup> Citation de SAINT-JOURS Y. « L'obligation de sécurité du salarié : prévention et responsabilité » *Droit Ouvrier* n° 713, décembre 2007 p. 560.

<sup>2</sup> Voir notamment F. MEYER et F. KESSLER dans « Les Mesures d'Hygiène et de Sécurité à l'Epreuve du Droit Communautaire : à propos de la transcription de la Directive C.E.E. 89-391 relative à l'amélioration de la santé et de la sécurité des travailleurs » *Droit Ouvrier* 1992 p. 161.

<sup>3</sup> Idée développée par CHAUMETTE P. « Commentaire de la loi du 31 décembre 1991 relative aux obligations de l'employeur et du salarié en matière de sécurité au travail », *Droit Social*, n° 4, avril 1992, p. 337

<sup>4</sup> Cass. Soc. 28.02.2002, n° 00-41.220, Bull. 2002 V n° 82.

est susceptible de sanctions disciplinaires<sup>1</sup>, et peut engager la responsabilité civile en cas de faute intentionnelle<sup>2</sup>.

L'obligation de sécurité salariale est une obligation de moyen. Elle consiste tout d'abord en une obligation d'obéissance, c'est-à-dire que le salarié se soumet aux instructions de l'employeur, aux prescriptions du règlement intérieur, et également qu'il est assidu aux formations à la sécurité. Au-delà, il s'agit également d'une obligation de prudence et de diligence : il est attendu un certain comportement du « bon salarié » comme du « bon père de famille » cher au droit civil. Ce comportement attendu consiste notamment en une obligation d'alerte en cas de situation dangereuse<sup>3</sup>. Enfin, l'obligation de sécurité salariale emporte des obligations de ne pas faire : ne pas nuire, ne pas mettre en danger ni le matériel, ni les autres salariés.

Le comportement du salarié est apprécié *in concreto* en fonction des capacités du salarié et du comportement de l'employeur.

Le premier critère d'appréciation est les capacités du salarié, c'est-à-dire sa formation et ses possibilités. Ainsi, l'obligation de sécurité est d'une intensité différente selon les salariés, la question étant de savoir si le comportement du salarié est conforme à celui qui peut être raisonnablement attendu de lui au regard notamment de ses fonctions dans l'entreprise, de son niveau de qualification.

Le second critère d'appréciation est le comportement de l'employeur. En effet, l'obligation de sécurité salariale ne saurait être abstraite de la relation de travail caractérisée par la subordination du salarié. Par ses instructions, par les prescriptions du règlement intérieur, par la formation à la sécurité dispensée au salarié, l'employeur fixe le curseur de ce qui peut être attendu du salarié. Ces deux obligations de sécurité salariale et patronale sont « *deux éléments clés complémentaires ou interdépendants du dispositif de prévention des risques professionnels* »<sup>4</sup>. Ce lien entre obligation de sécurité de résultat à charge de l'employeur et obligation de sécurité de moyen à charge du salarié a été clairement affirmé par la Cour de

---

<sup>1</sup> Cass. Soc. 05.03.2002, n° 00-40.717, Bull. 2002 V n° 83 ; Cass. Soc. 23.03.2005, n° 03-42.404, Bull. 2005 V n° 99 ; Cass. Soc. 30.09.2005, n° 04-40.625, Bull. 2005 V n° 278 ; Cass. Soc. 04.04.2006, n° 04-43.929, Inédit.

<sup>2</sup> Cass. Soc. 21.06.2006, n° 05-43.914, Bull. 2006 V n° 223.

<sup>3</sup> Article L. 4131-1 du Code du travail.

<sup>4</sup> Citation issue de KOBINA GABA H. « L'obligation de sécurité salariée : conditions de sa mise en œuvre et de sa sanction » *Recueil Dalloz* n° 26, juillet 2002 p. 2079.

cassation en 2005<sup>1</sup> lorsqu'elle s'est fondée sur la « *lourde obligation de sécurité de résultat pesant sur l'employeur* » pour qualifier la faute retenue à l'encontre du salarié<sup>2</sup>.

Il est acquis que l'obligation de sécurité du salarié est sanctionnée sur le terrain du droit disciplinaire du travail. Ainsi, le salarié défaillant en la matière est susceptible de faire l'objet d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave.

Par contre la mise en jeu de la responsabilité civile du salarié est limitée. L'obligation de sécurité salariale est une obligation horizontale, c'est-à-dire que chacun des travailleurs de l'entreprise, chacun des salariés sont débiteurs et créanciers les uns des autres. Ainsi, la responsabilité civile du salarié manquant à son obligation de sécurité peut être mise en jeu dans certaines conditions : l'immunité civile du préposé tombe dans l'hypothèse où sa faute intentionnelle est à l'origine du dommage subi par un autre salarié<sup>3</sup>. Les tiers sont également les créanciers de cette obligation de sécurité et la responsabilité du salarié fautif peut être engagée dès lors qu'il excède les limites de sa mission<sup>4</sup> ou en cas de faute intentionnelle<sup>5</sup>.

De même, la mise en jeu de la responsabilité pénale du salarié défaillant au regard de son obligation de sécurité est limitée. D'une part les incriminations pénales prévues au sein du Code du travail ne concernent que les salariés ayant reçu une délégation de pouvoir régulière, celle-ci opérant un transfert de la responsabilité de l'employeur. D'autre part, il est rare que la responsabilité pénale du salarié soit retenue sur le fondement des incriminations de droit commun.

Appliquée aux conduites addictives, l'obligation de sécurité impose aux salariés de ne pas se rendre sur les lieux de travail sous l'emprise d'une substance psychoactive qui serait susceptible de modifier son comportement, et partant de mettre ses collègues en danger. La chambre sociale de la Cour de cassation admet le licenciement pour faute grave, sur le fondement de l'article L. 4122-1 du Code du travail, du salarié dont état d'ébriété exposait au

---

<sup>1</sup> Cass. Soc. 30.09.2005, n° 04-40.625, Bull. 2005 V n° 278.

<sup>2</sup> Face à ce lien entre les obligations de sécurité respectives des employeurs et des salariés, et constatant l'importante extension du domaine de l'obligation de sécurité de résultat, on peut s'interroger sur le point de savoir si l'obligation de sécurité salariale va connaître la même extension. D'ores et déjà la Cour de cassation a eu l'occasion de valider un accord d'intéressement prenant en compte le taux de fréquence des accidents du travail au visa de l'article L. 230-3 du Code du travail (Cass. Soc. 24.09.2002, n° 00-18.290, Bull. 2002 V n° 277).

<sup>3</sup> Cass. Soc. 21.06.2006, n° 05-43.914, Bull. 2006 V n° 223.

<sup>4</sup> Cass. Ass. plén. 25.02.2000 *Costedoat*, n° 97-17378 et 97-20152, Bull. 2000 A. P. n° 2.

<sup>5</sup> Cass. Ass. plén. 14.12.2001 *Cousin*, n° 00-82.066, Bull. 2001 A. P. n° 17.

danger les personnes et les biens<sup>1</sup>.

Elle impose également de ne pas exposer les autres salariés aux substances en question, ainsi le salarié fumeur, ne devra pas faire subir à ses collègues les effets du tabagisme passif.

Enfin, tout salarié aura le devoir d'alerter l'employeur ou son représentant lorsqu'il s'aperçoit de l'altération du comportement d'un salarié pouvant être due à la consommation de drogues et susceptible de porter atteinte à la sûreté des lieux de travail.

## **B . Le droit de retrait**

Envisagé en 1982 comme un nouvel instrument de la politique de prévention des risques professionnels, le droit de retrait<sup>2</sup> peut être analysé comme une prérogative donnée au salarié lui permettant de faire respecter son droit à la santé et à la sécurité au travail.

Lorsque le salarié constate une situation dans laquelle « *il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé* »<sup>3</sup> peut exercer son droit de retrait, à la condition toutefois que ce faisant il ne crée pas une « *nouvelle situation de danger grave et imminent* »<sup>4</sup>. À la différence de l'alerte, le droit de retrait ne saurait constituer une obligation<sup>5</sup>. Suite à l'exercice de son droit de retrait par le salarié, l'employeur est tenu de mener une enquête et d'adopter les mesures nécessaires pour faire cesser le danger. En cas de désaccord sur l'existence du danger ou sur les moyens de le faire cesser, le CHSCT est réuni d'urgence et l'employeur informe l'inspecteur du travail et le service de prévention de la caisse régionale d'assurance-maladie. Si le désaccord persiste, l'inspecteur du travail est saisi de la question. Le salarié exerçant légitimement son droit de retrait est protégé : l'employeur ne peut exiger du salarié qu'il reprenne le travail tant que les mesures adéquates n'auront pas été prises et il ne peut infliger ni sanction, ni retenue sur

---

<sup>1</sup> Cass. Soc. 22.05.2002, n° 99-45.878, Bull. 2002 V n° 176. Cass. Soc. 24.02.2004, n°01-47.000, Bull. 2004 V n° 60.

<sup>2</sup> La recodification du Code du travail a été l'occasion d'introduire l'expression « droit de retrait » à l'article L. 4131-1 du Code du travail.

Jusqu'à présent la doctrine voyait dans l'exercice du droit de retrait soit une suspension du contrat de travail à l'initiative du salarié, sans perte de salaire en raison de la responsabilité de l'employeur (dans ce sens CHAUMETTE P. « Le comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail et le droit de retrait du salarié » *Droit Social*, n° 6, juin 1983, p. 425), soit comme l'inexécution d'une part des obligations du salarié justifié par l'état de nécessité (dans ce sens BOUSIGES A. « Le droit des salariés de se retirer d'une situation dangereuse pour leur intégrité physique », *Droit Social*, n° 4, avril 1991, p. 279 et GASSER J.-M. « Le droit de retrait dans le secteur privé », *Revue de jurisprudence sociale*, n° 6/06, juin 2006, p. 463).

<sup>3</sup> Article L. 4131-1 du Code du travail.

<sup>4</sup> Article L. 4132-1 du Code du travail.

<sup>5</sup> Cass. Soc. 09.12.2003, n° 02-47.579, Inédit.

salaires.

L'exercice légitime du droit de retrait du salarié suppose qu'il a un motif raisonnable de croire en l'existence d'un danger grave et imminent. Cette condition relève de l'appréciation souveraine des juges du fond. S'agissant de la condition de motif raisonnable, elle constitue un équilibre entre l'appréciation objective de la situation et l'appréciation fantaisiste, ainsi le droit de retrait sera légitime même en l'absence de danger à partir du moment où le salarié, non-spécialiste, a eu des raisons légitimes de croire en l'existence de celui-ci. En ce qui concerne le danger grave et imminent, il s'agit également d'une appréciation subjective de la situation, qui concerne à la fois les atteintes à la santé physique et mentale, et signifie que l'entorse à la subordination du salarié ne peut être justifiée qu'en cas de risque sérieux.

Le droit de retrait peut être exercé individuellement ou collectivement, et se présente sous la forme d'une alternative à deux branches : ou bien le salarié n'exerce pas son droit de retrait, ou bien il se retire de la situation dangereuse, tout en restant à la disposition de son employeur, soit pour accomplir ses autres tâches non concernées par la situation de danger<sup>1</sup>, soit pour être affecté à d'autres tâches mêmes non prévues à son contrat. Il ne s'agit pas de décider d'exécuter la tâche différemment de ce qui est demandé par l'employeur<sup>2</sup>.

La dernière condition de l'exercice légitime du droit de retrait répond à l'obligation de sécurité salariale. Le salarié ne doit pas mettre en danger ses collègues en se retirant lui-même d'une situation risquée.

Le droit de retrait n'est en pratique que peu utilisé par les salariés, eu égard à l'incertitude juridique qu'il implique. En matière de conduites addictives la question est de savoir si la consommation de drogues par un salarié justifie l'exercice par ses collègues de leur droit de retrait. Lorsque la personne adoptant un comportement addictif se trouve sous l'emprise d'une substance psychoactive dans une situation exigeant une certaine maîtrise de soi, par exemple un salarié ivre manipulant une machine dangereuse ou conduisant un véhicule, il semble que les conditions de retrait sont bien réunies, il faudra toutefois veiller à ne pas rendre la situation plus dangereuse encore.

S'agissant de drogues n'altérant pas le comportement de la personne, tel le tabac, la question

---

<sup>1</sup> Cour d'appel d'Orléans, 05.09.2002, *Mauboussin c/SCEA des Landes* cité par GASSER J.-M. « Le droit de retrait dans le secteur privé », *Revue de jurisprudence sociale*, n° 6/06, juin 2006, p. 463.

<sup>2</sup> Cour d'appel de Paris, 5 octobre 2004 *Sté Euro-Disney c/François*, cité par GASSER J.-M. « Le droit de retrait dans le secteur privé », *Revue de jurisprudence sociale*, n° 6/06, juin 2006, p. 463.

se pose différemment car le risque n'est pas de la même nature, et son caractère « grave et imminent » est susceptible de poser des difficultés. La Cour d'appel de Rennes<sup>1</sup> a eu l'occasion de valider l'exercice par un barman de ce droit en raison du tabagisme passif dont il était victime. Cet arrêt étant rendu à une époque où l'interdiction de fumer dans les bars et restaurants n'était pas encore en vigueur, on aurait pu croire que ce risque était inhérent à ses fonctions de serveur ce qui rendait illégitime le retrait<sup>2</sup>. La question ne se posera plus aujourd'hui précisément en ces termes, mais il paraît probable que les nouvelles dispositions relatives au tabac dans les lieux publics renforcent cette jurisprudence, d'autant que la protection des salariés contre les méfaits du tabagisme passif sur les lieux du travail appartient au domaine de l'obligation de sécurité de résultat<sup>3</sup>.

## II . La prévention des risques par les institutions représentatives du personnel

Tous les représentants du personnel, représentation élue comme désignée, participent à la protection de la santé et de la sécurité au travail.

Ainsi la mission des délégués du personnel est de porter les réclamations des salariés, notamment en ce qui concerne la santé et la sécurité<sup>4</sup>. Ils sont également consultés dans le cadre de l'obligation de reclassement du salarié devenu inapte<sup>5</sup> et bénéficient d'un droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes, notamment droit à la santé et libertés individuelles<sup>6</sup>. Par ailleurs ils suppléent les missions du CHSCT en son absence dans l'entreprise<sup>7</sup>.

Le comité d'entreprise a notamment pour mission d'assurer l'expression collective des

---

<sup>1</sup> Cour d'appel de Rennes, 16 mars 2004 *Villeret c/SARL Le Damier*, n° 03/03279, jurisdata n° 2004-246295.

<sup>2</sup> La circonstance que le risque encouru est inhérent aux fonctions du salarié constitue une limite à l'exercice du droit de retrait par le salarié.

Ainsi en a-t-il été jugé pour des convoyeurs de fond qui avaient exercé leur droit de retrait suite à une agression (CA Aix-en-Provence 08.11.1995 *Sté Securipost c/Lacombe*), pour une ambulancière exerçant son droit de retrait en raison de conditions climatiques difficiles (CA Nîmes 28.03.2002 *SARL Ambulances Régent c/Longuet*), pour des chauffeurs de bus ayant exercé leur droit de retrait suite à l'agression d'un collègue sur une ligne (CA Versailles 29.05.2001 *SARL Stac c/Boullai*, Cass. Soc. 23.04.2003 n° 01-44806, 01-44809, 01-44915 01-44921, Bull. 2003 V n° 136), pour un gardien de nuit exerçant son droit de retrait suite à un cambriolage (CA Poitiers 08.01.2002 *Varenguin c/Assoc. animation et développement du secteur des métiers*) et pour une déléguée à la tutelle (CA Bourges 02.05.2003 *Assoc. Ghedif c/Mercier*).

Arrêts cités par GASSER J.-M. « Le droit de retrait dans le secteur privé », *Revue de jurisprudence sociale*, n° 6/06, juin 2006, p. 463.

<sup>3</sup> Cass. Soc. 29.06.2005 *Tabagisme*, n° 03-44.412, Bull 2005 V n° 219.

<sup>4</sup> Article L. 2313-1 du Code du travail.

<sup>5</sup> Article L. 1226-10 du Code du travail.

<sup>6</sup> Article L. 2313-2 du Code du travail.

<sup>7</sup> Articles L. 2313-5 et L. 4611-2 du Code du travail.

salariés en matière d'organisation du travail et de faire des propositions relatives à l'amélioration des conditions de travail et de vie dans l'entreprise<sup>1</sup>. C'est la raison pour laquelle il est informé et consulté sur les mesures affectant les conditions de travail<sup>2</sup> et sur les formations à la sécurité<sup>3</sup>. Enfin, il est un organe de contrôle du service de santé au travail.

Les syndicats ont le droit d'ester en justice, ils peuvent donc se porter partie civile dans le cadre d'un litige relatif au manquement par l'employeur à ses obligations en matière de sécurité. Les délégués syndicaux sont l'interlocuteur de l'employeur dans le cadre de la négociation au niveau de l'entreprise, négociation pouvant porter sur la santé et la sécurité.

Le CHSCT est l'institution spécialement désignée<sup>4</sup> pour contribuer à la prévention des risques professionnels.

Il est un organe de consultation sur toute question relative à la protection de la santé et de la sécurité. Une consultation annuelle est prévue au cours de laquelle l'employeur ou son représentant présente le bilan de la situation générale et le programme pour l'année à venir<sup>5</sup>. Il est obligatoirement consulté « *avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail* »<sup>6</sup>. Le CHSCT est également une instance de proposition puisqu'il peut être l'initiateur de projets préventifs dont le rejet par l'employeur doit être motivé<sup>7</sup>.

Afin que l'avis du Comité soit éclairé, il doit bénéficier de toutes les informations nécessaires. C'est pourquoi il est le destinataire d'un certain nombre d'informations de la part de l'employeur : le rapport annuel du médecin du travail et le document unique d'évaluation des risques<sup>8</sup> pour ne citer qu'eux. De la même façon, le CHSCT exerce un contrôle sur les conditions de travail, il procède régulièrement à des inspections et effectue des enquêtes en cas de réalisation d'un risque professionnel<sup>9</sup> ou en cas de danger grave et imminent. Enfin, le Comité peut faire appel à un expert<sup>10</sup> dans l'hypothèse d'un risque grave ou d'un projet

---

<sup>1</sup> Article L. 2323-1 du Code du travail.

<sup>2</sup> Article L. 2323-6 du Code du travail.

<sup>3</sup> Article L. 4143-1 du Code du travail.

<sup>4</sup> Article L. 4612-1 du Code du travail.

<sup>5</sup> Article L. 4612-16 du Code du travail.

<sup>6</sup> Article L. 4612-8 du Code du travail.

<sup>7</sup> Article L. 4612-3 du Code du travail.

<sup>8</sup> Article R. 4121-1 du Code du travail.

<sup>9</sup> Article L. 4612-5 du Code du travail.

<sup>10</sup> Article L. 4614-12 du Code du travail.

important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail.

En ce qui concerne plus spécifiquement la prévention des conduites addictives, le CHSCT est consulté en ce qui concerne l'aménagement de locaux dédiés aux fumeurs<sup>1</sup>. Cette consultation est reconduite régulièrement. Ajoutons, que le CHSCT, comme le Comité d'entreprise, est consulté lors l'élaboration du règlement intérieur par l'employeur.

L'efficacité de la prévention des risques professionnels en général et de ce risque particulier que sont les conduites addictives tient beaucoup de l'action des préventeurs internes, c'est-à-dire les services de santé au travail et le personnel de l'entreprise. Si la prévention des risques professionnels est du ressort de l'ensemble des acteurs de la prévention qu'ils soient externes ou internes à l'entreprise, la prévention est une obligation mise à la charge de l'employeur ce qui fait de lui l'acteur principal en la matière.

---

<sup>1</sup> Articles R. 3511-1 et s. du Code de la santé publique.

## **Chapitre 2 . LA PLACE PREPONDERANTE DE L'EMPLOYEUR EN MATIERE DE PREVENTION**

La prévention des conduites addictives par l'employeur est susceptible de se heurter à une question de légitimité au regard d'une part de l'aspect maladie de cette question, et d'autre part du caractère personnel de la consommation de drogues. Les risques immédiatement perceptibles sont celui de l'immixtion dans la vie personnelle du salarié et celui de la discrimination en raison de l'état de santé. À cet égard, d'autres acteurs de la prévention des risques peuvent apparaître plus légitimes à agir, tel le médecin du travail pour ne citer que lui. Pourtant, l'employeur en tant qu'acteur de la société a un rôle à jouer face à l'enjeu de société que représente les comportements addictifs. Au sein de l'entreprise plus précisément, il est le premier acteur de la protection de la santé et doit avoir une place de moteur, d'initiateur en la matière.

L'employeur a tout intérêt à organiser la prévention des conduites addictives au sein de l'entreprise dont il est responsable. En effet, les conduites addictives présentent un certain nombre d'enjeux notamment économiques.

Tout d'abord la prévalence de conduites addictives peut poser des problèmes en terme d'image de l'entreprise. Ainsi, une odeur de tabac ou d'alcool dans un magasin peut rebuter la clientèle, des personnes faisant montre d'un comportement anormal porteront atteinte à l'image de sérieux et de professionnalisme de toute entreprise. À l'inverse, le fait de mener une politique de prévention, et plus précisément de lutte contre les conduites addictives en son sein peut être le signe qu'il s'agit d'une entreprise responsable.

Par ailleurs, les comportements addictifs s'accompagnent d'une diminution de la productivité, et d'un accroissement du risque de malfaçon.

Également, des comportements inappropriés sont susceptibles de se développer sur le plan des relations interpersonnelles. Ainsi par exemple, les drogues désinhibant l'utilisateur, des conflits, allant jusqu'à la violence physique peuvent avoir lieu.

De même des comportements inappropriés peuvent se développer sur le terrain de la sécurité, ce qui aura pour conséquence directe l'augmentation du nombre d'accidents du travail, l'augmentation de la gravité de ceux-ci et corrélativement un absentéisme plus important. À l'inverse, mener une politique de prévention des risques a un impact positif sur le comportement des salariés, qui adopteront des comportements plus sûrs, et s'approprieront leur espace de travail différemment.

Sur un terrain juridique, la prévention des risques professionnels, dont les conduites addictives, est une obligation pour l'employeur. Le manquement à cette obligation engage la responsabilité civile de l'employeur défailant par le biais de l'obligation de sécurité de résultat et de la reconnaissance de la faute inexcusable. En outre, la conduite addictive du salarié n'a pas d'impact sur la reconnaissance du caractère professionnel du dommage survenu.

## **Section 1 . La responsabilité civile de l'employeur**

La recherche de la responsabilité civile de l'employeur préexistait à l'obligation de sécurité de résultat. Ainsi, la jurisprudence avait admis la responsabilité de l'employeur du fait des mauvaises conditions de travail qu'il avait imposé au salarié<sup>1</sup>. Mais c'est à partir de 2002 que la chambre de la Cour de cassation a élaboré une jurisprudence « *avant tout incitative à la prévention* »<sup>2</sup> en affirmant une obligation de sécurité de résultat à la charge de l'employeur et en assouplissant la définition de la faute inexcusable. Cette jurisprudence vient aggraver le coût de la survenance d'un risque professionnel lorsque l'employeur n'exécute pas correctement l'obligation de prévention dont il est débiteur.

### **§ 1 . L'obligation de sécurité de résultat**

Les célèbres arrêts *amiante* marquent le point de départ de l'expansion de l'obligation de sécurité de résultat. Le 28 février 2002<sup>3</sup>, la chambre sociale de la Cour de cassation affirme l'existence d'une obligation de sécurité de résultat à propos de la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur en matière de maladie professionnelle et plus précisément d'exposition aux poussières d'amiante. Plus tard elle sera généralisée à tous les accidents du travail<sup>4</sup> et maladies professionnelles. Il s'agissait là de permettre une indemnisation complémentaire plus aisée aux victimes du risque professionnel.

L'obligation de sécurité de résultat s'est progressivement étendue au domaine de la rupture du contrat de travail<sup>5</sup>, à celui de la visite médicale de reprise<sup>1</sup>, du harcèlement moral<sup>2</sup>, de

---

<sup>1</sup> Cass. Soc. 11.10.1994, n° 91-40.025, Bull. 1994 V n° 269, cité par MAGGI-GERMAIN N. « Travail et santé : le point de vue d'une juriste » *Droit Social*, n° 5, mai 2002, p. 485.

<sup>2</sup> SARGOS P. « L'évolution du concept de sécurité au travail et ses conséquences en matière de responsabilité » *La Semaine Juridique, édition Entreprise et Affaires*, n° 9, février 2003, p. 313.

<sup>3</sup> Cass. Soc. 28.02.2002, Bull. 2002 V n° 81.

<sup>4</sup> Cass. Soc. 11.04.2002, n°00-16.535, Bull 2002 V n° 127, Cass. Soc. 31.10.2002, n°00-18.359, Bull 2002 V n° 336, Cass. Ass. Pén.. 24.06.2005, n° 03-30.038, Bull 2005 A.P. n° 7

<sup>5</sup> Cass. Soc. 29.06.2005 *Tabagisme*, n° 03-44.412, Bull 2005 V n° 219.

l'obligation de reclassement du salarié inapte<sup>3</sup>, jusqu'à sa généralisation à l'ensemble des conditions de travail. L'obligation de sécurité de résultat concerne aujourd'hui aussi bien les règles d'hygiène<sup>4</sup> que les règles relatives à la rémunération<sup>5</sup>, et vise l'organisation du travail dans son ensemble en primant le pouvoir de direction de l'employeur<sup>6</sup>.

En 2002, la Cour de cassation donnait un fondement contractuel à l'obligation de sécurité de résultat. En 2005, l'Assemblée plénière appuie chambre sociale dans ce sens en rendant un arrêt au visa de l'article 1147 du Code civil, sans mentionner l'article relatif aux principes généraux de prévention et en énonçant que c'est « *en vertu du contrat de travail le liant à son salarié, [que] l'employeur est tenu envers celui-ci d'une obligation de sécurité de résultat* ».

Cette logique contractuelle fut peu à peu abandonnée : la référence au contrat de travail disparaît<sup>7</sup> au profit de « *l'article L 230-2, I, du Code du travail interprété à la lumière de la directive CE n° 89/391 du 12 juin 1989, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail* »<sup>8</sup>. Dorénavant la chambre sociale fonde l'obligation de sécurité de résultat sur l'obligation légale de prévention.

L'obligation de sécurité de résultat concerne également les conduites addictives. La chambre sociale de la Cour de cassation a admis la faute de l'employeur qui n'avait pas pris les mesures nécessaires pour protéger une salariée contre le tabagisme passif dont elle était victime en dépit de ses réclamations<sup>9</sup>. Il est aisé d'imaginer que cette position est susceptible de s'étendre à l'ensemble des conduites addictives, et que l'employeur a l'obligation de protéger les salariés placés sous sa subordination contre les risques liés à l'ébriété des uns ou à la toxicomanie des autres.

L'affirmation et la consécration de l'obligation de sécurité de résultat rendent compte

---

<sup>1</sup> Cass. Soc. 28.02.2006, n° 05-41.555, Bull 2006 V n° 87.

<sup>2</sup> Cass. Soc. 21.06.2006, n° 05-43.914, Bull 2006 V n° 223.

<sup>3</sup> Cass. Soc. 20.09.2006, n° 05-42.925, Inédit.

<sup>4</sup> Cass. Soc. 17.10.2007, n° 06-41.444, Inédit.

<sup>5</sup> Cass. Soc. 24.09.2008, n° 07-44.847, Bull 2008 V n° 186.

<sup>6</sup> Cass. Soc. 05.03.2008 *SNECMA*, n° 06-45.888, Bull 2008 V n° 46.

<sup>7</sup> Cass. Soc. 29.06.2005 *Tabagisme*, n° 03-44.412, Bull 2005 V n° 219.

<sup>8</sup> Cass. Soc. 28.02.2006, n° 05-41.555, Bull 2006 V n° 87.

<sup>9</sup> Cass. Soc. 29.06.2005 *Tabagisme*, n° 03-44.412, Bull 2005 V n° 219.

d'une logique de prévention, présente dès la première étape de sa construction. En cela l'obligation de sécurité de résultat vient sanctionner le manquement par l'employeur à son obligation de prévention, et cette sanction est plus efficiente lorsque la faute inexcusable de l'employeur est reconnue.

## § 2 . La faute inexcusable

La chambre sociale a banalisé la faute inexcusable par trois voies. Tout d'abord elle en a donné une définition nouvelle, assouplie : la faute inexcusable résulte du manquement à l'obligation de sécurité de résultat « *lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié, et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver* »<sup>1</sup>. Puis elle a abandonné l'exigence de son caractère déterminant pour se référer à son caractère nécessaire<sup>2</sup>. Enfin elle a décidé que seule la faute inexcusable de la victime, en concours avec celle de l'employeur est susceptible de réduire la réparation complémentaire<sup>3</sup>. Cette banalisation de la faute inexcusable a été confirmée par l'assemblée plénière de la cour de cassation en 2005<sup>4</sup>.

La Cour de cassation n'a pas posé de présomption de faute inexcusable. Aussi, il appartient au salarié d'apporter la preuve de la conscience du danger que devait avoir l'employeur<sup>5</sup> et de l'absence de mesure prise pour l'en préserver<sup>6</sup>, ces deux critères étant cumulatifs. Le manquement à l'obligation de prévention répond à ces critères, en effet l'employeur est supposé avoir conscience du danger par l'évaluation des risques à laquelle il est astreint et l'article L. 4121-1 du Code du travail lui commande de prendre des mesures pour préserver la santé et la sécurité des salariés. Par ailleurs, si la deuxième chambre civile, contrairement à la chambre sociale de la Cour de cassation, continue de fonder sur l'obligation de sécurité de résultat sur le contrat de travail, il lui arrive de viser l'article relatif aux principes généraux de prévention<sup>7</sup>.

Ainsi la faute inexcusable de l'employeur est reconnue par exemple en cas de non-respect de

---

<sup>1</sup> Cass. Soc. 28.02.2002, Bull. 2002 V n° 81.

<sup>2</sup> Cass. Soc. 31.10.2002 *Ouest Concassage*, n°00-18.359, Bull. 2002 V n° 336.

<sup>3</sup> Cass. Soc. 19.12.2002, n°01-20.447, Bull. 2002 V n° 400.

<sup>4</sup> Cass. Ass. Pén.. 25.06.2005, n° 03-30.038, Bull. 2005 A.P. n° 7.

<sup>5</sup> Cass. Soc. 28.02.2002, n° 99-17.221, Bull. 2002 V n° 81. Cass. Soc. 31.10.2002, n°01-20.445, Bull. 2002 V n° 335.

<sup>6</sup> Cass. Civ. 2. 08.07.2004, n° 02-30984, Bull. 2004 II n° 394.

<sup>7</sup> Cass. Civ. 2 10.12.2008, n° 08-11.139, Inédit. Cass. Civ. 2 11.10.2006, n° 04-30.847, Inédit.

normes en matière de santé et sécurité au travail<sup>1</sup>, en cas de violation des règles de sécurité<sup>2</sup>, en cas de défaut d'entretien du matériel<sup>3</sup>, ou encore en cas d'inadéquation entre la qualification du salarié et la tâche qui lui est confiée<sup>4</sup>.

Il n'existe pas à l'heure actuelle, du moins à notre connaissance, d'arrêts de la Cour de cassation tranchant sur la question de la faute inexcusable, telle que définie depuis 2002, liée à une conduite addictive. Pourtant, la faute inexcusable de l'employeur, telle que définie auparavant, a pu être retenue dans une espèce où un ouvrier fût la victime d'un incendie mortel, déclenché par la cigarette qu'il avait allumée après avoir manipulé des produits inflammables. L'employeur, bien qu'il connaissant les habitudes de fumeur du salarié ne lui avait pas donné d'instructions particulières, ce qui auraient permis d'éviter ce drame. Cet élément parmi d'autres a permis la reconnaissance de la faute inexcusable<sup>5</sup>.

La protection de la santé et la sécurité des salariés exige que soient prises des mesures de protection contre les conduites addictives, et cette obligation est une part de l'obligation de sécurité de résultat mise à la charge de l'employeur, dont le manquement peut entraîner la reconnaissance de sa faute inexcusable lorsque se réalise un risque professionnel.

## **Section 1 . Le risque professionnel et les conduites addictives**

À l'heure actuelle, un certain nombre d'hypothèses peuvent être imaginées dans lesquelles la faute inexcusable de l'employeur pourrait être reconnue. Ainsi, lorsqu'un employeur en toute connaissance de cause, laisse travailler un salarié sous l'emprise de substances psychoactives et que survient un accident dont est victime soit le salarié en question, soit un autre. Ou encore lorsqu'un salarié devient malade du fait d'une exposition passive à des substances psychoactives et que rien n'avait été fait pour l'en protéger. Ces différentes hypothèses conduisent à interroger la notion de risque professionnel au regard des spécificités présentées par les conduites addictives.

Elles peuvent être envisagées comme un facteur aggravant des différents risques professionnels « classiques » et comme un risque autonome, tout comme les autres risques

---

<sup>1</sup> Cass. Civ 2 12.05.2003, n°01-21.071, Bull. 2003 II n° 141.

<sup>2</sup> Cass. Civ. 2 02.11.2004, n° 03-30.206, Bull. 2004 II n° 478.

<sup>3</sup> Cass. Soc. 31.10.2002 *Ouest Concassage*, n°00-18359, Bull. 2002 V n° 336.

<sup>4</sup> Cass. Civ 2 16.03.2004, n° 02-30.834, Bull. 2004 II n° 122.

<sup>5</sup> Cass. Soc. 19.07.1963, n° 62-13.092, Bull. 1963 V n° 629.

psychosociaux<sup>1</sup>.

## **§ 1 . Les conduites addictives, facteur de risque**

Il arrive que les conduites addictives soient, du moins en partie, responsables de la survenance d'accidents ou de maladies. Lorsque ces atteintes à la santé ont un lien avec l'activité professionnelle du salarié se pose inévitablement la question de savoir si les comportements addictifs font obstacles à la reconnaissance du caractère professionnel de l'accident ou de la maladie.

### **I . Les accidents du travail en relation avec les conduites addictives**

À l'application de la notion d'accident du travail aux conduites addictives des salariés, le critère du lien avec l'activité professionnelle peut poser des difficultés. La question est de savoir si le fait d'adopter une conduite addictive par un salarié vaut soustraction à la surveillance et à l'autorité de l'employeur, puisque dans un tel cas la qualification d'accident du travail est susceptible d'être rejetée<sup>2</sup>.

Lorsque le salarié fumeur prend des « pauses cigarettes », que ce soit à l'intérieur du local dédié au tabac, ou sur le trottoir à l'extérieur de l'établissement, il pourrait être avancé que ce faisant il n'est plus sous l'autorité de l'employeur et partant ne bénéficie plus de la protection de la législation relative aux risques professionnels. La question est ici de savoir si le salarié durant son temps de pause est toujours sous la subordination de l'employeur, quand bien même il utilise ce temps pour consommer une drogue.

C'est la notion de temps de travail qui est questionnée ici, notion que l'on sait être interprétée extensivement par la jurisprudence lors des litiges portant sur le caractère professionnel ou non des accidents. Ainsi, les accidents qui ont lieu alors que le salarié arrive en avance ou s'attarde à la fin de la journée sont des accidents de travail comme ceux qui ont lieu au moment de l'exécution du travail.

S'agissant des « pauses cigarettes », la Cour de cassation n'a pas eu, du moins à notre connaissance, l'occasion de se prononcer récemment. Cependant, elle a pu décider que l'accident survenu durant une activité de détente dans une cour de l'entreprise en attendant la

---

<sup>1</sup> Sur la notion de risque psychosocial, voir notamment MAGGI-GERMAIN N. « Le stress au travail » *Revue de Jurisprudence Sociale*, n° 3/03, mars 2003, p. 191, et ADAM P. « La prise en compte des risques psychosociaux par le droit du travail français » *Droit Ouvrier*, n° 719, juin 2008, p. 313.

<sup>2</sup> Cass. Civ. 2, 03.04.2003, n° 01-20.974, Bull. 2003 II n° 100.

reprise du travail est un accident du travail<sup>1</sup>. Il est donc raisonnable de penser que l'accident survenant lors d'une « pause cigarette » sera qualifié d'accident du travail.

Deux décisions, anciennes, de la chambre sociale de la Cour de cassation viennent soutenir cette idée. Dans la première espèce, après la pulvérisation de produits chimiques, et lors d'une pause, un salarié allume une cigarette ce qui provoque un incendie dans lequel il perd la vie : le caractère professionnel de l'accident est reconnu<sup>2</sup>. Dans la seconde espèce, le caractère professionnel de l'accident mortel dû à l'incendie provoqué par le jet d'une cigarette dans un seau d'essence est reconnu<sup>3</sup>.

Lorsque survient un accident au salarié sous l'emprise d'une substance addictive, il peut être soutenu que celui-ci ne bénéficie pas de la protection de la législation relative aux risques professionnels. L'idée étant que le fait de consommer une drogue quelconque empêche de travailler, ou encore que le fait de travailler sous l'emprise d'une drogue est faire la preuve d'insubordination et de soustraction à l'autorité et à la surveillance de l'employeur.

Cette position a été retenue par la Cour de cassation pour le président-directeur général d'une société qui au cours d'un déjeuner d'affaire avec le conseiller juridique et financier de la société en question avait excessivement consommé de l'alcool et avait été victime au retour du déjeuner d'un accident de la circulation. La Cour énonce qu'il s'était affranchi du lien de subordination en ne se maintenant pas en état de travailler, puisqu'il n'était pas en état d'avoir une activité intellectuelle<sup>4</sup>. La même position a été retenue s'agissant du salarié qui a été victime d'un accident après un dîner d'affaires et après s'être rendu dans un café avec son interlocuteur où ils ont consommé de l'alcool<sup>5</sup>.

A contrario, l'accident mortel dont a été victime un salarié en état d'ébriété est qualifié d'accident professionnel<sup>6</sup>. De même les accidents survenus à des chauffeurs routiers ou chauffeurs livreurs durant leur travail alors qu'ils étaient sous l'emprise d'alcool<sup>7</sup> ou de stupéfiants<sup>8</sup> sont qualifiés de professionnels puisque d'une part le salarié était, au moment de

---

<sup>1</sup> Cass. Soc. 12.10.1967, Bull. 1967 V n° 672.

<sup>2</sup> Cass. Soc. 19.07.1963, n° 62-13.092, Bull. 1963 V n° 629.

<sup>3</sup> Cass. Soc. 25.06.1981, n° 80-13.583, Bull. 1981 V n° 609.

<sup>4</sup> Cass. Soc. 01.06.1978, n° 77-12.583, Bull. 1978 V n° 433.

<sup>5</sup> Cass. Soc. 03.02.1994, n° 91-20.870, Inédit.

<sup>6</sup> Cass. Soc. 16.10.1997, n° 96-11.214, Inédit.

<sup>7</sup> Cass. Soc. 15.11.2001, n° 00-13137, Inédit. Cass. Soc. 11.03.2003, n° 00-21.385, Inédit.

<sup>8</sup> Cass. Soc. 13.12.2007, n° 06-21.754, Inédit.

l'accident, soumis au pouvoir de direction de l'employeur et d'autre part l'état d'ébriété n'était pas une cause totalement étrangère au travail.

Il existe plusieurs éléments d'explication de cette divergence de jurisprudence.

Tout d'abord il pourrait être avancé que la position de la Cour a évolué dans le temps dans le sens d'une plus grande tolérance à l'égard des comportements addictifs et de leurs conséquences. Cet argument paraît peu pertinent eu égard à l'évolution législative récente.

Également, l'explication pourrait tenir dans la différence de qualification professionnelle des salariés en cause. L'idée étant qu'il est attendu davantage du salarié dans une position hiérarchiquement élevée dans la structure de l'entreprise, qui a davantage de responsabilités et probablement une plus grande formation, que du salarié à qui est confié des missions d'exécution. Cela renvoie à l'obligation de sécurité salariale dont l'exécution est appréciée subjectivement au regard de la formation et des possibilités du salarié. Cependant le manquement à cette obligation est « *sans incidence sur le principe de la responsabilité de l'employeur* »<sup>1</sup>, et seule la preuve d'une cause totalement étrangère au travail peut renverser la présomption d'imputabilité. En conséquence, la faute du salarié, tel l'état d'ébriété<sup>2</sup>, est sans incidence sur la nature professionnelle de l'accident, même si elle peut influencer le droit aux prestations.

L'explication la plus pertinente tient dans l'évolution de la protection accordée au salarié en mission. Pendant longtemps, une distinction était opérée entre les actes professionnels et les actes de la vie courante effectués par le salarié en mission, seuls les premiers bénéficiant de la protection liée aux risques professionnels. Le 19 juillet 2001<sup>3</sup>, la Cour de cassation met un terme à cette ligne jurisprudentielle et accorde la protection de l'article L. 411-1 du Code de la sécurité sociale au salarié « *pendant tout le temps de la mission qu'il accomplit pour son employeur, peu important que l'accident survienne à l'occasion d'un acte professionnel ou d'un acte de la vie courante, sauf la possibilité pour l'employeur ou la caisse de rapporter la preuve que le salarié a interrompu sa mission pour un motif personnel* ». Dès lors, les solutions dégagées pour les chauffeurs routiers conduisant sous l'emprise de l'alcool ou de stupéfiants après 2001 sont logiques.

---

<sup>1</sup> Article L. 4122-1 du Code du travail.

<sup>2</sup> Cass. Soc. 28.04.1980, n° 79-11.063 Bull. 1980 V n° 366. Cass. Soc. 16.10.1997, n° 96-11.214, Inédit.

<sup>3</sup> Cass. Soc. 19.07.2001 *Salomon*, n° 99-20.603 et Cass. Soc. 19.07.2001 *Framatome*, n° 99-21.536, Bull. 2001 V n° 285.

## II . Les maladies professionnelles en relation avec les conduites addictives

L'article L. 461-1, alinéa 3 du Code de la sécurité sociale prévoit que, lorsque toutes les conditions prévues par les tableaux de maladies professionnelles ne sont pas remplies, la maladie dont est victime le salarié « peut être reconnue d'origine professionnelle lorsqu'il est établi qu'elle est directement causée par le travail habituel de la victime ». L'usage du verbe pouvoir indique la simple faculté pour les caisses d'assurance-maladie de reconnaître le caractère professionnel de la maladie au bénéfice du salarié faisant la preuve du rapport de causalité entre l'affection dont il est atteint et son emploi. En conséquence il peut être soutenu que lorsque le comportement addictif du salarié, en concurrence avec les caractéristiques du poste occupé, est susceptible d'être à l'origine de la maladie, alors le caractère professionnel de celle-ci peut être rejeté.

Ce ne fut pas la position retenue par Cour de cassation. En 2002<sup>1</sup>, elle a jugé que le travail habituel n'avait pas besoin d'être la cause unique ou essentielle de la maladie pour qu'en soit reconnu le caractère professionnel. En conséquence, la maladie d'origine multifactorielle, exposition à des substances dangereuses et antécédents d'intoxication tabagique, peut être qualifiée de professionnelle.

Par contre, le comportement fautif du salarié peut avoir des conséquences quant à son droit à indemnisation. Ainsi, la faute du salarié, consommation excessive de tabac, en concurrence avec la faute inexcusable de l'employeur, a pu faire obstacle à la majoration au maximum de la rente<sup>2</sup>.

En conclusion, le constat est que les conduites addictives d'un salarié ne font pas obstacle à la reconnaissance du caractère professionnel du dommage subi et à l'ouverture de l'indemnisation forfaitaire subséquente<sup>3</sup>. Le salarié qui consomme de la drogue sur le lieu de travail ou qui exécute sa prestation de travail en état sous l'emprise d'une drogue est toujours dans l'aire d'autorité de l'employeur et l'accident dont il peut être victime sera qualifié de professionnel. La maladie professionnelle en partie due au comportement addictif du salarié

---

<sup>1</sup> Cass. Soc. 19.12.2002, n° 00-13.097, Bull. 2002 V n° 402.

<sup>2</sup> CA Bourges 06.09.2002, *Société Dacryl Pimont c/CPAM du Cher*, n° 06/00004, n° JurisData 2002-188050.

<sup>3</sup> L'absence de prise en compte du fait fautif du salarié, les conduites addictives concourant à la réalisation d'un risque professionnel, constitue l'une des illustrations de la spécificité du droit des risques professionnels. Lorsqu'un dommage est indemnisé selon les règles du droit commun, les juges recherchent à partager la responsabilité et le poids de l'indemnisation entre les auteurs des différentes fautes concourant au dommage. Le droit de la réparation des risques professionnels s'est éloigné de ce modèle dès 1898 : le dommage professionnel dont est victime le salarié est automatiquement indemnisé et son comportement éventuellement fautif n'entre pas en ligne de compte dans la qualification de professionnel de l'événement.

est néanmoins qualifiée de professionnelle.

## **§ 2 . Les conduites addictives, risque professionnel autonome**

Les conduites addictives ont une double nature. C'est à la fois un choix personnel susceptible d'affecter la santé de l'entourage de la personne s'adonnant à la drogue et une dépendance, c'est-à-dire une maladie psychique. Il ne faut en effet pas perdre de vue que la personne dépendante d'une substance psychoactive est une personne malade.

De cette double nature de la conduite addictive naissent deux problèmes juridiques : tout d'abord un salarié subissant les effets de la conduite addictive d'autrui sur son lieu de travail peut-il faire reconnaître l'affection en résultant comme d'origine professionnelle ? Également, l'addiction du salarié peut-elle être identifiée comme une maladie d'origine professionnelle ?

### **I . L'exposition passive aux substances addictives à l'occasion du travail**

Les hypothèses où les salariés sont affectés par les conduites addictives d'autrui sont aisément envisageables. Vient immédiatement à l'esprit la situation des personnes travaillant dans les hôtels, restaurants, débits de boissons ou boîtes de nuit qui subissaient jusqu'à une époque récente le tabagisme de la clientèle de ces lieux.

Les tableaux de maladies professionnelles ne prévoient aucune affection liée à l'exposition aux substances addictives, la présomption d'imputabilité professionnelle de la maladie ne peut donc pas jouer. L'alinéa 3 de l'article L. 461-1 du Code de la sécurité sociale ne peut pas être plus efficace faute de la désignation de la maladie par les tableaux.

Ne reste aux ayants droit et à la victime d'une affection qu'elle estime due à son exposition aux substances addictives que la possibilité offerte par l'alinéa 4 du même article, c'est-à-dire que la maladie est essentiellement et directement causée par le travail et qu'elle a causé une incapacité permanente d'un taux de 25 % ou le décès. S'il n'existe, du moins à notre connaissance, aucune décision de justice reconnaissant le caractère professionnel d'une maladie liée aux conduites addictives sur ce fondement, il semble raisonnable de penser qu'une telle demande a quelques chances de prospérer dans la situation par exemple où un ancien serveur parvient à démontrer que son affection est due au tabagisme passif subit par lui pendant les années où il a travaillé dans une véritable tabagie.

Le régime de l'accident du travail est susceptible dans certaines hypothèses de venir au secours de la victime passive d'une exposition à certaines substances addictives. Le partage entre la maladie professionnelle et l'accident du travail se fait au regard du critère de soudaineté : par opposition à une maladie, caractérisée par un mal progressif dans le temps,

l'accident survient brutalement. Ce caractère soudain exclu un grand nombre d'affections liées aux substances addictives mais l'hypothèse ne saurait être totalement exclue. Ce fut le cas d'une employée de banque, victime d'un accident vasculaire cérébral dont elle attribuait la responsabilité au tabagisme passif qu'elle subissait. La preuve d'une cause totalement étrangère au travail n'ayant pas été rapportée la présomption d'imputabilité de l'accident au travail a joué et l'accident a été qualifié de professionnel<sup>1</sup>.

## **II . L'exposition active aux substances addictives en raison du travail**

Parmi les différents modes de consommation des substances addictives, l'état de dépendance est une maladie psychique frappant les consommateurs et caractérisée par un ensemble de troubles comportementaux, cognitifs et physiologiques, elle entraîne également un désinvestissement progressif des autres activités et obligations au profit de la consommation de drogue. Dès lors, la question qui se pose est de savoir si cette maladie peut être due au travail, être en elle-même un risque professionnel.

Pour répondre à cette question, et faute de jurisprudence qui y soit relative, une analogie peut être faite avec la délicate question des dépressions et suicides en lien avec l'activité professionnelle. En effet, pour ces deux événements, il peut être soutenu à la fois qu'ils tiennent leur source dans la vie professionnelle, mais également qu'ils ressortent d'un choix personnel du salarié sur lequel l'employeur n'a pas le pouvoir d'influencer.

Qualifier de maladie professionnelle la dépendance à une substance addictive pose les mêmes problèmes que vus précédemment pour l'affection due à l'exposition passive. Si, a priori, il n'existe pas d'obstacles de principe à la reconnaissance du caractère professionnel de la dépendance à une quelconque substance addictive du salarié, il apparaît toutefois que les critères restrictifs énoncés à l'article L. 461-1 du Code de la sécurité sociale rendent la chose particulièrement difficile.

À défaut de pouvoir faire reconnaître la dépendance comme maladie professionnelle, les affections professionnelles liées aux conduites addictives sont susceptibles d'être prises en charge par la législation relative aux accidents du travail lorsqu'elles remplissent les conditions prévues.

En effet, l'atteinte à la santé mentale est dorénavant prise en compte en tant que lésion

---

<sup>1</sup> TASS Paris 22.10.2001 *Le Lay c/CPAM Paris*, Inédit, cité par BUGADA A. dans sa contribution à « Droit de la sécurité sociale » *La Semaine Juridique, édition Entreprise et Affaires*, n° 49, décembre 2003, p. 1710

ouvrant droit à la réparation prévue pour les accidents du travail. Il va s'agir du suicide<sup>1</sup>, mais également de la tentative de suicide<sup>2</sup> et des troubles psychiques<sup>3</sup>.

Cette lésion toutefois, doit répondre au critère de soudaineté. Ainsi, la dépression nerveuse soudaine survenue par le fait ou à l'occasion du travail<sup>4</sup> peut être prise en charge, à la différence de celle progressive<sup>5</sup> qui ne peut recevoir la qualification d'accident. Ce critère peut être rempli lorsque l'atteinte à la santé est le résultat d'un événement daté, d'un choc émotionnel<sup>6</sup> ou d'un harcèlement moral, quoique la jurisprudence soit, sur ce terrain, plus hésitante<sup>7</sup>.

En ce qui concerne le critère de l'autorité de l'employeur, il s'avère que la présomption d'imputabilité joue lorsque le suicide a lieu au temps et au lieu de travail<sup>8</sup>, avec les adaptations qui s'imposent dans le cas des salariés en mission. Sinon, il appartient au salarié de rapporter la preuve du lien de causalité entre l'accident dont il est la victime et l'emploi qu'il occupe, notamment en établissant que l'accident « *est survenu par le fait du travail* »<sup>9</sup> L'employeur et la caisse primaire d'assurance-maladie ne peuvent renverser la présomption d'imputabilité de l'accident à l'activité professionnelle qu'en rapportant la preuve d'une cause totalement étrangère au travail. Dans les hypothèses de suicides ou de tentatives de suicide, où les causes du passage à l'acte peuvent être multiples, la qualification d'accident du travail a pu être rejetée lorsqu'il est établi que la motivation du salarié tient de sa vie personnelle et

---

<sup>1</sup> Cass. Soc. 23.09.1982, n° 81-14.942, Bull. 1982 V n° 524. Cass. Civ. 2 10.05.2007, n° 06-10.230, Bull. 2007 II n° 127.

<sup>2</sup> Cass. Civ. 2 22.02.2007, n° 05-31.771, Bull. 2007 II n° 54. Cass. Civ. 2 14.03.2007, n° 05-21.090, Inédit.

<sup>3</sup> Cass. Civ. 2 01.07.2003, n° 02-30.576, Bull. 2003 II n° 218. Cass. Civ. 2 15.06.2004, n° 02-31.194, Bull. 2004 II n° 298.

<sup>4</sup> Cass. Civ. 2 01.07.2003, n° 02-30.576, Bull. 2003 II n° 218.

<sup>5</sup> Cass. Civ. 2 24.05.2005, n° 03-30.480, Bull. 2005 II n° 132.

<sup>6</sup> Accident du travail antérieur (Cass. Soc. 23.09.1982, n° 81-14.943, Bull. 1982 V n° 524. Cass. Civ. 2 15.02.2001, n° 99-17.406, Inédit.), conflit avec les supérieurs hiérarchiques (Cass. Soc. 20.04.1988, n° 86-15.690, Bull. 1988 V n° 241, Cass. Soc. 24.01.2002, 00-14.379, Inédit, Cass. Civ. 2 01.07.2003, n° 02-30576, Bull. 2003 II n° 218, Cass. Civ. 2 14.03.2007, n° 05-21.090, Inédit), une agression (Cass. Civ. 2 15.06.2004, n° 02-31.194, Bull. 2004 II n° 298).

<sup>7</sup> Il a pu être décidé que le harcèlement moral ne constituait pas un fait accidentel (Cass. Civ. 2 24.05.2005, n° 03-30.480, Bull. 2005 II n° 132). À l'inverse il été décidé que la dégradation générale de l'atmosphère de travail ne justifiait pas la prise en charge au titre des accidents du travail du suicide du salarié à défaut de harcèlement moral (Cass. Civ. 2 03.04.2003, n° 01-14.160, Inédit). Dernièrement la deuxième chambre civile de la Cour de cassation a reproché aux juges du fond de ne pas avoir recherché « *si les circonstances [harcèlement moral] du décès ne conduisaient pas à le qualifier d'accident du travail* » (Cass. Civ.2 10.05.2007, n° 06-10.230, Bull. 2007 II n° 127).

<sup>8</sup> Cass. Soc. 24.01.2002, n° 00-14.379, Inédit. CA Lyon 11.03.2003 *Tedde c/Roche et autres*, n° 02-3888. Cass. Civ. 2 10.05.2007, n° 06-10.230, Bull. 2007 II n° 127

<sup>9</sup> Cass. Civ. 2 22.02.2007 *Gruner*, n° 05-13.771, Bull. 2007 II n° 54

non professionnelle<sup>1</sup> ou lorsqu'il s'agit d'un acte volontaire et réfléchi<sup>2</sup>. La Cour de cassation semble opérer une distinction<sup>3</sup> entre le suicide inconscient, c'est-à-dire celui qui exprime un geste désespéré commis sous le coup d'une impulsion<sup>4</sup>, et le suicide conscient, c'est-à-dire volontaire et réfléchi.

Raisonnant à partir de ces lignes directrices dégagées de la jurisprudence relative aux dépressions et aux suicides, il apparaît que si rien ne s'oppose par principe à la qualification d'accident professionnel de la dépendance développée par un salarié, il n'en reste pas moins que la question est délicate et la réponse incertaine.

L'atteinte à la santé du salarié pouvant être une maladie psychique, ce n'est pas sur ce point que les difficultés naîtront. Par contre, la dépendance, comme la dépression est une maladie présentant un caractère progressif, d'où des difficultés pour la qualification d'accident. Elle pourra bénéficier de cette qualification dès lors qu'elle constitue « *une brutale altération des facultés mentales* »<sup>5</sup>, ou si elle est due à un événement professionnel traumatisant, ou encore s'il s'agit d'une réponse du salarié au harcèlement moral qu'il subit, l'idée étant là que face au harcèlement moral, le salarié fragilisé pourrait rechercher une forme de réconfort dans la consommation de substances psychoactives, ou une plus grande force dans la consommation de substances dopantes.

Lorsque le salarié ne bénéficiera pas de la présomption d'imputabilité, il lui appartiendra de prouver le lien de causalité entre sa dépendance et son emploi, tandis que l'employeur cherchera à renverser la présomption en établissant les motivations personnelles de la conduite du salarié qui a mené à cette dépendance.

Le risque professionnel « conduites addictives » n'est pas reconnu comme tel par les tableaux de maladies professionnelles, comme aucune autre maladie psychique.

Pourtant, la prise en compte grandissante de la santé mentale par le droit du travail, et notamment l'évolution de la jurisprudence de la Cour de cassation, permet la reconnaissance de ce risque au titre de la législation relative à la réparation des accidents du travail.

---

<sup>1</sup> Cass. Soc 23.09.1982, n° 81-14.698, Bull. 1982 II n° 525. Cass. Soc 04.02.1987, n° 85-14.594, Bull. 1987 V n° 64. Cass. Civ 2 21.09.2004, n° 02-31.242, Inédit. Cass. Civ 2 18.10.2005, n° 04-30.205, inédit

<sup>2</sup> CA Aix-en-Provence 23.10.2007 *Maginot c/EDF-GDF*, n° 06/02093

<sup>3</sup> Cette idée est développée par L. LEROUGE dans « Le renouvellement de la définition de l'accident du travail » *Revue de Droit Sanitaire et Social*, n° 4/2007, juillet 2007, p. 696.

<sup>4</sup> Cass. Soc 20.04.1988, n° 86-15.690, Bull. 1988 V n° 241.

<sup>5</sup> Cass. Civ 2 24.05.2005, n° 03-30.480, Bull. 2005 II n° 132.

Ainsi, non seulement les comportements addictifs du salarié ne privent pas le dommage subi par lui, et en partie causé par ces comportements, de sa nature professionnelle, mais en encore la conduite addictive est identifiable comme un risque professionnel de manière autonome. En outre, ce risque entre dans le domaine de l'obligation de sécurité de résultat et la défaillance de l'employeur en matière de prévention est susceptible d'entraîner la reconnaissance de sa faute inexcusable avec toutes les implications subséquentes.

Le risque professionnel « conduite addictive » est donc pour l'employeur également un risque juridique contre lequel il se prémunira en mettant en œuvre des actions de prévention.

## Partie 2 . LES ACTIONS DE PREVENTION

Le chef d'entreprise est le titulaire d'un pouvoir normatif au sein de l'entreprise. Le fondement de ce pouvoir a pu être analysé soit comme issu de la volonté des parties, auquel cas les actes pris seraient de nature contractuelle, soit comme issu de la qualité même de l'employeur, « *législateur naturel de la société professionnelle, [...] qui a pour fonction d'en coordonner les éléments et d'assurer le bien commun du groupement* »<sup>1</sup>. Il est aujourd'hui acquis que c'est de la loi que procède le pouvoir que détient l'employeur d'édicter des normes juridiques. Ainsi l'élaboration d'un règlement intérieur est permise par le Code de travail et constitue une obligation pour les entreprises d'une certaine taille. Par ailleurs, le législateur commande à l'employeur d'adopter unilatéralement des normes : procès-verbal de désaccord en cas d'échec de la négociation annuelle obligatoire<sup>2</sup>, critères présidant à l'ordre des licenciements<sup>3</sup>, et les différents plans d'entreprise (plan de formation, plan de reclassement, plan de sauvegarde de l'emploi, plan d'épargne salariale, plan d'hygiène et de sécurité, etc.). En outre, le chef d'entreprise peut être amené à exercer ce pouvoir normatif hors ces cas : il va ainsi adopter des mesures s'analysant comme des engagements unilatéraux, qui lui sont opposables et imposer des règles de conduite, en donnant des consignes.

L'ensemble de ces normes patronales, part du statut collectif des salariés, a vocation à s'appliquer en matière de santé et sécurité au travail, et plus précisément en matière de prévention des risques professionnels et notamment des conduites addictives.

En matière de prévention ce pouvoir normatif est encadré par les principes généraux de prévention et est soumis au contrôle des différents préventeurs : ainsi par exemple, l'inspecteur du travail veille à l'application des mesures adoptées, elles sont soumises à l'information et la consultation des institutions représentatives du personnel et les travailleurs pourront s'en prévaloir et en réclamer le bénéfice.

Le pouvoir normatif est également encadré par l'article L. 1121-1 du Code du travail qui protège les droits et libertés des salariés contre les atteintes qui leur seraient portées par des normes ne répondant pas aux critères de nécessité et de proportionnalité.

---

<sup>1</sup> Citation de DURAND P. *Traité de droit du travail*, Paris, éditions Dalloz, t. 1, 1947, P ; 151, cité par SUPIOT A. « La réglementation patronale de l'entreprise » *Droit Social*, n° 3, mars 1992, p. 216.

<sup>2</sup> Article L. 2242-4 du Code du travail

<sup>3</sup> Article L. 1233-5 du Code du travail.

Les mesures prises dans un objectif de prévention des risques professionnels peuvent être distinguées selon qu'elles sont adoptées avant l'apparition de la situation à risque ou qu'elles le sont en réaction à des comportements problématiques.

## Chapitre 1 . LES ACTIONS D'ANTICIPATION

Le sens premier du terme prévention, « *aller au-devant de quelque chose pour le détourner* »<sup>1</sup> comme la définition donnée par la directive-cadre de 1989, « *l'ensemble des dispositions ou des mesures prises ou prévues à tous les stades de l'activité dans l'entreprise en vue d'éviter ou de diminuer les risques professionnels* »<sup>2</sup> commandent d'agir en amont, avant que la situation problématique ne se présente.

Dès lors, l'obligation de prévention impose, en matière de conduites addictives, d'adopter les « *mesures nécessaires* »<sup>3</sup>, individuelles comme collectives visant à éviter l'apparition de phénomènes addictifs problématiques sur les lieux de travail.

### Section 1 . Les mesures individuelles de prévention

L'esprit de la directive de 1989 et les principes généraux de prévention qui en sont la transposition dans le droit français vont dans le sens d'une démarche collective de prévention par préférence à une démarche individuelle. Ainsi l'article L. 4121-2 du Code du travail préconise de « *prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle* ».

Pourtant, ces mesures individuelles ne sont pas à négliger et le thème des conduites addictives est susceptible d'être présent dès le processus de recrutement et doit l'être dans le cadre de l'information et de la formation délivrées aux salariés relativement à la sécurité.

#### § 1 . Le processus de recrutement

Face à l'importance des enjeux présentés par la prévalence des conduites addictives dans l'entreprise, l'employeur pourrait être tenté, lors du processus de recrutement, de sélectionner les candidats en fonction de leur habitude ou plutôt de leur absence d'habitude de consommer des substances psychoactives. Et ce d'autant plus qu'il s'agit d'une pratique que la Commission européenne admet, même si ce n'est qu'en raison de son incompétence pour traiter de cette discrimination particulière<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> Définition issue de « *Le nouveau Littré* », sous l'occurrence « prévenir », édition 2007

<sup>2</sup> Directive du 12.06.1989, Article 3 d) « *prévention, l'ensemble des dispositions ou des mesures prises ou prévues à tous les stades de l'activité dans l'entreprise en vue d'éviter ou de diminuer les risques professionnels.* »

<sup>3</sup> Article L. 4121-1 du Code du travail.

<sup>4</sup> Question parlementaire n° 4865/2006 du 15.11.2006 de M.-N. LIENEMANN à la Commission, commentée par

Le droit du travail protège le candidat contre les immixtions de l'employeur potentiel dans sa vie personnelle.

## **I . Le critère des conduites addictives dans le processus de recrutement**

L'article L. 1132-1 du Code du travail relatif à la prohibition de la discrimination, interdit la prise en compte de critères notamment tirés des mœurs du candidat et de son état de santé ou de son handicap. En outre, aux termes de l'article L. 1221-6 du Code du travail, les informations demandées aux candidats doivent être limitées au regard de leur finalité et de leur pertinence. Seules peuvent être demandées des informations ayant pour but l'appréciation de la capacité du candidat à occuper l'emploi et de ses aptitudes professionnelles, et ayant un lien direct et nécessaire avec l'emploi en question.

En conséquence, les questions relatives aux habitudes addictives du candidat ne sont pas permises, puisque non-pertinentes. Il en va de même pour les informations susceptibles de révéler une dépendance à des substances psychoactives, qui ne sont pas pertinentes et qui sont discriminatoires puisque relatives à l'état de santé du candidat.

Le candidat à un poste est tenu de répondre de bonne foi aux questions de l'employeur. Mais la dissimulation de renseignements au moment de l'embauchage n'est fautive que dans la mesure où elle constitue un dol<sup>1</sup>, ce qui n'est pas le cas du mensonge ou l'omission du candidat quant à des questionnements non-légitimes. Ainsi en a-t-il été jugé pour des informations relatives à l'état de santé du salarié<sup>2</sup>.

## **II . L'avis d'aptitude du salarié nouvellement embauché**

Il est pourtant des emplois, des postes de travail qui exigent une particulière maîtrise de soi et qui sont incompatibles avec une conduite addictive. Dès lors, ce critère de sélection peut avoir une importance cruciale au regard de l'aptitude du candidat à occuper ce type de poste.

La sélection des candidats au regard de l'adéquation de leur état de santé et des exigences du poste est une tâche qui appartient au médecin du travail. Il s'agit là effectivement d'un moyen de prévention des risques professionnels, mais qui ne ressort pas de

---

BERENGER F. « Fumer peut nuire gravement... à votre emploi. Libres propos sur une interprétation de la Commission européenne en matière de discrimination » *Droit Social*, n° 11, Novembre 2006, p. 1006.

<sup>1</sup> Cass. Soc. 30.03.1999, n° 96-42.912, Bull. 1999 V n° 142.

<sup>2</sup> Cass. Soc. 21.09.2005, n° 03-44.855, Bull. 2005 V n° 262. Cass. Soc. 07.11.2006, n° 05-41.380, Bull. 2006 V n° 326.

la compétence du recruteur.

Dès lors, il appartiendra à l'employeur de faire procéder à la visite médicale d'embauche, au plus tard avant la fin de la période d'essai<sup>1</sup>. La Cour de cassation n'a pas eu jusqu'à présent l'occasion de décider que cette obligation entrerait dans le champ de l'obligation de sécurité de résultat, mais il semble néanmoins que ce soit le cas. En effet, se fondant sur l'exigence d'effectivité de la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise elle en a étendu le domaine à la visite médicale de reprise<sup>2</sup>.

L'inaptitude du salarié ne permettra pas la simple rupture du contrat de travail pendant la période d'essai, l'interdiction des discriminations s'appliquant pendant cette période<sup>3</sup>. En conséquence, l'employeur devra procéder au reclassement du salarié inapte et prendre en compte les préconisations du médecin du travail, cette obligation entrant également dans le champ de l'obligation de sécurité de résultat<sup>4</sup>.

La mesure de prévention des risques professionnels individuelle tenant en la sélection durant le processus de recrutement de candidats n'adoptant pas de conduites addictives ne ressort pas de la compétence de l'employeur. Toutefois, la démarche de prévention des conduites addictives autorise l'employeur à insérer dans l'information et les formations à la sécurité délivrées à chacun des salariés des éléments relatifs à ce risque particulier.

## **§ 2 . L'information et la formation**

L'information et la formation des salariés sur la santé et la sécurité sont exigées par les principes généraux de prévention. Il s'agit d'une modalité d'exécution de l'obligation de prévention. Les articles L. 4141-1 et s. du Code du travail et le décret du 17 décembre 2008 relatif à l'information et à la formation des travailleurs sur les risques pour leur santé et leur sécurité<sup>5</sup> complètent et précisent cette obligation.

L'information et la formation dispensée aux salariés sont deux obligations distinctes, bien que similaires par certains aspects.

---

<sup>1</sup> Article R. 4624-10 du Code du travail.

<sup>2</sup> Cass. Soc. 28.02.2006, n° 05-41.555, Bull 2006 V n° 87. Cass. Soc. 13.12.2006, n° 05-44.580, Bull 2006 V n° 373.

<sup>3</sup> Cass. Soc. 16.02.2005, n° 02-43.402, Bull. V n° 52.

<sup>4</sup> Cass. Soc. 20.09.2006, n° 05-42.925, Inédit. Cass. Soc. 19.12.2007, n° 06-43.918, Bull. 2007 V n° 216. Cass. Soc. 19.12.2007, n°00-46.134, Inédit.

<sup>5</sup> Décret n° 2008-1347 du 17.12.2008 relatif à l'information et à la formation des travailleurs sur les risques pour leur santé et leur sécurité, JORF n° 0295 du 19.12.2008 p. 19481.

Ainsi l'étendue de ces obligations est fonction de la taille de l'établissement, de la nature de l'activité, du caractère des risques et du type d'emploi des travailleurs<sup>1</sup>. De même l'information, comme la formation, est délivrée à l'embauche, puis régulièrement lorsque le besoin s'en fait ressentir<sup>2</sup>, aux frais de l'employeur et sur le temps de travail de salariés<sup>3</sup>. Les autres acteurs de la prévention des risques professionnels, le médecin du travail<sup>4</sup>, le comité d'entreprise et le CHSCT<sup>5</sup>, sont associés au dispositif de formation et d'information mis en place.

L'obligation de formation des travailleurs a pour objectif de leur donner la capacité de comprendre et d'appliquer les mesures de prévention décidées par l'employeur, en cela elle a une fonction préventive directe. À l'inverse, la vocation directement préventive de l'obligation d'information est moins évidente puisqu'elle est plus générale et porte sur des risques et sur les mesures de prévention adoptées pour y faire face auxquels les salariés ne seront pas toujours confrontés.

Ces deux obligations pourtant font partie intégrante du dispositif de prévention des risques professionnels que doit mettre en place l'employeur et sont indissociables l'une de l'autre car se complètent.

## **I . L'information**

L'article L. 4141-1 du Code du travail dispose que « *l'employeur organise et dispense une information des travailleurs sur les risques pour la santé et la sécurité et les mesures prises pour y remédier* ». Le Code du travail désignant comme bénéficiaires de l'information les travailleurs, le champ d'application de l'obligation recouvre les salariés de l'établissement bien sûr, mais également l'ensemble des travailleurs, y compris ceux n'ayant pas de lien contractuel direct avec le chef d'établissement : travailleurs temporaires, salariés des sous-traitants, etc.

L'information délivrée aux salariés sur la santé et la sécurité porte sur les modalités d'accès au document unique d'évaluation des risques, les mesures de prévention des risques, le rôle des acteurs internes de prévention, les dispositions du règlement intérieur, et les

---

<sup>1</sup> Article L. 4141-3 du Code du travail.

<sup>2</sup> Article R. 4141-2 du Code du travail.

<sup>3</sup> Article R. 4141-5 du Code du travail.

<sup>4</sup> Article R. 4141-5 du Code du travail.

<sup>5</sup> Article R. 4143-1 du Code du travail.

consignes de sécurité et de premiers secours en cas d'incendie<sup>1</sup>. Outre cette information générale, une information technique plus spécifique doit être fournie, relative aux équipements de protection individuelle<sup>2</sup>, aux équipements de travail pour les salariés chargés de la mise en œuvre ou de la maintenance<sup>3</sup>, aux substances et préparations dangereuses<sup>4</sup>.

L'information des salariés est un mode privilégié de sensibilisation de ceux-ci aux risques liés aux conduites addictives. Il va s'agir de souligner la potentielle aggravation des risques recensés par le document unique par les conduites addictives, et d'informer des mesures adoptées d'une manière générale pour lutter contre la prévalence de ces comportements au sein de l'établissement. Ainsi, l'information portera sur l'identification de chacun des acteurs de la prévention et de leur rôle sur cette question précise, sur les dispositions du règlement intérieur. La sensibilisation des salariés sur ce thème par l'angle de la santé et de la sécurité permettra d'une part de lever le silence et les incertitudes sur ce thème, tout en ménageant les craintes des uns et des autres relatives aux aspects disciplinaires de la question.

Les formes que doit prendre l'information des travailleurs sur la sécurité ne sont pas prévues par le Code du travail, si ce n'est qu'elle doit être délivrée d'une manière « *compréhensible pour chacun* »<sup>5</sup>. L'employeur est donc libre sur ce terrain et choisira ce qu'il jugera le plus opportun : l'information des travailleurs sur la santé et la sécurité peut prendre la forme d'un livret d'information, de notes de service ou de notes individuelles, d'une intervention orale, de réunions d'information de la part des supérieurs hiérarchiques, ou encore d'affichage.

## **II . La formation**

La formation pratique et appropriée à la sécurité est prévue à l'article L. 4141-2 du Code du travail. Le même article vise les bénéficiaires de la formation à la sécurité : les travailleurs nouvellement embauchés, ceux qui changent de poste de travail ou de technique, les salariés temporaires, et les salariés de retour d'un arrêt de travail pour raison de santé si le médecin du travail en fait la demande.

---

<sup>1</sup> Article R. 4141-3-1 du Code du travail.

<sup>2</sup> Articles R. 4323-104 et 4323-105 du Code du travail.

<sup>3</sup> Article R. 4323-29 du Code du travail.

<sup>4</sup> Article R. 4411-6 du Code du travail.

<sup>5</sup> Article R. 4141-2 du Code du travail.

Le manquement à cette obligation est sanctionné par une amende comme tous les manquements aux prescriptions du Code du travail relatives à la santé et à la sécurité constatés par l'inspecteur du travail<sup>1</sup>. De plus dans le cas où se réalise un risque professionnel, l'employeur défaillant est susceptible d'être condamné sur le fondement des incriminations prévues au Code pénal<sup>2</sup>. Le manquement à cette obligation est également sanctionné par le cantonnement du licenciement du salarié, l'employeur ne pouvant retenir comme faute le non-respect des consignes de sécurité par le salarié si celui-ci n'a pas bénéficié de l'action de formation adéquate<sup>3</sup>.

La formation pratique à la sécurité a pour « *objet d'instruire le travailleur des précautions à prendre pour assurer sa propre sécurité et [...] celle des autres personnes travaillant dans l'établissement* »<sup>4</sup>. Durant cette formation devront être abordés les questions relatives à la circulation de personnes dans l'établissement, à l'exécution du contrat de travail, à la conduite à tenir en cas d'accident. Plus spécifiquement, les travailleurs exposés à certains types de risques, tels que les risques chimiques et biologiques, les rayonnements ionisants, l'amiante, le bruit, les vibrations mécaniques, et les risques d'incendie et d'explosion, seront également formés à la prévention de ceux-ci. De même les salariés occupant certaines fonctions particulières doivent bénéficier d'une formation adéquate : les salariés travaillant sur des écrans de visualisation, ceux chargé de la mise en œuvre et de la maintenance des équipements de travail, les conducteurs d'engins.

En matière de conduites addictives, ce temps de formation permet de rappeler les règles en vigueur au sein de l'établissement sur cette question et surtout de détailler la procédure à mettre en œuvre dans des hypothèses où le comportement addictif d'un salarié est source de danger pour lui-même ou pour autrui : retrait de son poste de travail du salarié présentant un comportement à risque, dépistage de l'usage de drogues, recours au médecin du travail, identification des modalités de rapport de l'incident.

De la même manière que s'agissant de l'information des travailleurs, les modalités de mise en œuvre des actions de formation ne sont pas exposées par le Code du travail. Il est

---

<sup>1</sup> Cass. Crim. 16.09.1997, n° 96-82.618, Bull. crim. 1997 n° 299. Cass. Crim. 10.10.2000 n° 99-87.611, Inédit.

<sup>2</sup> Cass. Crim. 26.10.2004, n° 04-82.155, Inédit. Cass. Crim. 15.03.2005, n° 04-84.913, Inédit.

<sup>3</sup> CA Douai, 27.02.2004 *BSM c/Chretien*, n° 01-2, Inédit, cité par BLEDNIAK E. dans *Santé, hygiène et sécurité au travail. Prévention Responsabilité Contentieux*, Paris, Editions Delmas, 2008, 1<sup>ère</sup> édition, p. 49  
A l'inverse, le licenciement du salarié ayant mis en danger la sécurité de ses collègues, alors même qu'il avait reçu une formation à la sécurité est justifié : CA Riom, 21.11.2006, n° 05/02088, n° jurisdata 2006-322242.

<sup>4</sup> Article R. 4141-3 du Code du travail.

toutefois prévu que le formateur doit tenir compte « *de la formation, de la qualification, de l'expérience professionnelle et de la langue, parlée ou lue, du travailleur* »<sup>1</sup>. Les actions de formation pratique à la sécurité peuvent prendre la forme de stages théoriques assurés par une personne appartenant à l'entreprise ou par un prestataire extérieur, d'apprentissages pratiques encadrés par un supérieur hiérarchique par exemple.

Il ne ressort pas de la compétence de l'employeur de sélectionner les candidats à un emploi en fonction d'un critère relatif aux conduites addictives. À l'inverse, il a la possibilité d'insérer dans les actions d'information et de formation à la sécurité des éléments concernant ces comportements, a fortiori en ce qui concerne les salariés affectés à des tâches demandant une particulière maîtrise de soi, ou travaillant dans un environnement où les conduites addictives sont sources de risques particuliers. Ajoutons que les consignes de l'employeur peuvent porter sur ces thèmes.

Le respect des principes généraux de prévention impose toutefois de faire primer les mesures collectives sur celles individuelles.

## **Section 2 . Les mesures collectives de prévention**

L'employeur, titulaire du pouvoir normatif dans l'entreprise, à l'obligation d'en user pour prévenir les risques professionnels. La définition d'une politique de prévention est l'occasion d'insérer dans cette problématique générale la thématique des conduites addictives. Une telle politique est amorcée par l'évaluation des risques professionnels, puis par l'adoption des mesures de prévention en découlant, qui impacteront les conditions de travail.

### **§ 1 . L'évaluation des risques professionnels**

L'évaluation des risques professionnels est un diagnostic de la situation de l'entreprise en matière de santé et de sécurité. Il s'agit d'une étape primordiale de la prévention des risques, elle en conditionne la bonne exécution et l'efficacité.

L'obligation d'évaluation des risques professionnels est issue de la directive-cadre de 1989, et a été transposée aux articles L. 4121-2 et L. 4121-3 du Code du travail en 1991. Mais ce n'est que par le décret de 2001<sup>2</sup>, complété par le décret du 19 décembre 2008<sup>1</sup>, qu'elle prend sa

---

<sup>1</sup> Article R. 4141-5 du Code du travail.

<sup>2</sup> Décret n° 2001-1016 du 05.11.2001, portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, prévue par l'article L. 230-2 du Code du travail et modifiant le Code du

forme actuelle. Les articles R. 4121-1 du Code du travail exigent la transcription de cette évaluation dans un document unique d'évaluation des risques professionnels<sup>2</sup>.

## **I . La démarche d'évaluation des risques professionnels**

L'obligation d'évaluation des risques professionnels pèse sur tous les employeurs, sans seuil d'effectif. La charge en incombe exclusivement à l'employeur, qui a toutefois la possibilité et certainement intérêt à y associer les autres préventeurs des risques professionnels. En effet, l'évaluation des risques professionnels est une démarche pluridisciplinaire qui requiert la mobilisation de tous les acteurs de la prévention. Ainsi par exemple, l'employeur pourra s'appuyer sur l'expertise de préventeurs externes à l'entreprise tels que l'inspecteur du travail ou les caisses régionales d'assurance-maladie. À l'intérieur de l'entreprise, il peut faire appel aux compétences du médecin du travail et recourir aux documents rédigés par lui, tels que la fiche d'entreprise et le plan d'activité. Il peut également associer les salariés, qui s'étant appropriés leur poste de travail sont les mieux à même d'en percevoir les sources potentielles de risques, et leurs représentants, le CHSCT en premier lieu, à qui est confiée une tâche d'analyse des risques professionnels<sup>3</sup>.

## **A . La méthode d'évaluation des risques professionnels**

La tâche d'évaluation des risques professionnels peut être découpée en quatre étapes clefs :

Premièrement, l'évaluation des risques professionnels impose un découpage fonctionnel par « unités de travail ». Le point de départ de l'évaluation est l'activité réelle et concrète des salariés, la situation de travail. La circulaire d'application du 18 avril 2002<sup>4</sup> propose une conception large de la notion d'unité de travail : poste de travail occupé par un salarié, ou plusieurs types de postes occupés par des salariés différents et présentant des similitudes, ou encore activité recouvrant des lieux différents.

---

travail, JORF, 07.11.2001 p. 17523.

<sup>1</sup> Décret n° 2008-1347 du 17.12.2008 relatif à l'information et à la formation des travailleurs sur les risques pour leur santé et leur sécurité, JORF du 19.12.2008 p. 19481.

<sup>2</sup> L'efficacité du document unique apparaît mitigée. Dans ce sens, CARON V. « Quel bilan pour le document unique ? » dans *La santé au travail*, sous la direction de VERKINDT P.-Y., *Semaine Sociale Lamy Supplément*, n° 1232, octobre 2005, p. 72

<sup>3</sup> Article L. 4612-2 du Code du travail.

<sup>4</sup> Circulaire n° 6 DRT du 06.04.2002 prise pour l'application du décret n° 2001-1016 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, prévue par l'article L. 230-2 du code du travail et modifiant le Code du travail.

Deuxièmement, l'évaluation des risques professionnels impose l'inventaire et l'identification des risques potentiels. Les différentes unités de travail présentent chacune des dangers, c'est-à-dire qu'elles exposent potentiellement les travailleurs les occupant à tel ou tel risque professionnel. À cet égard, les conduites addictives ont vocation à figurer dans la liste des dangers auxquels sont exposés les salariés, soit en tant que risque autonome, soit en tant que facteur aggravant de risques identifiés par ailleurs. Ainsi, peut-être identifié le risque « tabagisme passif », le risque « accident de la circulation », aggravé par la consommation d'alcool, ou encore le risque « dépendance à une substance addictive » résultant de la combinaison de facteurs liés à l'organisation du travail.

Troisièmement, l'employeur doit procéder à l'analyse des risques précédemment identifiés. Il estime et classe les risques en fonction de critères variés tels que la fréquence de l'exposition, la gravité probable des conséquences de la réalisation du risque, la probabilité de réalisation du risque, le nombre de salariés exposés. Ce travail d'analyse est fondamental car il conditionne les actions de prévention à mettre en œuvre. Il permet de définir les priorités d'action, la nature des actions de prévention à mettre en œuvre, et les objectifs qui y sont assignés.

Enfin, découlant du travail d'analyse des risques professionnels, l'employeur doit proposer des actions de prévention. La définition de ces actions doit répondre à aux principes de généraux de prévention imposée à l'article L. 4121-2 du Code du travail : elles devront permettre d'éviter le risque, de le combattre à la source, elles devront aller dans le sens d'une adaptation du travail à l'homme, en tenant notamment compte de l'évolution des techniques, en remplaçant ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas ou qui l'est moins.

La périodicité de l'actualisation de l'évaluation des risques traduit la logique de gestion de la prévention caractérisée par son dynamisme. En effet l'évaluation doit être réactualisée au moins une fois par an, et lors de toute décision d'aménagement important ayant un impact sur la santé et sécurité des travailleurs, ou lorsque de nouvelles informations sont portées à la connaissance de l'employeur. Ainsi, il conviendra de reconsidérer l'évaluation à la suite d'une modification des conditions matérielles de travail, des process de travail, après la survenue d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, lorsque des informations relatives à la toxicité d'un produit sont portées à la connaissance de l'employeur, mais également en cas d'évolution de la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail.

Bien loin d'être une obligation statique, l'évaluation des risques professionnels et sa

réactualisation régulière conduisent l'employeur à s'inscrire dans une démarche dynamique de « *gestion de la prévention* »<sup>1</sup> imposant une réévaluation permanente des risques professionnels. Ce dynamisme se traduit également par les modalités de transcription et de diffusion des résultats de cette évaluation.

## **B . La diffusion des résultats de l'évaluation des risques professionnels**

L'évaluation des risques professionnels réalisée par l'employeur, éventuellement assisté dans cette démarche par les autres préventeurs, prend la forme concrète du document unique<sup>2</sup>. Ce document matérialise le travail d'évaluation des risques professionnels et traduit « *l'effort de détection préventive des risques* »<sup>3</sup> de l'employeur.

Les textes n'imposent aucun formalisme particulier en la matière, si ce n'est l'unicité. Cette caractéristique est justifiée par l'administration du travail par un souci de cohérence, de commodité et de traçabilité.

L'évaluation des risques professionnels permettant un diagnostic de la situation de l'entreprise au regard des impératifs de santé et sécurité, elle appelle nécessairement à la mise en œuvre d'actions correctrices. Les actions de prévention déduites de ce diagnostic sont définies au sein du document unique, mais également, et de manière plus approfondie, dans le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail<sup>4</sup>.

Ce document, ainsi que le rapport écrit traçant le bilan de la situation générale de l'entreprise en matière d'hygiène et de sécurité, doit être présenté annuellement au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Il doit prévoir de manière détaillée les mesures qui seront adoptées dans l'année et préciser les modalités d'exécution et le coût induit.

Le décret de 2008 a permis une plus large diffusion du document unique d'évaluation des risques professionnels parmi les différents acteurs de la prévention, ce qui permet un meilleur contrôle de la qualité du travail d'évaluation et du suivi qui en est fait.

Il est tenu à la disposition des acteurs externes de la prévention : agents de l'inspection du travail, et agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale notamment.

---

<sup>1</sup> Expression de CHAUMETTE P. « Commentaire de la loi du 31 décembre 1991 relative aux obligations de l'employeur et du salarié en matière de sécurité au travail », *Droit Social*, n° 4, avril 1992, p. 337.

<sup>2</sup> Articles R.4121-1 et s. du Code du travail.

<sup>3</sup> Citation de BLEDNIAK E. *Santé, hygiène et sécurité au travail. Prévention Responsabilité Contentieux*, Paris, Editions Delmas, 2008, 1<sup>ère</sup> édition, p. 44.

<sup>4</sup> Article L. 4612-16 du Code du travail.

Il est également tenu à la disposition des acteurs internes de la prévention : membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, délégués du personnel, médecin du travail mais également les travailleurs. Un avis à l'intention de ces derniers est affiché à « *une place convenable et aisément accessible [...] au même emplacement que celui réservé au règlement intérieur* »<sup>1</sup> et indique les modalités d'accès au document unique.

Loin d'être une simple obligation formelle, l'évaluation des risques professionnels et la rédaction subséquente du document unique sont un instrument juridique contraignant l'employeur à s'inscrire dans une démarche dynamique de prévention.

Son importance est soulignée par les sanctions, à la fois civiles et pénales, qui y sont attachées.

## **II . Les sanctions de l'obligation d'évaluation des risques professionnels**

L'obligation d'évaluation des risques professionnels fait l'objet de sanctions pénales, mais d'autres outils juridiques peuvent être mobilisés à l'appui de cette obligation. Ainsi, il apparaît que le régime juridique des engagements unilatéraux de l'employeur s'applique au document unique et au programme annuel de prévention. De même, en tant que modalité d'exécution de l'obligation de prévention, l'évaluation des risques professionnels a vocation à être sanctionné par l'obligation de sécurité de résultat.

### **A . Les sanctions pénales**

Le Code du travail dispose de sanctions pénales contre l'employeur qui ne respecte pas l'obligation d'évaluation des risques. Ainsi, le défaut de transcription ou de mise à jour des résultats de l'évaluation des risques est puni d'une amende de 1 500 €<sup>2</sup>. Par ailleurs, l'absence de diffusion correcte du document unique est sanctionnée, en tant qu'obstacle à l'accomplissement des devoirs de l'inspection du travail par une amende de 3 750 € et d'un an d'emprisonnement<sup>3</sup>, et en tant que délit d'entrave par une amende de 3 750 €<sup>4</sup>.

À contrario, aucune sanction n'est prévue s'agissant du défaut d'affichage des modalités d'accès par les travailleurs au document unique.

Le manquement à l'obligation d'évaluation des risques professionnels peut également

---

<sup>1</sup> Article R. 4121-4 du Code du travail.

<sup>2</sup> Article R. 4741-1 du Code du travail.

<sup>3</sup> Article L. 8114-1 du Code du travail.

<sup>4</sup> Articles L2316-1 et L.4742-2 du Code du travail.

être pris en compte par le juge répressif pour apprécier la responsabilité de l'employeur en cas d'atteinte ou de risque d'atteinte à l'intégrité physique des salariés. Ainsi la chambre criminelle a eu l'occasion, suite à un accident du travail, d'affirmer que « *le respect de l'obligation d'évaluation des risques, imposée par l'article L. 230-2 du code du travail devait se traduire par une organisation plus rationnelle du travail* ». À défaut de quoi, l'employeur a été condamné pour blessures involontaires<sup>1</sup>.

## **B . Les sanctions civiles**

Le document unique et le programme de prévention des risques professionnels et d'améliorations des conditions de travail sont des documents rédigés par l'employeur et fixant des normes. Ces règles ont pour objet la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles et constituent donc des mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail. En cela, elles paraissent entrer dans le domaine du règlement intérieur et relever du régime juridique y afférent<sup>2</sup>.

Pourtant, le législateur a pris soin de prévoir explicitement, outre le règlement intérieur, l'élaboration du document unique et du programme de prévention des risques. De plus ces documents n'ont pas le même champ d'application : le document unique est obligatoire dès le premier salarié, le règlement intérieur est obligatoire à partir de vingt salariés, tandis que le programme annuel de prévention devant être présenté au CHSCT, n'est obligatoire qu'à partir de cinquante salariés. En conséquence, le document unique d'évaluation des risques professionnels, comme le programme annuel de prévention ne sont pas assujettis au régime juridique du règlement intérieur. Ils sont pourtant une part des règles édictées par l'employeur dans l'exercice de son pouvoir normatif et peuvent donc être analysés comme des engagements unilatéraux.

Les engagements unilatéraux peuvent prendre différentes formes, mais doivent révéler la volonté d'engagement de l'employeur<sup>3</sup>, ils apportent des garanties ou avantages

---

<sup>1</sup> Cass. Crim. 15.05.2007, n° 05-87.260, Inédit.

<sup>2</sup> L'article L. 1321-5 du Code du travail dispose qu'est considéré comme des adjonctions au règlement intérieur tout autre document portant sur les matières de celui-ci. Ainsi par exemple, les notes de service, mais également les Codes d'éthique, les chartes professionnelles.

Voir sur cette question, notamment SAMARITO F. *Droit Ouvrier* n° 682, mai 2005, p. 219, MEYRAT I. *Droit Ouvrier* n° 701, décembre 2006, p. 593, ANTONMATTEI P.-H. et VIVIEN P. « Chartes d'éthique, alerte professionnelle et droit du travail français : état des lieux et perspectives » *Droit Social*, n° 5, mai 2007, p. 522, WAQUET P. « Règlement intérieur, charte d'éthique et système d'alerte. À propos du jugement du 19 octobre 2007 du TGI de Nanterre » *Semaine Sociale Lamy*, n° 1328, novembre 2007, p. 8, DESBARATS I. « Codes de conduite et chartes éthiques sous surveillance » *Revue de droit du travail*, n° 1, janvier 2008, p. 39.

<sup>3</sup> Il peut s'agir d'accords atypiques, de déclaration du chef d'entreprise devant les représentants du personnel, de

supplémentaires aux travailleurs, et ne peuvent déroger à la loi ou à la convention collective que dans un sens favorable aux salariés. Ainsi le document unique et le programme annuel de prévention ont la nature d'engagements unilatéraux de l'employeur pris en vertu d'une habilitation de la loi et sont opposables à l'employeur.

L'engagement unilatéral de l'employeur suit le même régime juridique que les usages. Sa remise en cause est possible à tout moment, à condition qu'il soit à exécution successive et qu'il ne soit pas pris pour un temps déterminé<sup>1</sup>. La dénonciation régulière de l'engagement unilatéral de l'employeur suppose une information des représentants du personnel et des salariés concernés dans un délai suffisant pour permettre l'engagement de négociations. Le programme annuel de prévention des risques professionnels étant rédigé pour une durée déterminée, en réponse au diagnostic établi par le document unique, il en ne saurait être remis en cause par cette procédure.

Par suite, le document unique d'évaluation des risques professionnels et le programme annuel de prévention ont la nature d'engagements unilatéraux de l'employeur, pris en vertu d'une habilitation de la loi et lui sont opposables sans qu'il soit possible de les remettre en cause avant leur terme.

De plus, l'obligation d'évaluation des risques professionnels est une part de l'obligation de prévention. La Cour de cassation, n'a pas pour l'instant étendu le domaine de l'obligation de sécurité de résultat à la bonne exécution de l'obligation d'évaluer les risques. Il semble toutefois raisonnable de penser que ce puisse être le cas, en vertu de la recherche de l'effet « *renforçateur d'autres dispositifs juridiques destinés à préserver la santé des salariés* »<sup>2</sup>. Une décision de la deuxième chambre civile de la Cour de cassation va dans ce sens<sup>3</sup>. Elle a admis le manquement à l'obligation de sécurité de résultat tenant au manquement par l'employeur à son « *devoir de se renseigner sur les dangers courus par le salarié* ». Il s'agissait là de l'hypothèse particulière où l'employeur fait intervenir les salariés auprès d'une autre entreprise, et l'arrêt ne vise pas les articles relatifs à l'obligation d'évaluation des risques, mais il semble pourtant qu'il est possible d'analyser cet arrêt comme ayant une portée plus large et que la même solution a vocation à s'appliquer en matière d'évaluation des

---

notes de service, de courriers adressés aux salariés, de dispositions du règlement intérieur n'entrant pas dans son domaine, de mesures adoptées dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi.

<sup>1</sup> Cass. Soc. 04.04.1990 *Manguin*, n° 86-42.626, Bull. 1990 V n° 161.

<sup>2</sup> Citation issue de DREIFUSS-NETTER F. (dir.) « La santé au travail » *Rapport annuel de la Cour de cassation 2007. La santé dans la jurisprudence de la Cour de cassation*, Paris, Editions de la Documentation française, 2008, 610 pages.

<sup>3</sup> Cass. Civ. 2 08.11.2007, n° 07-11.219, Bull. 2007, II, n° 248.

risques.

Le manquement à l'obligation d'évaluation est susceptible de caractériser une faute inexcusable de l'employeur. En effet son manquement, comme le manquement à l'obligation de prévention correspond à la définition de la faute inexcusable qui s'entend de ne pas avoir mis en œuvre des mesures de prévention alors que l'employeur avait ou aurait dû avoir connaissance des risques, notamment par l'évaluation de ceux-ci. L'arrêt de la deuxième chambre civile précédemment cité, a d'ailleurs admis la faute inexcusable de l'employeur qui ne s'était pas renseigné sur les dangers courus par le salarié exécutant son travail dans les locaux d'une autre entreprise.

L'évaluation des risques professionnels et la rédaction des documents subséquents, document unique d'évaluation des risques, programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail, constitue la première étape d'une politique de prévention satisfaisante. La seconde étape consiste en la mise en œuvre effective des actions de prévention, ce qui influera sur les conditions de travail.

## **§ 2 . Les conditions de travail**

Les conditions de travail, qui peuvent être analysées comme une « *branche à part entière de la prévention* »<sup>1</sup> occupent une grande place dans la dynamique de gestion de la prévention. L'exécution par l'employeur de l'obligation de prévention lui commande d'assurer aux salariés placés sous sa subordination des conditions de travail à même de garantir leur intégrité physique et mentale.

La notion de conditions de travail recouvre à la fois les conditions matérielles de travail, mais également les conditions de vie au travail. Elles ont été définies par MM. RIVERO et SAVATIER comme « *les modes d'organisation du travail qui déterminent l'ambiance et la sécurité au travail. Cela inclut la durée du travail [...] mais aussi tous les autres facteurs qui rendent le travail pénible* »<sup>2</sup>.

La question de la prévention des conduites addictives par les conditions de travail conduit à distinguer entre les conditions matérielles qui y sont relatives et prévues par le Code du travail et les conditions immatérielles. De plus, en raison de la spécificité de ce type de comportement souvent associé à une ambiance festive, il conviendra de revenir sur le thème

---

<sup>1</sup> Citation de BOTHUAN T. « La gestion du risque santé par l'entreprise » *Bulletin Social Francis Lefebvre*, n° 04/04, avril 2005, p. 215.

<sup>2</sup> RIVERO et SAVATIER *Droit du travail*, 6<sup>ème</sup> édition, 1975, p. 443, cité par MAGGI-GERMAIN N. « Le stress au travail » *Revue de Jurisprudence Sociale*, n° 3/03, mars 2003, p. 191

des pots d'entreprise.

## I . Les conditions matérielles du travail

Afin de mettre en œuvre des conditions de travail à même de préserver les salariés des effets néfastes des substances addictives, l'employeur doit s'appuyer sur les dispositions spécifiques du droit quant à ces questions.

Aucune disposition spécifique ne traite de la question des médicaments<sup>1</sup> et des stupéfiants<sup>2</sup> dans la relation de travail. Le fait est que cela ne paraît pas nécessaire au regard des caractéristiques de ces produits : les médicaments sont des produits de soins, prescrits par un médecin et délivrés par un pharmacien dont l'usage ne concerne en rien l'employeur, tandis que les stupéfiants sont des produits faisant l'objet d'une totale prohibition n'appelant pas de dispositif spécifique au monde du travail.

A contrario, l'alcool et le tabac sont des drogues licites dont la consommation est laissée à la discrétion des individus. Les enjeux de santé publique ont conduit les pouvoirs publics à lutter contre les dépendances et leurs conséquences. Il est apparu que ces drogues avaient un impact sur la relation de travail en général et sur les aspects de santé et de sécurité au travail en particulier, ce qui justifie que leur présence dans l'entreprise est encadrée par le législateur.

---

<sup>1</sup> Le régime juridique applicable aux médicaments est précisé par le Code de la santé publique.

Il régit strictement leur commercialisation avec un double objectif de protection de la santé des consommateurs et de maîtrise des coûts. Ainsi les médicaments doivent faire l'objet d'une autorisation de mise sur le marché préalable et leur distribution relève du monopole pharmaceutique au bénéfice des pharmaciens

<sup>2</sup> Le régime juridique applicable aux stupéfiants est précisé par le Code de la santé publique et par le Code pénal. Les stupéfiants sont les différentes substances classées comme telles en vertu des articles L. 5132-1 et s. du Code de la santé publique. Cela concerne notamment un certain nombre de médicaments jugés dangereux et les différentes drogues illicites, cannabis, héroïne, cocaïne, etc. Les enjeux de santé publique ont conduit les pouvoirs publics à lutter contre les dépendances liées à ces produits par deux voies : l'une répressive, prohibant ces substances et l'autre médicale, mettant l'accent sur la prise en charge du consommateur de drogues illicites. Ainsi, la répression du trafic de stupéfiants appartient en grande partie au Code Pénal (les articles 222-34 à 222-39 du Code pénal répriment la direction et l'organisation d'un groupement destiné au trafic ; la production et la fabrication illicite, l'importation ou l'exportation illicite ; le transport, la détention, l'offre et la cession ; les facilités à l'usage illicites et les ordonnances de complaisance ; le blanchiment du produit des infractions ; la cession ou l'offre en vue de la consommation personnelle) même si le Code de la santé publique connaît lui aussi des dispositions répressives (l'article L. 3421-1 du Code de la santé publique réprime l'usage de stupéfiants et l'article L. 3421-4 du Code de la santé publique réprime la provocation à l'usage ou au trafic).

La prévention de la toxicomanie est organisée par le Code de la santé publique, qui organise leur prise en charge sanitaire. Notamment, lorsque le toxicomane délinquant se soumet à une injonction thérapeutique ou suit un traitement médical de son propre chef, l'action publique n'est pas exercée (Article L. 3423-1 du Code de la santé publique).

## A . La présence d'alcool dans l'entreprise

Le Code de la santé publique organise la lutte contre l'alcoolisme d'une manière générale, mais les règles applicables en la matière dans l'entreprise sont issues du Code du travail. Le droit du travail sur la question de l'alcool au travail peut être synthétisé en deux propositions : la présence et la consommation d'alcool dans l'entreprise sont encadrées et l'employeur doit inciter à la consommation de boisson non alcoolisée.

Tout d'abord, la consommation d'alcool sur les lieux de travail et la présence de personnes en état d'ébriété est encadrée. En effet l'article R. 4228-20 du Code du travail limite l'introduction et la distribution d'alcool au vin, à la bière, au cidre et au poiré et l'article R. 4228-21 interdit l'entrée et le séjour de personnes en état d'ébriété sur les lieux de travail, et prescrit ce faisant une interdiction de travail en raison de l'ébriété. À ces dispositions s'ajoute l'interdiction des distributeurs automatiques de boissons alcoolisées prévue par le Code de la santé publique<sup>1</sup>.

De plus, l'employeur doit inciter à la consommation de boissons non alcoolisées. Ainsi l'article R. 4225-2 du code du travail impose à l'employeur de mettre à disposition des salariés de l'eau fraîche et potable dans tous les cas et l'article R. 4225-3 prévoit que dans certaines conditions particulières de travail, l'employeur doit en outre mettre gratuitement à la disposition des salariés une boisson non alcoolisée.

Les textes traitant de la question de l'alcool dans l'entreprise présentent un caractère désuet et obsolète. Une illustration flagrante de ce caractère est fournie par la liste limitative des alcools admis sur les lieux de travail : le vin, la bière, le cidre et le poiré dont la consommation est devenue confidentielle. Cette obsolescence des textes s'explique par leur origine ancienne<sup>2</sup> et par le non-remaniement de ceux-ci en dépit des ajustements réalisés à

---

<sup>1</sup> Article L. 3322-8 du Code de la santé publique.

<sup>2</sup> Les textes dont nous disposons à l'heure actuelle sont issus du décret du 29 mars 1914 et de la loi du 6 mars 1917. Ces mesures, sanitaires, répondent à la conception de l'alcoolisme de l'époque. L'alcoolisme était alors perçu comme une maladie sociale qui touchait principalement les plus démunis et les ouvriers, elle résultait de la consommation d'alcools industriels, néfastes, par oppositions aux boissons naturelles telles que le vin, la bière, le cidre et le poiré jugés hygiéniques et saines, et elle se manifestait par des ivresses répétées.

Dans une logique d'intervention de l'Etat en matière d'hygiène et de sécurité des ateliers et dans le prolongement de la loi du 9 avril 1898 sur les accidents du travail, les pouvoirs publics se sont saisis de la question. La rédaction du texte se veut une lutte contre les risques induits par l'alcoolisation au travail : il vise les plus touchés par ce fléau, les ouvriers, sur leur lieu de travail ; il limite l'introduction des boissons alcoolisées aux boissons jugées saines ; et enfin il interdit la présence de personnes ivres sur les lieux de travail, source de dangers.

Ces normes, bien que d'origines réglementaires ont été intégrées à la partie législative du Code du travail lors de la codification de 1973.

l'occasion du récent travail de recodification. Ainsi par exemple l'article R. 143-1 de l'ancien Code du travail, qui interdisait le paiement du salaire dans un débit de boissons sauf à ce que le salarié en question y soit employé, a été abrogé. De même l'article L. 232-2 du Code du travail a été déclassé et est aujourd'hui situé en partie réglementaire. Ce peut être l'indice d'un point de vue selon lequel les restrictions de consommation d'alcool et l'interdiction de travail en raison de l'état d'ébriété ne sont pas des questions relevant des libertés auquel cas elles auraient présenté un caractère législatif, mais plutôt qu'elles ne relèvent que de détails d'organisation et à ce titre laissées au pouvoir réglementaire.

Les dispositions du Code du travail relatives à l'alcool sont inadaptées en ce sens que peu efficaces dans l'objectif de protection de la santé des travailleurs<sup>1</sup>.

L'encadrement de l'introduction de boissons alcoolisées dans l'entreprise se fait par une liste énumérative en fonction de la nature de la boisson en question, ce qui ne limite pas la quantité de boisson introduite. En cela cette liste ne constitue pas une réelle limitation puisque la bière et le vin, alcools les plus consommés en France, peuvent être présents sur les lieux de travail en quantité illimitée. De plus les temps de consommation ne sont pas encadrés et donc les boissons peuvent être consommées à tout moment, même en dehors du repas, des pauses, voire pendant le travail. Ces différents éléments sont le signe d'une faiblesse des textes sur le terrain de la protection des salariés contre la surconsommation d'alcool. Les dispositions imposant à l'employeur de mettre à disposition des salariés des boissons non alcoolisées sont davantage protectrices, mais leur efficacité est limitée par le fait que la mise à disposition d'une boisson non alcoolisée, autre que l'eau, n'est imposée que « *lorsque des conditions particulières de travail conduisent les travailleurs à se désaltérer* »<sup>2</sup>.

## **B . La présence du tabac dans l'entreprise**

L'essentiel du dispositif de lutte contre les méfaits du tabagisme est inclus dans le Code de la santé publique, mais cette question concerne aussi le droit du travail. Ainsi le Code du travail dispose d'une manière générale que l'atmosphère des lieux de travail doit être maintenue dans un état de pureté à même de préserver la santé des travailleurs<sup>3</sup>, de plus les règles relatives au tabac dans l'entreprise entrent dans le champ de compétence du règlement

---

<sup>1</sup> Voir dans ce sens : HERAUD J. « L'alcool dans l'entreprise » *Droit Ouvrier*, n° 666, janvier 2004 p. 1.

<sup>2</sup> Article R. 4225-3 du Code du travail.

<sup>3</sup> Article R. 4222-1 du Code du travail.

intérieur<sup>1</sup>, enfin, la jurisprudence a eu l'occasion de faire de l'obligation de protection des salariés contre le tabagisme passif dans l'entreprise une part de l'obligation de l'obligation de sécurité de résultat<sup>2</sup>.

La protection contre les méfaits du tabac dans l'entreprise prend la forme d'une interdiction générale et relative de fumer dans les espaces de travail et d'interdictions particulières et absolues de fumer dans certains espaces particuliers.

L'article L. 3511-7 du Code de la santé publique<sup>3</sup> dispose une interdiction générale de fumer dans les lieux à usage collectif, notamment ceux « *fermés et couverts [...] qui constituent des lieux de travail* »<sup>4</sup>. Cette interdiction est tempérée par la faculté laissée à l'employeur de prévoir des espaces dédiés aux fumeurs. La mise en place de fumeurs suppose une consultation préalable du CHSCT et du médecin du travail, ainsi qu'une nouvelle consultation tous les deux ans<sup>5</sup>. En outre, les espaces doivent répondre à un certain nombre de conditions pour pouvoir être affectés au tabac<sup>6</sup>. Ces conditions visent tout d'abord à protéger les non-fumeurs contre une exposition involontaire : ce sont de petits espaces, clos, dont l'accès ne peut résulter que de la volonté expresse du salarié. Elles visent également à protéger les fumeurs contre une trop grande exposition en exigeant des normes strictes de ventilation.

---

<sup>1</sup> Conseil d'Etat 18.03.1998, n° 162055, Rec.

<sup>2</sup> Cass. Soc. 29.06.2005 *Tabagisme*, n° 03-44.412, Bull 2005 V n° 219.

<sup>3</sup> Le dispositif de protection contre le tabagisme est issu de la loi Evin de 1991 (Loi n° 91-32 du 10.01.1991 relative à la lutte contre le tabagisme et l'alcoolisme, JORF n°10 du 12.01.1991 p. 615). Les modalités d'application ont été récemment repensées, ce qui a donné lieu à l'adoption du décret du 15 novembre 2006 (Décret n° 2006-1386 du 15.11.2006 fixant les conditions d'application de l'interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif, JORF n° 265 du 16.11.2006 p. 17249.).

En effet les mesures d'application adoptées par le décret de 1992 pouvaient être considérées comme insuffisantes, notamment en ce qu'elles introduisaient une distinction entre les lieux affectés à l'ensemble des salariés, et ceux qui ne l'étaient pas, tels les bureaux occupés par un seul salarié, où l'interdiction de fumer ne s'appliquait pas.

Également, pour les espaces concernés par l'interdiction de fumer, les dérogations étaient relativement souples, ce qui a empêché une protection effective des non-fumeurs. Le décret de 1992 exigeait de la personne en charge des lieux d'organiser la protection des non-fumeurs par un plan d'aménagement de l'espace. Dans un certain nombre d'hypothèses, cette mesure ne prit la forme que d'un aménagement formel n'assurant pas une réelle protection des non-fumeurs, et de nombreux exemples de ce problème furent fournis dans les débits de boisson, restaurants et discothèques. Le décret de 2006 fit l'objet d'une médiatisation importante sur la question de l'interdiction de fumer dans ces lieux de détente qui furent concernés par l'interdiction générale de fumer à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2008.

Le décret de 2006 a renforcé la protection contre le tabagisme passif en posant le principe d'une interdiction totale de fumer sur les lieux de travail, en définissant des conditions strictes de mise à disposition d'emplacements dédiés aux fumeurs et en renforçant les sanctions applicables aux contrevenants.

<sup>4</sup> Article R. 3511-1 du Code de la santé publique.

<sup>5</sup> Article R. 3511-5 du Code de la santé publique.

<sup>6</sup> Article R. 3511-3 du Code de la santé publique.

L'interdiction générale de fumer dans les lieux de travail est complétée par des interdictions spécifiques visant les lieux, mêmes à l'air libre, de stockage de matières explosives et inflammables<sup>1</sup> et les zones à risque d'exposition à des produits chimiques<sup>2</sup>.

Les normes antitabac dans l'entreprise sont caractérisées par leur technicité, aspect qui est à même de rebuter les juristes. Cette caractéristique n'est pas une spécificité de la réglementation antitabac, mais est un trait commun des dispositions du Code de la santé publique relativement à la lutte contre le tabagisme dans l'entreprise et des dispositions réglementaires du code du travail relatives à la santé et la sécurité au travail. Ainsi, par exemple, la mise en œuvre de la dérogation à l'interdiction générale de fumer dans les espaces de travail requiert des compétences de spécialistes. Les installateurs du système de ventilation des espaces fumeurs doivent attester de la conformité de ces lieux<sup>3</sup>. Cette expertise constitue la garantie pour les différents acteurs de la prévention, employeur, inspecteur du travail, médecin du travail, et comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail, que le local réservé au tabac est conforme aux normes en vigueur et protège les non-fumeurs de manière efficace.

La seconde caractéristique du dispositif de protection contre le tabagisme est la grande place laissée à la sanction au détriment de la prévention. Ainsi, des sanctions pénales sont prévues à l'encontre des contrevenants à l'interdiction de fumer, c'est-à-dire contre ceux qui fument dans les endroits non-fumeurs<sup>4</sup> et contre ceux qui le permettent<sup>5</sup>. Par ailleurs, la circulaire<sup>6</sup> adoptée pour faire suite au décret de 2006 insiste sur le pouvoir disciplinaire de l'employeur qui a l'obligation de faire respecter les dispositions du Code de la santé publique.

Des dispositifs de protection contre les effets de l'alcoolisme et du tabagisme dans l'entreprise sont apparus nécessaires. S'ils permettent un encadrement de la consommation de ces drogues licites dans l'entreprise, ils ne sont pas exempts de critiques.

L'obligation de sécurité qui pèse sur l'employeur est de résultat, ce qui signifie entre autre qu'il ne peut s'exonérer de sa responsabilité en arguant de la totale conformité de l'établissement au regard de normes en vigueur. Les dangers liés à l'exposition à l'alcool et au

---

<sup>1</sup> Article R. 4227-23 du Code du travail.

<sup>2</sup> Article R. 4412-70 du Code du travail.

<sup>3</sup> Article R. 3511-4 du Code de la santé publique.

<sup>4</sup> Article R. 3512-1 du Code de la santé publique.

<sup>5</sup> Article R. 3512-2 du Code de la santé publique.

<sup>6</sup> Circulaire du 24.11.2006 concernant la lutte contre le tabagisme, JORF n° 281 du 05.12.2006 p. 18276.

tabac sont connus, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour en préserver les salariés dont il a la responsabilité, à défaut de quoi sa responsabilité peut être engagée sur le fondement de la faute inexcusable.

En matière de prévention des conduites addictives, la première étape consistera à s'appuyer sur le droit en vigueur.

La prévention des conduites addictives passe également par une démarche de promotion d'un environnement de travail sain sur le plan immatériel.

## **II . Les conditions immatérielles de travail**

Le champ d'application de l'obligation de prévention recouvre tout autant les conditions immatérielles de travail que celles matérielles.

En effet, la définition de la prévention proposée par la directive-cadre de 1989 précise qu'il s'agit de « *l'ensemble des dispositions ou des mesures prises ou prévues à tous les stades de l'activité dans l'entreprise en vue d'éviter ou de diminuer les risques professionnels* »<sup>1</sup> et l'obligation de sécurité mise à la charge de l'employeur s'applique « *dans tous les aspects liés au travail* »<sup>2</sup>. La Cour de justice des Communautés européennes<sup>3</sup> a eu l'occasion de préciser que cette obligation englobant « *tous les facteurs physiques et autres, capables d'affecter la santé et la sécurité du travailleur dans son environnement de travail* », la définition du temps de travail était l'un de ses aspects.

Comme le droit communautaire, le droit du travail français tient compte de l'aspect immatériel des conditions de travail. Le mouvement de prise en considération grandissante de la santé mentale par le droit s'est accompagné du même mouvement en ce qui concerne les conditions immatérielles de travail.

Ainsi, l'article L. 4121-2 du Code du travail commande à l'employeur d'intégrer « *l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants* » dans la planification de la prévention. Par ailleurs, la Cour de cassation a étendu le domaine de l'obligation de sécurité de résultat à la rémunération du temps de douche des salariés effectuant des travaux insalubres ou salissant<sup>4</sup>, et au mode de

---

<sup>1</sup> Directive du 12.06.1989, Article 3 d).

<sup>2</sup> Directive du 12.06.1989, article 5, § 1.

<sup>3</sup> CJCE 12.11.1996, *Royaume uni c/Conseil*, aff. C-84/94.

<sup>4</sup> Cass. Soc. 17.10.2007, n° 06-41.444, Inédit.

rémunération<sup>1</sup>. À l'occasion du désormais célèbre arrêt *SNECMA*<sup>2</sup>, elle a limité le pouvoir de direction de l'employeur en lui interdisant d'adopter « *des mesures qui auraient pour objet ou pour effet de compromettre la santé et la sécurité des salariés* ». Il s'agissait en l'espèce d'une note de service prescrivant une nouvelle organisation du travail, qui compromettrait la santé et la sécurité des salariés en isolant le technicien chargé d'assurer la maintenance, ce qui augmentait les risques liés au travail.

La notion de conception immatérielle de travail, à l'instar de celle des conditions de travail en général, est floue. Il est certain qu'elle recouvre le temps de travail, la rémunération, et l'organisation du travail. Elle recouvre aussi certainement le volume et la cadence de travail, le degré d'autonomie laissé au salarié dans l'exécution des tâches qui lui sont confiées, les moyens qui lui sont dévolus pour ce faire, les effectifs, les temps de repos, la formation et l'évaluation<sup>3</sup>, les formes d'emploi auxquelles l'employeur a recours, etc. Cette question renvoie à l'identification des sources des risques psychosociaux, envisagés à la fois comme un risque professionnel particulier et comme facteur aggravant des risques professionnels en général, ou plutôt à l'absence de consensus sur ces causes<sup>4</sup>.

## **A . L'interdiction des conditions de travail pathogènes**

L'idée de mettre en œuvre dans l'entreprise des conditions immatérielles de travail à même de répondre à l'obligation de prévention peut s'entendre de deux manières. L'une est une obligation négative : ne pas adopter mettre en œuvre des conditions de travail malsaines ; tandis que l'autre est positive : mettre en œuvre des conditions de travail assurant une promotion de la santé<sup>5</sup>.

L'arrêt *SNECMA* renvoie à la première acception. Il fait primer les exigences de protection de la santé et de la sécurité des salariés sur le pouvoir de direction de l'employeur, établit clairement un lien entre les conditions immatérielles de travail et la santé de ceux qui y sont soumis et interdit la mise en place d'une organisation du travail qui aurait pour effet de

---

<sup>1</sup> Cass. Soc. 24.09.2008, n° 07-44.847, Bull 2008 V n° 186.

<sup>2</sup> Cass. Soc. 05.03.2008, *SNECMA*, n° 06-45.888, Bull 2008 V n° 46.

<sup>3</sup> Cass. Soc. 28.11.2007, n° 06-21.964, Bull. 2007 V, n° 201.

<sup>4</sup> ADAM P. « La prise en compte des risques psycho-sociaux par le droit du travail français » *Droit Ouvrier*, n° 719, juin 2008, p. 313.

<sup>5</sup> Cette distinction renvoie à celle opérée par COLETTE J. entre les actions de prévention *contre* (la maladie, le risque) et des actions de prévention *pour* (en faveur de la santé) « Travail et santé : le point de vue d'un médecin » *Droit Social*, n° 5, mai 2002 p. 479.

compromettre la santé et la sécurité des salariés.

En conséquence, l'employeur ne doit pas mettre en place ou laisser perdurer des conditions de travail de mauvaise qualité, qui seraient toxiques, pathogènes pour la santé physique ou mentale des salariés, à savoir qui et pourraient conduire les salariés à adopter des conduites addictives. La notion de conditions de travail « *qui auraient pour objet ou pour effet de compromettre la santé et la sécurité des salariés* » est encore à construire, la Cour de cassation apportera certainement des précisions au fil de ses décisions à venir.

Par ailleurs, ce type de conditions de travail semble pouvoir entrer dans la catégorie juridique du harcèlement moral, envisagé collectivement. Ainsi la Cour d'appel de Paris<sup>1</sup> a eu l'occasion de qualifier comme telles des méthodes de management consistant à diffuser des notes de service visant à « mobiliser les troupes » en indiquant des priorités de travail et assorties de menaces de sanctions par le biais de réduction supplémentaires de primes.

L'interdiction de laisser perdurer de telles conditions de travail autorise l'employeur à sanctionner la salariée, chef de service, dont le comportement a contribué à l'apparition d'une souffrance au travail, se traduisant par « *un taux d'absentéisme pour dépression particulièrement élevé dans le service de l'intéressée, une souffrance au travail et une détresse morale ressentie par les personnes entendues et une carence d'écoute* »<sup>2</sup>.

Au-delà de ce volet négatif, l'obligation de prévention impose-t-elle à l'employeur de mettre en place des conditions de travail propices à la bonne santé mentale des salariés ? Ou bien, pour le dire autrement, appartient-il à l'employeur d'œuvrer en faveur de la bonne santé des personnes placées sous sa subordination, ce qui pourrait se traduire en matière de conduites addictives par une leur apporter une aide pour se défaire d'une mauvaise habitude en la matière ?

Certaines pratiques vont dans ce sens, telles que « *l'apprentissage de techniques de relaxation ou de gestion du stress, la mise en place de temps « libérés » destinés à des microsiestes ou à des séances de massage* »<sup>3</sup>, ou encore la diffusion de ticket-psy<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> Cour d'Appel de Paris, 11.10.2007 *SARL Switcc c/Melle Horrent*, n° 06/02171, Jurisdata n° 2007-34.5886, cité par ADAM P. « Harcèlement moral (managérial), dénonciation d'actes répréhensibles par le salarié et réaction patronale » *Droit Ouvrier*, n° 714, p. 1

<sup>2</sup> Cour d'Appel de Grenoble, 08.10.2007, n° 06-02.282, cité par ADAM P. « La prise en compte des risques psycho-sociaux par le droit du travail français » *Droit Ouvrier*, n° 719, juin 2008, p. 313

<sup>3</sup> Citation de ADAM P. « La prise en compte des risques psycho-sociaux par le droit du travail français » *Droit Ouvrier*, n° 719, juin 2008, p. 313.

<sup>4</sup> Le ticket-psy, sur le modèle du ticket restaurant, est diffusé par ASP entreprises, cabinet de prévention des risques psychosociaux. Ce ticket permet la prise en charge du coût de la consultation d'un thérapeute par

Si ces pratiques vont dans le sens de la prévention, elles ne paraissent pourtant pas constituer une obligation à la charge de l'employeur. Ainsi, à l'occasion d'un contentieux relatif au licenciement pour faute grave d'un salarié qui avait fumé une cigarette en dépit de l'interdiction totale de fumer sur le lieu de travail, il mettait en avant que l'employeur avait totalement proscrit le tabac de l'entreprise, sans prendre de dispositions pour aider les fumeurs dépendants à se défaire de cette habitude. Le salarié propose à titre d'exemple « *l'évaluation de la dépendance et la motivation, l'aide aux fumeurs pour arrêter, vraies stratégies d'aide au sevrage, mise à disposition d'un tabacologue au sein de l'entreprise, délivrance de substituts nicotiniques* ». La Cour de cassation n'a pas retenu cette argumentation et a strictement appliqué la définition de la faute grave au manquement aux règles de sécurité<sup>1</sup>.

## **B . Les pots en entreprise**

L'emploi n'est pas qu'une source de revenus pour le salarié, il participe aussi de son identité et de sa reconnaissance sociale. De la même façon, l'entreprise ne peut se concevoir comme réduite à sa dimension d'espace de travail et de labeur, il s'agit également d'un lieu de socialisation, d'un espace de vie collective. À ce titre des moments de convivialité peuvent être organisés, il va s'agir des repas de fin d'année, de vacances, de remise de médailles de travail, des pots de départs en retraite etc. Au cours de ces repas, il arrive fréquemment que de l'alcool soit proposé et consommé.

Ces temps de fête participent de la bonne ambiance dans la collectivité de travail, et permettent une bonne qualité des relations interpersonnelles en reconnaissant à la fois les individus dans une dimension autre que celle de force de travail et les liens collectifs tissés entre eux. En conséquence, il ne paraît pas opportun de les interdire. Pour autant cette mesure d'interdiction, relevant de la compétence du chef d'entreprise, ne semble pas entrer dans la catégorie des « *mesures qui auraient pour objet ou pour effet de compromettre la santé et la sécurité des salariés* »<sup>2</sup> et donc interdites.

L'employeur, débiteur de l'obligation de prévention et de sécurité, a le devoir d'encadrer ces moments de détente. En effet, la Cour de cassation considère que ces moments festifs se trouvent dans l'aire d'autorité de l'employeur, bien que situés en dehors du temps de

---

l'employeur. GROS M.J. « Chaud divan » *Libération*, n° 8618, janvier 2008, p. 13.

<sup>1</sup> Cass. Soc. 01.07.2008, n° 06-46.421, Bull. 2008 V, n° 145.

<sup>2</sup> Cass. Soc. 05.03.2008 *SNECMA*, n° 06-45.888, Bull 2008 V n° 46.

travail<sup>1</sup>. Il sera d'autant plus vigilant que sa responsabilité pénale est susceptible d'être engagée si un drame se produit suite au repas<sup>2</sup>.

À charge de l'employeur dès lors de faire respecter les mêmes conditions matérielles de vie relatives au tabac et à l'alcool qui s'imposent durant le temps de travail : interdiction de fumer, à l'exception des lieux dédiés, interdiction d'introduire de l'alcool, à l'exception de ceux énumérés à l'article R. 4428-20 du Code du travail et interdiction de la surconsommation d'alcool conduisant à l'ébriété. Il peut également aller plus loin et interdire la présence d'alcool lors du pot.

À tout le moins, il peut alerter les salariés sous la forme d'un rappel des règles applicables en la matière, ainsi que les sanctions auxquelles ils s'exposent : sanction disciplinaire en cas d'ivresse sur les lieux de travail, sanction pénale en cas de conduite sous l'emprise de l'alcool, ou en cas de non-assistance à personne en danger si un accident survient à un collègue ivre<sup>3</sup>. De la même manière il peut encourager à la désignation d'un « capitaine de soirée » qui se chargera de raccompagner ceux qui en ont besoin à leur domicile, ou fournir un moyen de raccompagnement, tel un taxi, en cas de doute sur l'aptitude d'un salarié à prendre le volant.

La satisfaction de l'obligation de prévention des risques professionnels exige de la part de l'employeur qu'il adopte une politique de santé comprenant des mesures tant individuelles que collectives tournées vers l'objectif d'éviter la survenue d'une situation à risque. Pour ce faire, il convient avant tout d'évaluer les risques professionnels pour déterminer les mesures à prendre compte tenu de la situation spécifique de l'entreprise. La mise en œuvre des mesures choisies peut bénéficier de l'appui de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité, utilisée là comme un guide d'action. La réglementation n'est cependant qu'un seuil minimal de prescriptions et il convient que l'employeur utilise son pouvoir de direction pour assurer aux travailleurs placés sous sa subordination des « bonnes » conditions de travail.

En dépit de la mise en œuvre en amont d'actions de prévention, il peut arriver que l'employeur ait à faire face à des conduites addictives au sein de l'entreprise.

---

<sup>1</sup> Cass. Soc. 14.02.1980, n° 79-10.160, Bull. V n° 152. Civ. 2 10.07.2008, n° 07-13.090, Inédit. Cour d'appel de Lyon, 08.01.2008, n° 07/103813. Contra : Cass. Soc. 24.06.2003, n° 01-21.501, Inédit.

<sup>2</sup> Cass. Crim. 05.06.2007, n° 06-86.228, Inédit.

<sup>3</sup> Cass. Crim. 05.06.2007, n° 06-86.227, Inédit.

## Chapitre 2 . LES ACTIONS DE REACTION

Le fait même que les conduites addictives aient lieu dans l'entreprise est un constat d'échec des actions de prévention prises par anticipation. Ces mesures n'ont pas été totalement efficaces pour détourner les salariés de l'adoption de comportements addictifs dans l'entreprise. L'obligation de prévention ne s'arrête pas à cette facette d'anticipation des événements dommageables et d'autres mesures sont nécessaires qui permettront de faire face à un comportement avéré ou seulement soupçonné.

Ainsi, le salarié, subordonné, est exposé au contrôle de l'employeur quant à la prestation de travail attendue de lui, mais également quant au respect des règles de santé et de sécurité énoncées dans le règlement intérieur. Ce contrôle est une modalité du pouvoir de direction de l'employeur, encadré par le règlement intérieur. Paradoxalement, il revient à l'employeur, dans l'exercice de son pouvoir réglementaire, d'encadrer les procédures de contrôles des salariés, de s'autolimiter en la matière. Ce paradoxe justifie les garanties procédurales et de fond encadrant l'élaboration et l'entrée en vigueur du règlement intérieur.

Par ailleurs, les conduites addictives avérées auront des conséquences sur le contrat de travail. Les conduites addictives présentent une double nature, elles sont à la fois la traduction d'une maladie, la dépendance, et elles sont un comportement perturbateur, voire une source de dangers, chacun de ces aspects appelant une réponse différente.

### Section 1 . Les conduites addictives soupçonnées : le contrôle des salariés

Le règlement intérieur, élaboré par l'employeur, constitue l'expression par excellence de l'exercice de son pouvoir normatif. En 1982 le législateur a tout à la fois consacré et encadré ce pouvoir normatif. Ainsi les articles L. 1321-1 et s. du Code du travail en fixent la procédure d'élaboration, en limitent le contenu et établissent un contrôle sur cet instrument et les documents qui lui sont assimilés aujourd'hui qualifié « *d'acte réglementaire de droit privé* »<sup>1</sup>.

Le règlement intérieur est obligatoire dans les entreprises comptant vingt salariés, il est élaboré unilatéralement par l'employeur, avant d'être soumis à l'avis du comité d'entreprise et du CHSCT et est contrôlé par l'inspection du travail quant à son contenu.

Le contenu du règlement intérieur est strictement limité par la loi dans son objet et sa

---

<sup>1</sup> Cass. Soc. 25.09.1991, n° 87-42.396, Bull. 1991 V n° 381.

teneur.

Il a vocation à traiter exclusivement des mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité, des conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement de conditions de travail protectrices de la santé et de la sécurité, et des règles générales et permanentes relatives à la discipline<sup>1</sup>. Il doit rappeler les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés et aux harcèlements moral et sexuel<sup>2</sup>.

En outre sont interdites les clauses non conformes aux normes qui lui sont supérieures : lois, règlements, conventions et accords collectifs. De même les droits des personnes et les libertés individuelles sont protégés contre des atteintes qui ne seraient pas légitimes et proportionnés dans des termes dont s'est inspiré le législateur pour étendre cette protection à l'ensemble des relations de travail<sup>3</sup>.

Le règlement intérieur, en tant que support des normes applicables dans l'entreprise en matière de santé et de sécurité, est susceptible de constituer pour l'employeur un instrument de prévention des risques professionnels et notamment des conduites addictives. En tant que support des règles applicables sur le terrain de la discipline, il encadre les modalités du contrôle de l'activité et des conduites des salariés dans l'entreprise, et sera un outil de vérification de la tempérance des salariés. Dès lors se pose la question de la possibilité pour l'employeur d'introduire dans le règlement intérieur des clauses relatives aux conduites addictives, et plus précisément des clauses limitant ou interdisant de telles conduites.

## **§ 1 . Le domaine de règlement intérieur**

La définition par la loi du domaine du règlement intérieur laisse tout de même place pour une certaine marge de manœuvre au bénéfice de l'employeur. Ainsi l'exigence d'insertion des mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail ne signifie pas que l'employeur est tenu de dresser une liste exhaustive de toutes les prescriptions susceptibles de recevoir application dans l'entreprise. Les clauses du règlement intérieur en matière de santé et sécurité peuvent être adaptées par le rédacteur aux caractéristiques de l'entreprise, et sont licites dans la mesure où elles sont qualifiables de mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité.

---

<sup>1</sup> Article L. 1321-1 du Code du travail.

<sup>2</sup> Article L. 1321-2 du Code du travail.

<sup>3</sup> Article L. 1321-3 du Code du travail.

## I . Les clauses relatives à la consommation d'alcool

L'introduction et la consommation d'alcool dans l'entreprise sont limitées par le Code du travail : seule la présence de vin, bière, cidre et poiré est autorisée dans les lieux de travail et l'ivresse est interdite. Ces dispositions étant incluses dans la partie « *Santé et sécurité au travail* » du Code, leur possible leur possible rappel au sein du règlement intérieur ne pose pas de difficultés.

S'il semble admis par la doctrine<sup>1</sup> que l'employeur a le pouvoir d'interdire totalement la présence d'alcool sur les lieux de travail, une telle clause questionne le principe d'inscription dans la hiérarchie des normes. En effet, l'interdiction totale d'alcool va au-delà de la lettre du Code du travail. Une telle clause a pourtant été admise dans un arrêt ancien de la Cour de cassation<sup>2</sup> en ces termes : « *si [le code du travail] interdit à tout chef d'établissement de laisser introduire ou distribuer dans son entreprise certaines boissons alcooliques, il ne s'ensuit pas que l'employeur ne puisse les proscrire toutes s'il estime opportun dans l'intérêt de la discipline d'en prescrire l'interdiction* ».

Cette solution semble toujours être d'actualité. En effet, elle paraît être conforme à l'esprit du Code du travail qui a pour objectif de limiter la consommation d'alcool et de favoriser au contraire la consommation de boissons non-alcoolisées. De plus une telle clause est conforme au principe d'interdiction de porter une trop grande atteinte aux libertés individuelles. D'une part parce qu'il n'existe pas de liberté de se droguer, mais simplement une tolérance notamment à l'égard de la consommation d'alcool, ainsi le salarié ne saurait se prévaloir d'un droit d'introduire de l'alcool sur son lieu de travail. Et d'autre part parce qu'il semble pouvoir être soutenu que la bonne exécution de ses tâches par le salarié suppose sa complète sobriété. En tout état de cause, quand bien même une telle clause serait déclarée illicite, il ne fait pas de doute qu'elle puisse être présente sous une forme moins générale, par exemple en limitant cette interdiction aux salariés dont les tâches imposent une particulière maîtrise de soi, sur le modèle du régime de l'éthylotest.

## II . Les clauses relatives à l'usage du tabac

À la différence des dispositions traitant de l'alcoolisme, présentes à la fois dans le

---

<sup>1</sup> Ainsi par exemple BLEDNIAK E. *Santé, hygiène et sécurité au travail. Prévention Responsabilité Contentieux*, Paris, Editions Delmas, 2008, 1<sup>ère</sup> édition, p. 308, et CLAVEL-FAUQUENOT M.-F. et RIGAUD F. « L'entreprise et les addictions. Tabac – Alcool – Drogues » *Liaisons Sociales Supplément*, n° 14800, janvier 2007, p. 89.

<sup>2</sup> Cass. Soc 03.10.1969, n° 68-40.480, Bull. 1969 V n° 509.

Code de la santé publique et dans le Code du travail, celles relatives au tabagisme ne sont prévues que dans le premier. La possibilité d'inclure dans le règlement intérieur a pu poser des difficultés, la question étant de savoir si les « *mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité* » au travail s'entendaient également des dispositions issues du Code de la santé publique.

Avant l'adoption de la loi Evin, le Conseil d'état avait eu l'occasion de se prononcer sur la clause d'un règlement intérieur interdisant de fumer dans certains lieux de travail. Il avait alors énoncé qu'une telle interdiction ne pouvait être motivée que par des raisons d'hygiène et de sécurité<sup>1</sup>. Plus tard, le Conseil a précisé « *qu'aucune disposition, non plus qu'aucun principe général, ne fait obstacle à ce que soient édictées par la voie du règlement intérieur [...] des mesures faisant application de textes qui, tout en poursuivant, comme c'est le cas de la loi du 9 juillet 1976 modifiée, un objectif qui dépasse le cadre de l'entreprise, n'en visent pas moins les lieux de travail et répondent à un impératif d'hygiène* »<sup>2</sup> et ce faisant a contredit la doctrine administrative qui voyait dans les dispositions de la loi Evin et du décret pris pour son application des mesures de santé publique et non des mesures relatives à l'hygiène et à la sécurité.

En conséquence, le règlement intérieur peut prévoir des clauses rappelant la législation relative au tabagisme. La question de savoir si l'employeur peut aller plus loin et proscrire totalement l'usage du tabac dans les espaces de travail est sans objet depuis le décret de 2006 prescrivant les nouvelles mesures d'application de la loi Evin. En effet, dorénavant le principe de l'interdiction générale de fumer est posé et l'exception, la mise en place de fumeurs ad hoc, ne constitue qu'une faculté pour l'employeur.

En ce qui concerne les substances addictives illégales, les stupéfiants, il n'existe pas à l'heure actuelle de jurisprudence se prononçant sur la licéité d'une clause du règlement intérieur qui en rappellerait la prohibition.

La lutte contre la toxicomanie relevant, du moins en partie, de Code de la santé publique, elle présente avec la lutte contre le tabagisme des similitudes qui permettraient de faire une analogie avec la solution dégagée pour les clauses relatives à la consommation de tabac, ce qui autoriserait un rappel de l'interdiction de consommer des stupéfiants sur les lieux et au temps de travail.

---

<sup>1</sup> CE 04.05.1988 *Sté Boop Dintzner Wagner et Cie*, n° 74589, Rec.

<sup>2</sup> CE 18.03.1998 *Groupe Crédipar*, n° 162055, Rec.

Pourtant, les dispositions relatives à la lutte contre le tabac et celles relatives à la lutte contre la toxicomanie diffèrent sur un point, semble-t-il important. En effet, si l'article L. 3511-7 du Code de la santé publique vise les lieux de travail, aucune référence de la sorte n'existe en matière de lutte contre la toxicomanie, cette absence est potentiellement à même de disqualifier la clause relative à l'usage de stupéfiants dans l'entreprise.

## **§ 2 . Les clauses litigieuses au regard des libertés individuelles**

Au-delà de cette difficulté tenant au domaine du règlement intérieur, l'encadrement par l'employeur de l'usage des substances addictives conduit à inclure des dispositions concourant à la discipline dans l'établissement et permettant d'établir la conduite addictive du salarié. Il va s'agir par exemple de clauses autorisant le dépistage de la consommation de substances addictives, la surveillance par vidéo des salariés, ou la fouille des vestiaires des salariés en vue de la recherche de boissons alcoolisées prohibées dans l'enceinte de l'entreprise.

La licéité de ces clauses, et le régime de ces mesures de contrôle sont conditionnés par un double principe de légitimité et de proportionnalité.

### **I . Les fouilles**

La licéité de la fouille des salariés, de leur personne, de leurs sacs, ou de leurs vestiaires et armoires sur le lieu de travail, a été admise tôt<sup>1</sup>. À partir de 1982 la jurisprudence administrative comme judiciaire a peu à peu encadré le régime des fouilles, contrôle de nature à porter atteinte à l'intimité du salarié.

Tout d'abord, le contrôle du contenu des sacs des salariés et des armoires ou vestiaires n'est valide que s'il répond à une nécessité, c'est-à-dire si le contrôle est justifié par un risque de vols<sup>2</sup>, ou d'attentat<sup>3</sup>. La légitimité du contrôle peut également tenir de considérations liées à l'hygiène et à la sécurité, lorsque par exemple l'ouverture et le nettoyage des vestiaires sont justifiés par des risques induits par la fabrication de certains produits<sup>4</sup>.

De plus, les modalités du contrôle ne doivent pas porter une trop grande atteinte aux libertés des salariés et présenter des garanties en termes de droit de la défense. Ainsi, la fouille ne peut

---

<sup>1</sup> Cass. soc., 14.02.1962, Bull. V n° 188.

<sup>2</sup> CE 08.07.1988 *Comptoir Lyon Alemand Louyot*, n° 71484 et 71542, Rec. CE 19.06.1989 *Latécoère*, n° 78231, Inédit. CE 11.07.1990 *Griffine-Maréchal*, n° 86022, Rec. CE 26.11.1990 *Vinycuir*, n° 96565.

<sup>3</sup> Soc 03.04.2001, n° 98-45.818, Bull. 2001 V n° 115.

<sup>4</sup> CE 11.11.1990 *Sté Matra*, n° 94778, Inédit.

être réalisée qu'en la présence de l'intéressé<sup>1</sup>, préalablement informé<sup>2</sup>. L'employeur a l'obligation de recueillir son consentement<sup>3</sup>, et ce consentement doit être éclairé par une information individuelle sur la possibilité pour lui de demander la présence d'un tiers, et de s'opposer à la fouille<sup>4</sup>.

À ces seules conditions, la fouille des effets personnels du salarié est licite et peut fonder une sanction disciplinaire. En matière de conduites addictives, il ne semble pas de prime abord que l'impératif de prévention des risques professionnels permette la fouille des vestiaires à la recherche de substances psychoactives qui seraient interdites sur les lieux de travail. Dans une espèce, concernant un licenciement disciplinaire fondé sur la découverte de cannettes de bière dans l'armoire personnelle du salarié, le licenciement a été invalidé mais en raison de l'irrégularité du contrôle<sup>5</sup>.

Pourtant, l'obligation de sécurité de résultat pesant sur l'employeur lui permet d'exiger des salariés un strict respect de l'obligation de sécurité mise à leur charge, ainsi la Cour de cassation a établi un lien entre ces deux obligations<sup>6</sup>. Cette interdépendance, pourrait peut-être permettre de justifier la fouille des vestiaires des salariés, dans des hypothèses où le problème des conduites addictives se présente avec une particulière acuité.

La surveillance et le contrôle de l'activité de salariés peuvent également impliquer une vidéosurveillance.

## **II . La vidéosurveillance**

Si la surveillance des salariés par l'employeur est justifiée par son pouvoir de direction et l'autorité qui en découle, il lui est imposé de respecter un principe de loyauté en la matière. Cette interdiction d'utiliser des procédés déloyaux de surveillance, trouve également à s'appliquer s'agissant de la télésurveillance. À défaut, les éléments d'informations qui en sont issus ne sont pas utilisables pour établir la faute disciplinaire du salarié<sup>7</sup>.

---

<sup>1</sup> CE 09.10.1987, *Centre Renault Agriculture*, Rec.

<sup>2</sup> CE 12.06.1987, *Gantois*, n° 72388, Rec.

<sup>3</sup> Soc 06.03.2007, n° 05-41.004, Inédit. *Contra*, pour un coffre à usage strictement professionnel : Soc 21.10.2008, n° 07-41.513, Bull. 2008 V n° 193.

<sup>4</sup> CE 11.07.1990 *Griffine-Maréchal*, n° 86022, Rec. CE 26.11.1990 *Vinycuir*, n° 96565. Soc 08.03.2005, n° 02-47.123, Inédit. Soc 11.02.2009 n° 07-42.068, en cours de publication.

<sup>5</sup> Soc 03.04.2001, n° 98-45818, Bull. 2001 V n° 115.

<sup>6</sup> Cass. Soc 30.09.2005, n° 04-40.625, Bull 2005 V n° 278.

<sup>7</sup> Cass. Soc 20.11.1991, n° 88-43.120, Bull. 1991 V n° 519.

La mise en place d'un système de vidéosurveillance et l'utilisation des images qui en sont issues pour établir les faits fautifs des salariés suppose une information et consultation préalable du comité d'entreprise<sup>1</sup>, ainsi qu'une information des salariés qui font l'objet de la surveillance<sup>2</sup>. L'obligation d'information préalable des salariés connaît un tempérament lorsque la surveillance vidéo n'a pas pour objectif de contrôler l'activité des salariés. Ainsi les images issues d'un système de vidéosurveillance de lieux ne constituant pas des lieux de travail peuvent établir le fait fautif du salarié même si celui-ci n'avait pas été informé de l'existence d'un tel système<sup>3</sup>

Au-delà de la surveillance de salariés et de la fouille des armoires et vestiaires, le mode privilégié de recherche par d'un comportement addictif potentiellement dangereux est le dépistage de l'usage de substances psychoactives.

### **III . Les tests de dépistage de la consommation de substances addictives**

Le mode privilégié de détection de l'usage de substances addictives est le test de dépistage. Ces tests peuvent être de différentes natures : il peut s'agir de tests biologiques nécessitant des compétences médicales, auquel cas l'employeur n'est pas à même de les réaliser. Il peut également s'agir des alcootests mesurant le taux d'alcool grâce à l'air expiré par la personne ou des tests salivaires à même de détecter en quelques minutes la présence d'un certain nombre de drogues.

Dès lors se pose la question de la possibilité pour l'employeur d'inclure dans le règlement intérieur une clause relative à la soumission des salariés à ces épreuves.

Le principe de la possibilité pour l'employeur de prévoir de faire passer aux salariés placés sous sa subordination l'épreuve de l'éthylotest a été admis dès 1980. Mais ce test étant de nature à porter atteinte aux droits de la personne, la jurisprudence a encadré son régime. Sur ce terrain, la position du Conseil d'Etat et celle de la Cour de cassation diffèrent. Cette différence s'expliquant dans la conception qu'ont ces deux juridictions de l'objet de l'éthylotest : pour le Conseil d'Etat il n'a qu'un objectif de prévention tandis que pour la Cour de cassation, il s'agit aussi d'établir la faute du salarié.

Ainsi, le Conseil d'Etat n'envisage l'épreuve de l'alcootest que dans sa dimension

---

<sup>1</sup> Article L. 2323-32 du Code du travail. Soc 07.06.2006, n° 04-43.866, Bull. 2006 V n° 206.

<sup>2</sup> Article L. 1222-4 du Code du travail.

<sup>3</sup> Cass. Soc 31.01.2001, n° 98-44.290, Bull. 2001 V n° 28. Cass. Soc. 19.04.2005, n° 02-46.295, Bull. 2005 V n° 141.

préventive, son objet est « *de prévenir ou de faire cesser une situation dangereuse, et non de permettre à l'employeur de faire constater par ce moyen une éventuelle faute disciplinaire* »<sup>1</sup>.

La visée préventive de l'éthylotest est ce qui fonde sa légitimité.

Il en tire un certain nombre de conséquences. Tout d'abord, en vertu du principe de proportionnalité, l'épreuve de l'alcootest ne peut concerner l'ensemble des salariés, mais seulement ceux affectés à des tâches demandant une particulière maîtrise de soi, c'est-à-dire pour reprendre l'expression du Conseil d'Etat que « *ceux occupés à l'exécution de certains travaux ou à la conduite de certaines machines* »<sup>2</sup>. Également, l'employeur n'est pas contraint de prévoir des mesures protectrices des droits de la défense des salariés susceptibles de subir l'épreuve de l'éthylotest, puisque son résultat ne sera pas exploité en vue d'une sanction disciplinaire<sup>3</sup>. Ainsi, il n'est pas nécessaire de prévoir la possibilité pour le salarié de refuser de subir le test, de faire procéder à une contre-expertise, ni de prévoir la présence d'un tiers lors du contrôle.

La position de la Cour de cassation rejoint celle du Conseil d'Etat sur l'objectif préventif de l'alcootest puisqu'elle limite la possibilité de faire passer l'épreuve au salarié dont l'état d'ébriété « *eu égard à la nature du travail [...] est de nature à exposer les personnes ou les biens à un danger* ».<sup>4</sup>

Par contre, elle admet l'utilisation du résultat du test pour fonder une sanction disciplinaire, ce qui justifie le renforcement des garanties offertes au salarié. Dès lors le test n'est valable que si les modalités du contrôle en permettent la contestation. La validité de la sanction disciplinaire est conditionnée par la Cour de cassation aux garanties accordées au salarié, il peut s'agir de la présence d'un tiers au moment du test, ou de la possibilité de faire procéder à une contre-expertise.

En ce qui concerne le test de dépistage des autres substances addictives, telles que les stupéfiants, les juridictions françaises n'ont pas encore eu l'occasion de se prononcer sur les conditions de leur licéité.

---

<sup>1</sup> CE 09.10.1987 *RNUR*, n° 72220, Rec. CE 22.04.1988 *RNUR*, n° 85342, Inédit. CE 01.07.1988 *RNUR*, n° 81445, Inédit. CE 12.11.1990 *Compagnie des Signaux et d'Entreprises Electriques*, n° 96721, Rec.

<sup>2</sup> CE 01.02.1980 *Peintures Corona*, n° 06361, Rec. CE 08.07.1988 *Comptoir Lyon Alemand Louyot*, n° 71484 et 71542, Rec.

<sup>3</sup> CE 09.10.1987 *RNUR*, n° 72220, Rec. CE 22.04.1988 *RNUR*, n° 85342, Inédit. CE 01.07.1988 *RNUR*, n° 81445, Inédit. CE 12.11.1990 *Compagnie des Signaux et d'Entreprises Electriques*, n° 96721, Rec.

<sup>4</sup> Cass. Soc. 22.05.2002, n° 99-45878, Bull. 2002 V n° 176. Cass. Soc. 24.02.2004, n° 01-47.000, Bull. 2004 V n° 60.

Il peut cependant être imaginé que dans un but de prévention des risques professionnels, l'employeur prévoit la possibilité de réaliser de tels tests, dans la mesure toutefois où l'épreuve ne nécessite pas d'acte médical, ce qui ressortirait de la compétence du médecin du travail, soumis au secret professionnel. Le régime applicable à la licéité du test de dépistage de stupéfiants et à l'exploitation de ses résultats serait alors le même qu'en ce qui concerne les tests d'alcoolémie.

Deux arrêts de la Cour européenne des droits de l'homme<sup>1</sup> confortent cette position. En effet, elle a validé les tests d'urine réalisés respectivement annuellement et tous les trois ans, pour une compagnie de transport maritime et une usine nucléaire en jugeant que cette méthode de dépistage était légitime au regard de l'impératif de protection de la santé et de la sécurité et que l'atteinte portée à la vie privée du salarié était proportionnée du fait de la périodicité et des modalités du test.

En conclusion, il apparaît que la réalisation de tests de dépistage de substances addictives est possible, s'agissant des salariés affectés à des tâches nécessitant une particulière maîtrise de soi, dès lors que cette épreuve est prévue par le règlement intérieur. L'exploitation de ces tests à des fins disciplinaires n'est possible que dans la mesure où les droits à la défense des salariés sont respectés : le dispositif du test doit être fiable et ses modalités en permettre la contestation.

Le contrôle des salariés est fondé sur le lien de subordination et est encadré par le règlement intérieur de l'entreprise. La protection des droits et libertés du salarié dans l'entreprise prévue à l'article 1121-1 du Code du travail se double de la même protection applicable spécifiquement au règlement intérieur<sup>2</sup>. La confirmation du soupçon de l'employeur quant au comportement d'un salarié sur le terrain des conduites addictives est un préalable nécessaire à l'adoption d'une quelconque mesure relativement à l'intéressé.

## **Section 2 . Les conduites addictives avérées : conséquences sur le contrat de travail**

La réaction de l'employeur face à des faits avérés de comportement addictifs ne sera pas la même selon que ledit comportement est la traduction d'une pathologie ou selon qu'il

---

<sup>1</sup> CEDH 07.11.2002 *Madsen c/Danemark*, aff. n° 58341/00 et CEDH 09.03.2004 *Wretlund c/ Suède*, aff. n° 46210/99.

<sup>2</sup> L. 1321-3 du Code du travail.

constitue une perturbation dans l'entreprise, une faute. La frontière est cependant difficile à tracer puisque la dépendance est précisément caractérisée par le fait de consommer une quelconque drogue. Pour autant il convient d'examiner ces deux situations qui ne connaissent pas les mêmes dispositifs de protection des droits et libertés du salarié.

## **§ 1 . Les conduites addictives envisagées comme une maladie**

La maladie est un trouble psychique ou physique, qui empêche le salarié d'exécuter le travail pour lequel il a été engagé. Le salarié malade bénéficie d'un régime juridique protecteur. Le droit du travail organise en effet le maintien du contrat de travail du salarié malade, tout en laissant ouverte, dans certains cas, la possibilité de procéder au licenciement de l'intéressé.

### **I . Le maintien dans l'emploi du salarié malade**

L'emploi du salarié malade est protégé par un double mécanisme juridique : la technique de la suspension du contrat de travail et la prohibition de toute mesure motivée par l'état de santé du salarié.

#### **A . La suspension du contrat de travail**

L'état de santé du salarié peut faire obstacle à l'exécution de sa prestation de travail. La maladie du salarié, attestée par le certificat d'arrêt de travail délivré par le médecin traitant, suspend le contrat de travail. Cette technique juridique est une modalité de la protection de l'emploi du salarié malade. Cette protection a vocation à jouer également en matière de conduite addictive, s'agissant des personnes dépendantes dont l'affection peut justifier un arrêt de travail pour recevoir des soins.

La suspension du contrat de travail implique que les principales obligations à la charge des parties au contrat sont suspendues. Le salarié n'est plus tenu de fournir la prestation de travail et l'employeur n'est plus tenu de rémunérer<sup>1</sup>, et ce tout le temps que dure la suspension. Pendant la période de suspension, le contrat de travail ne cesse pas de produire tous ses effets et les obligations secondaires du contrat conservent leur force obligatoire. Il s'agit par exemple de l'obligation de discrétion ou de l'obligation de loyauté à charge du

---

<sup>1</sup> Toutefois, l'obligation à charge de l'employeur de rémunérer le contrat de travail peut être maintenue lorsque les dispositions de la convention collective applicable le prévoient. Il existe en effet des dispositions conventionnelles imposant à l'employeur le versement pendant une certaine durée d'une indemnité correspondant à la différence entre les indemnités journalières versées par l'assurance-maladie et le salaire antérieurement perçu par le salarié.

salarié.

L'obligation de loyauté, appliquée à la suspension du contrat de travail pour des raisons de santé se décline principalement en trois obligations.

Tout d'abord, pèse sur lui une obligation d'information de l'employeur et de justification de son absence. L'information de l'employeur, par la communication du volet qui lui est destiné de l'arrêt de travail dans un délai de vingt-quatre heures, n'est pas une condition de suspension du contrat de travail puisque la période de suspension commence à la date de prescription de l'arrêt. En conséquence, cette obligation se rattache à l'obligation de loyauté. Le défaut d'information de l'employeur peut être sanctionné par un licenciement, éventuellement pour faute grave<sup>1</sup>, à la condition toutefois que l'attitude de l'employeur ne soit pas elle-même fautive<sup>2</sup>.

De plus, l'obligation de loyauté du salarié l'empêche d'exercer, pendant la période de suspension du contrat de travail pour raison de santé, des activités qui ne seraient pas compatibles avec l'objectif de soin visé par l'arrêt de travail. Les activités interdites sont celles qui laissent penser que le salarié a recouvré la santé et est donc à même d'exécuter sa prestation de travail au profit de l'employeur<sup>3</sup>, mais non les activités quotidiennes ou de loisir<sup>4</sup>.

Enfin, le salarié a l'obligation de ne pas entraver la bonne marche de l'entreprise. S'il est dispensé d'exécuter sa prestation de travail et corrélativement de collaborer avec l'employeur, cela ne l'autorise pas à conserver par-devers lui des informations ou documents essentiels au fonctionnement de l'entreprise<sup>5</sup>.

La période de suspension du contrat de travail prend fin, non pas à l'issue du dernier arrêt de travail prescrit, mais après la visite médicale de reprise<sup>6</sup>.

Cette visite est à distinguer d'un autre examen médical pratiqué par le médecin du travail, la visite médicale dite de pré-reprise<sup>7</sup>. Initialement la différence entre ces deux examens se

---

<sup>1</sup> Cass. Soc. 16.05.2007, n° 05-45.906, Inédit.

<sup>2</sup> Cass. Soc. 27.02.1992, n° 89-43.471, Inédit. Cass. Soc. 31.05.2007, n° 06-40.290, Inédit.

<sup>3</sup> Cass. Soc. 12.01.2005, n° 02-46.002, Inédit. Cass. Soc. 06.12.2003, n° 06-43.392, Inédit. Cass. Soc. 21.10.2003, n° 01-43943, Bull. 2003 V n° 258.

<sup>4</sup> Cass. Soc. 16.06.1998, n° 96-41.558, Bull. 1998 V n° 323. Cass. Soc. 21.03.2000, n° 97-44.370, Bull. 2000 V n° 115.

<sup>5</sup> Cass. Soc. 06.02.2001, n° 98-46345, Bull. 2001 V n° 43. Cass. Soc. 18.03.2003, n° 01-41.343, Inédit.

<sup>6</sup> Cass. Soc. 22.03.1989, n° 86-43655, Bull. 1989 V n° 235.

<sup>7</sup> Article R. 4624-23 du Code du travail.

faisait sur l'identité de la personne compétente pour solliciter l'un ou l'autre examen. Ainsi, la visite médicale de pré-reprise a lieu notamment à l'initiative du salarié, contrairement à la visite de reprise qui était exclusivement à l'initiative de l'employeur. Désormais, il est admis que le salarié puisse également être à l'origine de la visite médicale de reprise<sup>1</sup>. La distinction entre ces examens médicaux tient à leur objet : la visite de pré-reprise a lieu lorsqu'il est prévisible que l'état de santé du salarié malade conduira à une modification de son aptitude et pour faciliter la recherche des mesures nécessaires tandis que la visite de reprise a pour objet l'appréciation de l'aptitude du salarié à son poste de travail.

La visite médicale de reprise met fin à la période de suspension du contrat de travail et emporte une obligation de réintégration du salarié, si celui-ci est déclaré apte. Les éventuelles recommandations du médecin du travail portées sur l'avis d'aptitude avec réserves lient l'employeur<sup>2</sup>. Le salarié doit être réintégré dans son emploi ou dans un emploi similaire, au besoin grâce à des mesures d'adaptation de ses conditions de travail ou de réadaptation du salarié<sup>3</sup>. La réintégration du salarié doit avoir lieu dans le poste qu'il occupait précédemment de manière prioritaire. Ainsi, le salarié est fondé à refuser la proposition d'un autre poste de travail dès lors que l'emploi initial est disponible<sup>4</sup>. À défaut de la possibilité de réintégrer le salarié à son poste initial, l'employeur doit lui proposer un emploi similaire, ce qui correspond à un emploi caractérisé par une rémunération au moins équivalente, par un horaire de travail semblable, par la même qualification du salarié et au même lieu d'exécution. Le manquement à l'obligation de réintégration constitue une rupture du contrat de travail, s'analysant comme un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse<sup>5</sup>.

## **B . La prohibition du licenciement fondé sur l'état de santé du salarié**

L'état de santé est un critère décisionnel discriminatoire en vertu de l'article L. 1132-1 du Code du travail

En conséquence, le licenciement fondé sur la maladie du salarié est frappé de nullité. Ainsi par exemple est nul le licenciement du salarié en raison de son inaptitude non constatée par le

---

<sup>1</sup> Cass. Soc 12.11.1997, n° 94-43.839, Bull. 1997 V n° 365. Cass. Soc 05.06.2001, n° 98-46320, Inédit.

<sup>2</sup> Article L. 4624-1 du Code du travail. Cass. 19.12.2007, n° 06-43.918, Bull. 2007 V n° 216

<sup>3</sup> Article R. 4624-22 du Code du travail.

<sup>4</sup> Cass. Soc. 22.10.1997, n° 94-44.706, Bull. 1997 V n° 324. Cass. Soc. 13.03.2001, n° 98-46088, Bull. 2001 V n° 83.

<sup>5</sup> Cass. Soc. 12.11.1996, n° 93-44863, Bull. 1996 V n° 371. Cass. Soc. 14.02.1996, n° 93-40.052, Bull. 1996 V n° 56.

médecin du travail<sup>1</sup>, de même que le licenciement en raison du classement en invalidité du salarié<sup>2</sup>.

De la même façon, le licenciement fondé sur des faits en rapport avec l'état de santé du salarié est analysé comme une discrimination en raison de l'état de santé du salarié. Ainsi le fait de quitter son poste de travail en raison de son état de santé pour aller consulter un médecin ne constitue pas une faute justifiant une sanction disciplinaire<sup>3</sup>.

Enfin, le licenciement du salarié fondé sur son comportement qui permet de douter de sa bonne santé physique et mentale est nul : ainsi par exemple pour une salariée dont le comportement – elle refusait d'exécuter la moindre prestation de travail et restait enfermée dans son bureau en raison de « *médisances, calomnies, délations et écoutes téléphoniques* » dont elle se pensait victime – était dû à des troubles psychologiques<sup>4</sup> ; de même pour la vendeuse dont l'état anormal d'excitation était en rapport avec sa maladie<sup>5</sup> ; et s'agissant du comportement violent d'un salarié envers lui-même ou des tiers<sup>6</sup>.

La dépendance aux substances addictives peut s'analyser comme une maladie, à ce titre le salarié qui en est victime bénéficie de la même protection. Il paraît évident que le motif de licenciement fondé sur le tabagisme, l'alcoolisme ou la toxicomanie n'est pas licite. En revanche la question du licenciement fondé sur des faits éventuellement fautifs du salarié dépendant pose davantage de difficulté. En vertu de la protection accordée au salarié malade il apparaît que de tels motifs ne permettent pas le licenciement du salarié s'ils ont pour origine la dépendance. À l'appui de cette idée un arrêt de la Cour de cassation a approuvé la décision de déclarer illégitime le licenciement pour faute grave d'un salarié en état d'ébriété sur le lieu de travail au motif que « *le comportement du salarié était d'origine pathologique* »<sup>7</sup>.

Le droit du travail assure au salarié malade une protection, qui prend la forme de la suspension du contrat de travail durant la période d'arrêt de travail et d'une interdiction de

---

<sup>1</sup> Cass. Soc. 18.07.1998, n° 95-45.363, Bull. 1998 V n° 393. Cass. Soc. 16.05.2000, n° 97-42.410, Bull. 2000 V n° 182. Cass. Soc. 09.10.2001, n° 98-46.099, Bull. 2001 V n° 307.

<sup>2</sup> Cass. Soc. 13.01.1998, n° 95-45439, Bull. 1998 V n° 9. Cass. Soc. 13.03.2001, n° 98-43.403, Bull. 2001 V n° 88.

<sup>3</sup> Cass. Soc. 03.07.2001, n° 99-41738, Bull. 2001 V n° 244. Cass. Soc. 15.10.2003, n° 01-44.278, Inédit. Cass. Soc. 13.11.2008, n° 07-40.784, Bull. 2008 V, n° 213.

<sup>4</sup> Cass. Soc. 09.07.1997, n° 94-45.558, Bull. 1997 V n° 264.

<sup>5</sup> Cass. Soc. 28.01.1998, n°95-41.491, Bull. 1998 V n° 43.

<sup>6</sup> Cass. Soc. 02.05.2000, n° 98-40.455, Inédit. Cass. Soc. 24.04.2001, n° 98-45.927, Inédit.

<sup>7</sup> Cass. Soc. 06.12.2000, n° 98-44.447, Inédit.

licencier en raison de son état de santé.

Cette protection contre le licenciement connaît cependant deux tempéraments. Tout d'abord l'employeur est autorisé à se séparer d'un salarié malade lorsque son absence prolongée ou ses absences répétées perturbent le bon fonctionnement de l'entreprise. Également l'article L. 1133-3 du Code du travail fait exception à l'interdiction de licencier en raison de l'état de santé dans l'hypothèse où le médecin du travail constate l'inaptitude de l'intéressé.

## **II . Le licenciement du salarié malade**

La protection du lien d'emploi entre l'employeur et le salarié malade n'est pas absolue. Ainsi, l'employeur a la possibilité de licencier le salarié malade dès lors que sa longue absence ou ses absences répétées désorganisent l'entreprise. Par ailleurs, le licenciement en raison de l'état de santé du salarié est possible dans la mesure où le médecin de travail a constaté l'inaptitude du salarié et où l'employeur a satisfait à son obligation de reclassement.

### **A . Le licenciement fondé sur la perturbation du fonctionnement de l'entreprise**

L'intérêt de l'entreprise peut dans certains cas prévaloir sur la protection de l'emploi du salarié malade. En effet, si le licenciement fondé sur l'état de santé du salarié est prohibé à peine de nullité, le licenciement du salarié malade fondé sur la situation objective de l'entreprise. L'employeur est autorisé à se séparer du salarié malade lorsque ses absences répétées ou son absence prolongée causent des perturbations dans le fonctionnement de l'entreprise et nécessitent de pourvoir à son remplacement<sup>1</sup>.

Le motif du licenciement tiré de la perturbation du fonctionnement de l'entreprise est admis à deux conditions : d'une part que les perturbations subies par l'entreprise soient suffisamment importantes, et d'autre part qu'elles appellent le remplacement définitif de l'intéressé.

L'appréciation de caractère sérieux de la désorganisation de l'entreprise causée par la longue absence du salarié ou par ses absences répétées relève des juges du fond. Ils prendront notamment en compte la taille de l'entreprise<sup>2</sup>, l'idée étant que les absences du salarié travaillant dans une petite structure sont plus perturbatrices que dans une structure plus

---

<sup>1</sup> Cass. Soc. 16.07.1998, n° 97-43.484, Bull. 1998 V n° 394. Cass. Soc. 10.11.1998, n° 98-40.493, Bull. 1998 V n° 485.

<sup>2</sup> Cass. Soc. 23.09.2003, n° 01-44.159, Inédit.

importante, et la nature des fonctions exercées<sup>1</sup>, il sera pallié plus facilement à l'absence d'une personne peu qualifiée qu'à celle d'une personne exerçant des fonctions de responsabilités.

La seconde condition de la justification du licenciement fondé sur la perturbation du fonctionnement de l'entreprise est la nécessité de procéder au remplacement définitif du salarié absent<sup>2</sup>. Cette condition implique que l'employeur doit établir que le remplacement ne peut être réalisé de manière temporaire<sup>3</sup>, preuve qui n'est pas rapportée lorsque l'employeur fait appel aux services d'un travailleur sous une forme précaire d'emploi (stage, intérim, contrat à durée déterminée, etc.)<sup>4</sup>.

## **B . Le licenciement fondé sur d'inaptitude du salarié**

À l'issue d'une procédure imposant deux visites médicales, le médecin du travail peut être amené à délivrer un avis d'inaptitude. L'inaptitude régulièrement constatée du salarié n'autorise pas en soi le licenciement du salarié, puisque pèse sur l'employeur une obligation de reclassement du salarié inapte.

L'article L. 1226-2 du Code du travail prévoit, dans l'hypothèse de l'inaptitude d'un salarié à son poste de travail, que l'employeur lui propose un autre poste en relation avec ses compétences et qualifications, aussi proche que possible avec celui antérieurement occupé, et tenant compte des préconisations du médecin du travail. L'objectif du reclassement étant la préservation de l'emploi du salarié, l'employeur peut recourir à tout un ensemble de solutions : mutation, transformation de poste, aménagement du temps de travail, actions de formation. Également, une diminution de la rémunération ou du niveau de responsabilités peuvent être envisagés. Néanmoins, lorsque la proposition de reclassement implique une modification du contrat de travail, l'employeur est tenu de recueillir l'accord du salarié.

L'obligation de reclassement naît à compter de la date du second examen médical<sup>5</sup> puisque l'employeur doit tenir compte des préconisations du médecin du travail. L'employeur dispose d'un délai d'un mois de la date de l'examen médical de reprise pour rechercher un poste

---

<sup>1</sup> Cass. Soc. 06.02.2008, n° 06-45762, Inédit.

<sup>2</sup> Cass. Soc. 13.01.2001, n° 99-40.110, Bull. 2001 V n° 84. Cass. Soc. 27.03.2001, n° 98-44.292, Bull. 2001 V n° 10.

<sup>3</sup> Cass. Soc. 05.06.2001, n° 99-42.574, Inédit. Cass. Soc. 16.01.2002, n° 99-46.145, Inédit.

<sup>4</sup> Cass. Soc. 30.04.2003, n° 01-42.073, Inédit. Cass. Soc. 18.02.2004, n° 01-46.801, Inédit. Cass. Soc. 29.09.2004, n° 01-45.577, Inédit. Cass. Soc. 05.03.2005, n° 03-42.800, Inédit.

<sup>5</sup> Cass. Soc. 08.03.2006, n° 04-44585, Inédit.

conforme aux capacités du salarié, à l'issue de ce délai il devra reprendre le versement de la rémunération du salarié qui n'aura été ni reclassé, ni licencié<sup>1</sup>.

Le champ d'application de l'obligation de reclassement est large puisqu'elle doit avoir lieu « à l'intérieur du groupe auquel appartient l'employeur, parmi les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation lui permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel »<sup>2</sup>. Les investigations doivent être menées dans un périmètre qui peut-être qualifié de « *sui generis* »<sup>3</sup>. Ainsi, cette recherche doit s'effectuer non seulement dans l'entreprise au sein de laquelle travaillait le salarié mais également dans tous les établissements et dans tous les secteurs de l'entreprise (maison mère, filiales, fournisseurs, concurrents etc.).

L'obligation de reclassement s'éteint par le reclassement effectif du salarié ou par l'échec de la recherche. Dans le second cas, deux causes permettent de considérer que l'employeur a satisfait à son obligation : le refus répété de salarié des propositions de reclassement émises par l'employeur et l'absence de possibilité de reclassement.

D'une part, la Cour de cassation a admis que le salarié pouvait refuser librement les propositions de reclassement sans que cela ne soit constitutif d'une faute grave<sup>4</sup>. Toutefois, la jurisprudence encadre ce refus. Elle distingue selon que l'offre de reclassement implique un changement des conditions de travail ou une modification du contrat de travail. Dans le premier cas, le salarié ne peut refuser et il pourra être licencié pour faute grave<sup>5</sup>. Au contraire, dans le second cas, le salarié peut refuser la proposition sans encourir un licenciement pour faute grave mais en l'absence de possibilité de reclasser le salarié inapte, le licenciement sera fondé sur une cause réelle et sérieuse<sup>6</sup>.

D'autre part, l'employeur se trouve dans une réelle impossibilité de reclasser son salarié inapte. Il devra, alors, apporter la preuve que le reclassement est impossible<sup>7</sup>. Ainsi, s'il parvient à démontrer qu'il a vainement mis en œuvre toute la procédure nécessaire au reclassement du salarié, il pourra le licencier pour impossibilité de reclassement. Le Code du

---

<sup>1</sup> Article L. 1226-4 du Code du travail.

<sup>2</sup> Soc. 16.06.1998, n° 96-41877, Bull 1998 V n° 322.

<sup>3</sup> HEAS F. « Les conséquences de l'inaptitude sur l'emploi du salarié », *La Semaine Juridique, édition Sociale*, n° 24, décembre 2005, p. 1395.

<sup>4</sup> Cass. Soc. 09.04.2002, n° 99-44.718, Inédit.

<sup>5</sup> Cass. Soc. 9.04.2002, n° 99-44.192, Bull. 2002 V n° 122.

<sup>6</sup> Cass. Soc. 09.04.2002, n° 99-44.678, Bull 2002 V n° 121.

<sup>7</sup> Cass. Soc. 28.01.2004, n° 01-46.913, Bull. 2004 V n° 31.

travail ne dit rien au sujet des motifs pouvant justifier cette impossibilité et la jurisprudence a dégagé au cas par cas quels étaient ces motifs. Ainsi, l'avis d'inaptitude totale du médecin du travail ne peut suffire<sup>1</sup>, il est attendu de l'employeur une certaine diligence. La Cour de cassation a pu considérer que « *les différents échanges de courriers intervenus entre l'employeur, l'inspection du travail, le médecin du travail et le travailleur inapte* »<sup>2</sup> démontraient que la diligence de l'employeur.

Lorsque l'employeur se trouve dans l'impossibilité de reclasser le salarié, il doit faire connaître par écrit les motifs s'opposant au reclassement<sup>3</sup> avant de mettre en œuvre la procédure de licenciement. Enfin, la lettre de licenciement devra préciser non seulement le motif du licenciement, l'inaptitude, mais également que les raisons qui rendent le reclassement impossible, à défaut le licenciement sera analysé comme dépourvu de cause réelle et sérieuse<sup>4</sup>.

La dépendance du salarié à une substance addictive ouvre la protection que le droit du travail accorde aux salariés malades. Ainsi le lien d'emploi est préservé durant la période de suspension de travail et à travers l'obligation de reclassement à charge de l'employeur mais le contrat de travail peut toutefois être rompu.

## **§ 2 . Les conduites addictives envisagées comme une faute**

Il convient de distinguer la cause de licenciement constituée par une faute de celle qui ne ressort pas du droit disciplinaire. Le licenciement pour motif personnel peut être motivé par une cause réelle et sérieuse non fautive, c'est le cas du licenciement pour insuffisance professionnelle ou du licenciement pour inaptitude. La cause réelle et sérieuse du licenciement peut être une faute, c'est-à-dire un manquement du salarié à l'une de ses obligations nées du contrat de travail. L'enjeu de la distinction tient dans le régime de licenciement pour motif personnel « simple » et le régime du licenciement disciplinaire, notamment en termes de procédure.

Le rapport de subordination existant entre l'employeur et le salarié fonde le pouvoir disciplinaire du premier. Ce pouvoir participe de la prévention des risques professionnels dans l'entreprise, et peut à ce titre être analysé en un devoir en ce sens qu'en vertu de l'obligation

---

<sup>1</sup> Cass. Soc. 10.03.2004, n° 03-42.744, Bull. 2004 V n° 84. Cass. Soc. 26.09.2006, n° 05-40.993, Inédit. Cass. Soc. 28.03.2007, n° 06-41068, Inédit. Cass. Soc. 09.07.2008, n° 07-41.318, Bull. 2008 V n° 151.

<sup>2</sup> Cass. Soc. 07.07.2004, n° 02-42.891, Bull. 2004 V n° 195.

<sup>3</sup> Article L. 1226-12 du Code du travail.

<sup>4</sup> Soc. 09.07.2008, n° 07-41.637, Inédit.

de sécurité pesant sur l'employeur, celui-ci se doit d'exercer son pouvoir disciplinaire à l'encontre des salariés dont le comportement est susceptible de porter atteinte à la santé et à la sécurité.

La sanction disciplinaire, à l'image de la peine en droit pénal, possède des vertus préventives. Ainsi le droit pénal reconnaît quatre fonctions à la peine prononcée :

Tout d'abord la peine a une fonction rétributive, son objectif est la répression du fait fautif, ce qui conditionne la crédibilité de la menace inhérente au droit pénal. Elle a également une fonction intimidatrice, la menace de la peine permettant de détourner les individus de la faute. L'intimidation est à la fois générale, la menace de la répression évitant le passage à l'acte, et individuelle, la sanction prononcée évitant la réitération de l'acte. En outre la peine a une fonction d'élimination. Ainsi les peines perpétuelles et la peine de mort visent à protéger la société contre la délinquance. Enfin, une fonction de réadaptation est reconnue à la peine pénale, l'idée étant de favoriser la réinsertion du délinquant dans la société.

De la même façon que la loi pénale, à travers la peine, s'efforce d'une manière générale de prévenir l'acte socialement dangereux, le droit disciplinaire a une vocation préventive et la sanction disciplinaire remplit certainement les mêmes fonctions au sein de l'entreprise.

Le comportement addictif d'un salarié peut traduire une maladie, mais peut tout autant être analysé comme un fait fautif mettant en jeu la sécurité des personnes et des biens. Dès lors il appartient à l'employeur de mettre en œuvre son pouvoir disciplinaire pour faire face à des comportements addictifs constitutifs d'une faute. Le problème ne se pose pas exactement dans les mêmes termes s'agissant de la conduite addictive se réalisant dans l'entreprise, et celle se réalisant à l'occasion de la vie personnelle du salarié, les deux situations seront analysées successivement.

## **I . La sanction disciplinaire liée à un comportement addictif dans l'entreprise**

La conduite addictive du salarié au sein de l'entreprise est susceptible d'être analysée comme une faute appelant une sanction disciplinaire, laquelle devra être proportionnée à la gravité de ladite conduite.

### **A . Le caractère fautif du comportement addictif**

La notion de faute disciplinaire n'est pas définie par le Code du travail, mais il est possible de déduire de l'article L. 1331-1 qu'il s'agit de tout agissement du salarié que l'employeur considère comme fautif. Cette appréciation est cependant soumise au contrôle des juges.

La jurisprudence, abondante en la matière, montre que le comportement addictif du salarié, la consommation d'une substance psychoactive sur le lieu de travail, dans la mesure toutefois où les faits sont régulièrement établis, est constitutif d'une faute justifiant une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement. L'interrogation se place sur le terrain du degré du comportement fautif du salarié.

Tout d'abord, le comportement addictif du salarié peut constituer une faute légère, ne justifiant pas le licenciement. Dans ce cas l'employeur dispose de l'ensemble du panel des sanctions disciplinaires prévues dans le règlement intérieur : avertissement, blâme, etc. Ne constitue pas une cause réelle et sérieuse de licenciement, le fait pour le salarié, en dépit de l'interdiction édictée par le règlement intérieur, de boire un verre d'alcool offert par une société prestataire de service dans les locaux qui lui étaient réservés<sup>1</sup>. De même pour le salarié qui consommait de l'alcool dans les vestiaires peu de temps avant la fin de son service<sup>2</sup>, et pour le salarié qui avait consommé de l'alcool pendant le repas de midi, consommation qui n'avait pas eu d'effets sur son comportement<sup>3</sup>.

Dans un certain nombre d'hypothèses le comportement addictif du salarié a été reconnu comme constituant une faute réelle et sérieuse de licenciement.

Ainsi, en ce qui concerne l'abus d'alcool, il a pu être jugé que l'état d'ébriété du salarié suffisait à qualifier la cause réelle et sérieuse du licenciement<sup>4</sup>, de même que le fait de fumer dans l'entreprise en dépit de l'interdiction édictée par le règlement intérieur<sup>5</sup>, et ce sous le régime antérieur au décret de 2006 qui a durci la réglementation relative au tabac dans les lieux à usage collectif. A également été admis que les faits avérés de dopage pour deux coureurs cyclistes constituaient une cause réelle et sérieuse de licenciement<sup>6</sup>.

La qualification de faute grave peut être, dans de nombreux cas, être appliquée aux conduites addictives. La faute grave s'entend de « *d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constituent une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien*

---

<sup>1</sup> Cass. Soc. 18.12.2002, n° 00-46.190, Inédit.

<sup>2</sup> Cass. Soc. 24.02.2004, n° 02-40.290, Inédit.

<sup>3</sup> Cass. Soc. 10.05.2005, n° 03-43.082, Inédit.

<sup>4</sup> Cass. Soc. 12.10.2005, n° 03-44.773, Inédit.

<sup>5</sup> Cass. Soc. 31.03.1999, n° 99-41.220, Inédit.

<sup>6</sup> Cass. Soc. 05.07.2000, n° 98-43.550 et 98-43-547, Inédits.

*du salarié pendant la durée du préavis »<sup>1</sup>.*

La jurisprudence analyse très fréquemment l'état d'ébriété du salarié comme une faute grave, au point que l'on a pu s'interroger sur le point de savoir s'il ne s'agissait pas d'une position de principe<sup>2</sup>. D'ailleurs les arrêts de la Cour de cassation relatifs à l'éthylotest font de la faute grave une condition de licéité de cette épreuve : « *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, de sorte qu'il peut constituer une faute grave* »<sup>3</sup>.

Le fait de fumer dans les locaux de l'entreprise peut également constituer une faute grave<sup>4</sup>.

Il n'existe que peu d'arrêts de jurisprudence concernant d'autres substances addictives. Un arrêt récent de la Cour de cassation monte toutefois que la consommation de stupéfiants dans les locaux de l'entreprise constitue une faute grave<sup>5</sup>.

À l'inverse, la faute lourde, celle qui se caractérise par l'intention du salarié de nuire à l'employeur ou à l'entreprise<sup>6</sup> ne semble pas devoir trouver à s'appliquer en la matière, ce que la Cour de cassation a eu l'occasion de confirmer dans une espèce relative à l'état d'ébriété du salarié<sup>7</sup>.

## **B . Les éléments d'appréciation de la gravité de la faute**

Trois éléments principaux semblent pouvoir être dégagés qui permettent de mesurer la gravité de la faute : l'intérêt de l'entreprise, les comportements respectifs du salarié et de l'employeur et les considérations liées à la sécurité.

Tout d'abord, la gravité de la faute du salarié est appréciée au regard de la gêne que ce comportement occasionne à l'entreprise. Ainsi par exemple la faute grave est justifiée par le fait que l'état d'ébriété et les absences fréquentes du salarié perturbent le travail en équipe<sup>8</sup>,

---

<sup>1</sup> Cass. Soc. 28.02.1991, n° 88-44.908, Bull. 1991 V n° 97. Cass. Soc. 27.09.2007, n° 06-43.867, Bull. 2007 V n° 146.

<sup>2</sup> Dans ce sens, ADAM P. « L'état d'ébriété du salarié, motif de rupture du contrat de travail » *Bulletin Social Francis Lefebvre*, n° 05/04, mai 2004, p. 244.

<sup>3</sup> Cass. Soc. 22.05.2002, n° 99-45878, Bull. 2002 V n° 176. Cass. Soc. 24.02.2004, n° 01-47.000, Bull. 2004 V n° 60.

<sup>4</sup> Cass. Soc. 01.07.2008, n° 06-46.421, Bull. 2008, V, n° 145.

<sup>5</sup> Soc. 01.07.2008 n° 07-40.053 07-40.054, Bull. 2008 V n° 144.

<sup>6</sup> Cass. Soc. 20.11.1990, n° 88-40.618, Bull. 1990 V n° 599. Soc. 28.03.2000, n° 97-44.432, Inédit. Cass. Soc. 02.06.2009, n° 07-45.591, Inédit.

<sup>7</sup> Cass. Soc. 28.03.2000, n° 97-44.432, Inédit.

<sup>8</sup> Cass. Soc. 15.11.2000, n° 98-43.690, Inédit.

ou lorsque l'intéressé exerce des fonctions d'encadrement lui imposant la sobriété<sup>1</sup>. De même l'atteinte à l'image de l'entreprise due à l'intempérance d'un cadre de banque justifie le licenciement de l'intéressé<sup>2</sup>.

En second lieu, sont appréciés les comportements respectifs du salarié et de l'employeur.

En ce qui concerne l'employeur, le fait d'avoir toléré, voire encouragé le comportement addictif du salarié, disqualifie la faute grave<sup>3</sup>

En ce qui concerne le salarié, la répétition de la conduite addictive, la réitération du comportement en dépit d'une sanction disciplinaire antérieure<sup>4</sup>, permettent d'accroître la sévérité dans la qualification de la faute, de même que lorsque l'altération du comportement conduit le salarié à faire preuve de violence<sup>5</sup>. À l'inverse, le caractère isolé et les antécédents irréprochables en la matière atténuent la gravité de la faute<sup>6</sup>.

Enfin la gravité du comportement du salarié est appréciée au regard des risques qu'il implique pour la sécurité des personnes et des biens. Il s'agit là non pas seulement de sanctionner le comportement addictif du salarié mais le manquement à son obligation de sécurité.

Les impératifs de sécurité interdisant la consommation de produits addictifs peuvent être liés aux fonctions du salarié. Certains postes de travail exigent en effet une particulière maîtrise de soi, ce qui justifie une plus grande sévérité dans l'appréciation de la faute, il s'agit par exemple des chauffeurs de bus, des chauffeurs livreurs, des convoyeurs de fond<sup>7</sup>.

Les exigences de sécurité peuvent également être liées à l'environnement de travail. Ainsi, les risques d'incendie ou d'explosion justifient une interdiction spéciale de fumer qui sera

---

<sup>1</sup> Cass. Soc. 06.12.2000, n° 98-45.785, Inédit. Contra : Cass. Soc. 17.05.2000, n° 98-42.620, Inédit.

<sup>2</sup> Cass. Soc. 02.04.1992, n° 90-42.030, Bull. 1992 V n° 240.

<sup>3</sup> Cass. Soc. 30.10.2000, n° 98-43.756, Inédit. Contra : Cass. Soc. 06.12.2000, n° 98-45.785, Inédit.

<sup>4</sup> Cass. Soc. 08.02.1990, n° 87-43.045, Inédit. Cass. Soc. 18.10.1994, n° 93-40562, Inédit. Cass. Soc. 18.07.2001, n° 99-43.841, Inédit. Cass. Soc. 22.10.2003, n° 01-41.321, Inédit. Cass. Soc. 18.05.2005, n° 03-43.404, Inédit.

<sup>5</sup> Cass. Soc. 06.10.1998, n° 96-42.290, Inédit. Cass. Soc. 09.06.1999, n° 97-41.753, Inédit. Cass. Soc. 28.03.2000, n° 97-43.823, Bull. 2000 V n° 127.

<sup>6</sup> Cass. Soc. 24.02.2004, n° 02-40.290, Inédit. Cass. Soc. 10.10.1990, n° 88-40.192, Inédit.

<sup>7</sup> Cass. Soc. 24.01.1991, n° 88-45.022, Inédit. Cass. Soc. 10.05.1993, n° 91-42.349, Inédit. Cass. Soc. 14.06.1994, n° 92-43390, Inédit. Cass. Soc. 18.05.2005, n° 03-43.404, Inédit. Cass. Soc. 12.06.2008, n° 07-40.426, Inédit.

sévèrement sanctionnée<sup>1</sup>.

## **II . La sanction disciplinaire liée à un comportement addictif en dehors de l'entreprise**

Le principe de la sanction disciplinaire du salarié adoptant un comportement addictif au sein de l'entreprise ne pose pas de difficultés particulières. La question est plus délicate en lorsque la consommation a lieu en dehors de l'entreprise. En principe, le salarié bénéficie d'une immunité disciplinaire en ce qui concerne les actes accomplis par lui dans le cadre de sa vie personnelle, toutefois ce principe connaît des exceptions autorisant la sanction du salarié pour des faits relevant de sa vie personnelle dès lors que ceux-ci impactent l'entreprise et empêchent la bonne exécution du contrat de travail.

S'agissant des conduites addictives du travailleur, le débat s'est cristallisé autour de la question du retrait et de la suspension du permis de conduire.

### **A . Le principe de l'absence de faute dans le fait tiré de la vie personnelle du salarié**

La protection des libertés du salarié contre le pouvoir disciplinaire de l'employeur s'est progressivement construite grâce à l'élaboration de la notion de vie personnelle du salarié et grâce à la distinction entre le licenciement pour motif personnel « simple » et le licenciement disciplinaire.

La première étape de la protection de la liberté individuelle du salarié tient en l'élaboration d'une protection du salarié contre le pouvoir de l'employeur durant sa vie personnelle. Dans un premier temps, fut abandonnée la perte de confiance comme motif de licenciement. À partir de 1990<sup>2</sup> il est imposé à l'employeur d'établir que le fait relevant de la vie personnelle cause un trouble objectif à l'entreprise. La notion de trouble étant entendue de plus en plus restrictivement, du risque possible au risque, au risque établi et enfin au risque réalisé.

Dans un second temps, le champ de la protection s'est étendu de la vie privée<sup>3</sup>, strictement entendue, à la vie personnelle du salarié<sup>4</sup>. La vie personnelle du salarié recouvre « *l'ensemble des actes, paroles ou comportements du salarié qui sont sans rapport avec l'exécution du*

---

<sup>1</sup> Soc 11.06.1998, n° 96-42.244, Inédit. Soc 01.07.2008, n° 06-46.421, Bull. 2008, V, n° 145. Soc 07.07.2004, n° 02-43.595, Inédit.

<sup>2</sup> Cass. Soc. 29.11.1990 *Fertray*, n° 87-40.184, Bull. 1990 V n° 597.

<sup>3</sup> Cass. Soc. 17.04.1991 *Painsecq* n° 90-42.636, Bull. 1991 V n° 201.

<sup>4</sup> Cass. Soc. 16.12.1997 n° 95-41.326, Bull. 1997 V n° 441.

*contrat de travail ou la vie de l'entreprise. Cette vie personnelle comprend naturellement la vie privée, mais aussi des comportements publics : le fait d'acheter des marchandises, de participer à la vie politique ou associative, d'assister à telle réunion publique, etc. »<sup>1</sup>*

Ainsi, les faits relevant de la vie personnelle du salarié ne peuvent constituer un motif de licenciement qui lorsqu'ils sont à l'origine d'un préjudice subit par l'entreprise<sup>2</sup>.

La seconde étape consiste en une distinction entre le licenciement pour motif personnel non fautif et le licenciement disciplinaire. Une immunité disciplinaire a été reconnue au salarié pour les faits fautifs ayant eu lieu hors des lieux et temps de travail. Ainsi, le fait tiré de la vie personnelle du salarié, ne peut être qualifié de faute susceptible de recevoir une sanction disciplinaire<sup>3</sup>. Cette immunité disciplinaire trouve à s'appliquer en matière de conduites addictives, ainsi le comportement délictuel, conduite sous l'emprise de l'alcool et conduite en excès de vitesse, sanctionné par le retrait ou la suspension du permis de conduire du salarié ne constituent pas une faute justifiant le licenciement disciplinaire du salarié, dès lors qu'il a eu lieu dans le cadre de la vie personnelle du salarié<sup>4</sup>.

## **B . Les tempéraments au principe**

L'obligation de loyauté pesant sur le salarié semble fonder une exception au principe. Le fait du salarié, sans cesser d'appartenir au domaine de la vie personnelle du salarié, est parfois susceptible d'être sanctionné disciplinairement en raison du trouble causé à l'entreprise<sup>5</sup>. Ainsi, par exemple, l'accident de la circulation dans lequel était impliqué le salarié en état d'ébriété et qui a donné lieu au retrait de son permis de conduire a fondé le licenciement pour faute grave du salarié alors même que les faits s'étaient déroulés pendant sa vie personnelle et qu'aucun rattachement à la vie professionnelle n'a été établi<sup>6</sup>.

Il est toutefois possible que cette ligne jurisprudentielle prenne fin. En effet, la chambre mixte de la Cour de cassation a récemment eu l'occasion d'énoncer que le « *trouble objectif dans le fonctionnement de l'entreprise ne permet pas en lui-même de prononcer une sanction*

---

<sup>1</sup> Citation issue de WAQUET P. « Le pouvoir de direction et les libertés des salariés » *Droit Social*, n° 12, décembre 2000, p. 1051.

<sup>2</sup> Cass. Soc. 16.12.1998, n° 96-43.540, Bull. 1998 V n° 559. Cass. Soc. 21.05.2002, n° 00-40.022, Inédit.

<sup>3</sup> Cass. Soc. 16.12.1997, n° 95-41.326, Bull. 1997 V n° 441. Cass. Soc. 18.06.2002, n° 00-44.111, Inédit, Cass. Soc. 21.10.2003, n° 00-45.291, Bull. 2003 V n° 259. Cass. Soc. 19.09.2007, n° 05-45.294, Inédit.

<sup>4</sup> Cass. Soc. 26.09.2001, n° 99-43.636, Inédit. Cass. Soc. 19.09.2007, n° 06-40.150, Inédit.

<sup>5</sup> Cass. Soc. 25.02.2003, n° 00-42.031, Bull. 2003 V n° 66. Cass. Soc. 25.01.2006, n° 04-44.918, Bull. 2006 V n° 26.

<sup>6</sup> Cass. Soc. 21.01.1992, n° 91-40.259, Inédit.

*disciplinaire à l'encontre de celui par lequel il est survenu »<sup>1</sup>.*

Le principe de l'exclusion du motif tiré de la vie personnelle du salarié pour fonder un licenciement disciplinaire connaît un tempérament lorsqu'en raison du rapport étroit entre le fait fautif et l'activité professionnelle, il peut être rattaché à la vie professionnelle. Le rattachement à l'activité professionnelle peut provenir de l'utilisation de moyens appartenant à l'entreprise<sup>2</sup>, de l'appartenance de la victime du comportement du salarié au même groupe d'entreprise<sup>3</sup>, de la fonction même du salarié<sup>4</sup>.

Ce tempérament a trouvé à s'appliquer s'agissant des conduites addictives et la Cour de cassation a pu décider que *« le fait pour un salarié affecté en exécution de son contrat de travail à la conduite d'un véhicule automobile de se voir retirer son permis de conduire pour conduite sous l'empire d'un état alcoolique, même commis en dehors de son temps de travail, se rattache à sa vie professionnelle »<sup>5</sup>*

L'employeur, débiteur de l'obligation de prévention et à ce titre acteur principal en la matière doit se préoccuper de ce risque particulier constitué par les conduites addictives.

Tout d'abord, il importe qu'il anticipe la survenue de ces comportements au sein de l'entreprise en mettant en œuvre toutes les mesures nécessaires avec l'objectif d'éviter ce risque. Ces mesures peuvent être individuelles – information et formation des salariés – mais surtout collectives. Le risque « conduites addictives » trouve sa place dans l'évaluation des risques professionnels et la conduite de sa prévention se traduit par l'amélioration des conditions de travail.

Les actions d'anticipation ne seront pas toujours pleinement efficaces et lorsqu'elles n'ont pas permis d'éliminer totalement le risque, l'employeur devra y faire face, dans le respect des principes de nécessité et de proportionnalité posés à l'article L. 1121-1 du Code du travail. Les actions de prévention, par réaction, correspondent à la prévention secondaire, notion de santé publique<sup>6</sup>. Il va s'agir de contrôler les salariés lorsqu'une conduite addictive

---

<sup>1</sup> Cass. chambre mixte, 18.05.2007, n° 05-40.803, Bull. 2007, Chambre mixte, n° 3.

<sup>2</sup> Cass. Soc. 24.06.1998, n° 96-40.150, Bull. 1998 V n° 338.

<sup>3</sup> Cass. Soc. 11.02.2009, n° 04-47.783, Inédit.

<sup>4</sup> Cass. Soc. 13.01.2009, n° 07-43.282, en cours de publication.

<sup>5</sup> Cass. Soc. 02.12.2003, n° 01-43.227, Bull. 2003 V n° 304. Cass. Soc. 19.03.2008, n° 06-45212, Inédit.

<sup>6</sup> « La prévention primaire désigne l'action portant sur les facteurs de risque des maladies avant leur survenue, c'est la prévention de la transmission ou de l'infection. La prévention secondaire vise à dépister les maladies et à

est soupçonnée et de sanctionner le salarié consommant des substances psychoactives, lorsque ce comportement est constitutif d'une faute.

---

éviter l'apparition des symptômes cliniques ou biologiques. Enfin, la prévention tertiaire a pour vocation de limiter les complications et séquelles d'une maladie » TABUTEAU D. « Les nouvelles ambitions de la politique de prévention » Droit Social, n° 12, décembre 2001, p. 1086

## CONCLUSION

Ce travail se voulait une esquisse de la teneur de l'obligation de prévention, appliquée aux conduites addictives, et des contradictions qui apparaissent dans son exécution.

L'obligation de prévention montre un certain nombre de paradoxes.

L'obligation de prévention pèse sur l'employeur, titulaire du pouvoir normatif, mais ne peut être convenablement exécutée sans l'appui et l'action de l'ensemble préventeurs. Ainsi, la satisfaction à son obligation de prévention par l'employeur, juridiquement responsable de la survenue des risques professionnels, est tributaire de la bonne exécution de leurs obligations des autres acteurs de la prévention.

De plus, l'obligation de prévention impose une action largement en amont, ce qui a été présenté comme les actions d'anticipation, mais également en aval, les actions de réaction. Parmi ces dernières, le droit disciplinaire ne doit être que l'ultime recours, lorsque toutes les autres actions ont failli, et pourtant, c'est par cette dernière matière qu'est le plus souvent saisie la question des conduites addictives.

Enfin, le salarié étant titulaire d'un droit à la santé et à la sécurité au travail, l'obligation de prévention impose un principe d'action, qui devra composer avec l'ensemble des autres droits et libertés du salarié. De prime abord, cette nécessaire conciliation peut apparaître comme un frein à l'efficacité de l'action de l'employeur en matière de prévention. Cette idée n'est pourtant pas exacte car si les impératifs de santé et de sécurité prennent une importance considérable et croissante, ils ne sauraient justifier une trop grande atteinte aux droits et libertés du « citoyen-salarié »<sup>1</sup>.

Il s'agit d'une esquisse, car ce travail n'épuise pas la question.

Traiter de l'obligation de prévention aurait tout aussi bien pu conduire à s'interroger sur les notions de créancier et de débiteur de cette obligation, c'est à dire sur la figure du salarié, du travailleur et sur celle du chef d'entreprise, de l'employeur, qui peut être une personne physique, une personne morale, le titulaire d'une délégation de pouvoir.

Présenter les enjeux juridiques de la prévention, aurait pu également amener à proposer des éléments en matière de droit pénal du travail.

Le concept de prévention est ancien, il a été mis à l'honneur il y a vingt ans par la

---

<sup>1</sup> Expression de WAQUET P. *L'entreprise et les libertés du salarié. Du salarié-citoyen au citoyen-salarié*, Reuil-Malmaison, Editions Liaisons, 2003, 206 pages

directive-cadre de 1989 qui en a fait une obligation à charge de l'employeur. La réception par le droit français de ce concept a été progressive et ne semble pas encore achevée<sup>1</sup>. A l'heure actuelle il est possible de dire que la prévention est une obligation qui prend toute sa place dans le droit des risques professionnels.

Existe-t-il pour autant un « droit de la prévention des risques professionnels » qui serait une branche du droit des conditions de travail à coté du droit de la santé et sécurité au travail, ou qui en serait un segment ? En dépit de l'ancienneté de la notion de prévention, la réponse est incertaine.

---

<sup>1</sup> MEYER F. et SCHMITT M. « Transposition de la directive 89/391 sur la sécurité et la santé des travailleurs : une conciliation délicate entre protection et participation des salariés » *Revue de Jurisprudence Sociale*, n° 10/08, Octobre 2008, p. 763. BRISSY S. « La cogestion en matière de santé au travail » *Gazette du Palais*, n° 283, Octobre 2008, p. 60.

## BIBLIOGRAPHIE

### Manuels et ouvrages

**ARBOUCH P. et TRICLIN A.** *Les tabous dans l'entreprise. Prévenir et gérer ces risques dont on ne parle jamais*, Paris, Editions Eyrolles, 2007, 349 pages

**BECK F., GUILBERT P., GAUTIER A. (dir.).** *Baromètre santé 2005 Attitudes et comportements de santé*, Saint-Denis, Editions INPES, collection Baromètres santé, 2007

**BLEDNIAK E.** *Santé, hygiène et sécurité au travail. Prévention Responsabilité Contentieux*, Paris, Editions Delmas, 2008, 1<sup>ère</sup> édition, 456 pages.

**BOURGEOT S. et BLATMAN M.** *L'état de santé du salarié. De la prévention de la santé à la protection de l'emploi*, Reuil-Malmaison, Editions Liaisons, 2009, 2<sup>ème</sup> édition, 485 pages

**BUGADA A.** *Politiques de santé dans l'entreprise. Le chef d'entreprise face à l'obligation de sécurité*, Aix en Provence, Editions Librairie de l'université d'Aix-en-Provence et Presses universitaires d'Aix-Marseille, 2006, 169 pages.

**CABALLERO F. et BISIYOU Y.** *Droit de la drogue* Paris, Editions Dalloz, Collection Précis, 2000, 2<sup>ème</sup> édition, 827 pages

**CHAUCHARD J.-P.** *Droit de la sécurité sociale*, Paris, Editions L.G.D.J., Collection Manuel, 2005, 4<sup>ème</sup> édition, 647 pages

**DUPEYROUX J.-J., BORGETTO M., LAFORE R.** *Droit de la sécurité sociale*, Paris, Editions Dalloz, Collection Précis, 2008, 16<sup>ème</sup> édition, 1 276 pages

**FAVENNEC-HERY F et VERKINDT P.-Y.** *Droit du travail*, Paris, Editions L.G.D.J., Collection Manuel, 2009, 738 pages

**JAYLE D. et LAMOUREUX P.** *Drogues et Dépendances. Le livre d'information*, Éditions INPES, 2007, 2<sup>ème</sup> édition, 179 pages

**PELISSIER J., SUPIOT A., JEAMMAUD A.** *Droit du travail*, Paris, Editions Dalloz, Collection Précis, 2008, 24<sup>ème</sup> édition, 1 516 pages

**PELISSIER J., LYON-CAEN A., JEAMMAUD A., DOCKES E.** *Les grands arrêts du droit du travail*, Paris, Editions Dalloz, 2008, 970 pages.

**VERON M.** *Droit pénal spécial*, Paris, Editions Dalloz, Collection Sirey Université, 2008,

12<sup>ème</sup> édition, 480 pages.

**WAQUET P.** *L'entreprise et les libertés du salarié. Du salarié-citoyen au citoyen-salarié*, Reuil-Malmaison, Editions Liaisons, 2003, 206 pages

### **Articles de revues généralistes**

**GROS M.J.** « Chaud divan » *Libération*, n° 8618, janvier 2008, p. 13

**KESSLER F.** « La difficile prévention de l'alcool au travail » *Le Monde*, 2 décembre 2008

**MOSQMETTI J.** « Quand la drogue plane sur l'entreprise » *La Tribune*, n° 4128, 26 février 2009, p. 10

### **Plans et rapports**

Communication de la Commission européenne au Conseil et au Parlement européen du 21.02.2007 « *Améliorer la qualité et la productivité au travail : stratégie communautaire 2007-2012 pour la santé et la sécurité au travail* ».

[http://eur-](http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexplus!prod!DocNumber&lg=fr&type_doc=COMfinal&an_doc=2007&nu_doc=62)

[lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga\\_doc?smartapi!celexplus!prod!DocNumber&lg=fr&type\\_doc=COMfinal&an\\_doc=2007&nu\\_doc=62](http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexplus!prod!DocNumber&lg=fr&type_doc=COMfinal&an_doc=2007&nu_doc=62)

*Plan Santé au Travail. 2005-2009*

<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/dossiers/sante-securite-au-travail/plan-sante-au-travail-pst/plan-sante-au-travail-2005-2009-pst.html>

**MILDT** *Plan gouvernemental de lutte contre les drogues illicites, le tabac et l'alcool. 2004-2008.*

<http://www.drogues.gouv.fr/rubrique100.html>

**MILDT** *Plan gouvernemental de lutte contre les drogues et les toxicomanies. 2008-2011.*

<http://www.drogues.gouv.fr/rubrique226.html>

**MILDT** Rapport « Conduites addictives et milieu professionnel »

<http://www.drogues.gouv.fr/article5253.html>

**Direction de risque professionnels, de la caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés**, *Risque AT : indicateurs de sinistralité de l'année 2007 par élément matériel détaillé*

[http://www.risquesprofessionnels.ameli.fr/fr/accidents\\_du\\_travail\\_2/accidents\\_du\\_travail\\_2](http://www.risquesprofessionnels.ameli.fr/fr/accidents_du_travail_2/accidents_du_travail_2)

[causes\\_1.php](#)

**Conseil Consultatif National de l'Éthique**, *Avis sur le dépistage des toxicomanies dans l'entreprise. Rapport.*, Avis n° 15, Octobre 1989.

<http://www.ccne-ethique.fr/docs/fr/avis015.pdf>.

## **Articles de revues spécialisées et contributions à des ouvrages collectifs**

### **A**

**ADAM P.** « La prise en compte des risques psycho-sociaux par le droit du travail français » *Droit Ouvrier*, n° 719, juin 2008, p. 313

**ADAM P.** « Risques psychosociaux et consultation du CHSCT : aujourd'hui l'entretien annuel d'évaluation ; et demain ? » *Revue de droit du travail*, n° 3, mars 2008, p. 180

**ADAM P.** « Harcèlement moral (managérial), dénonciation d'actes répréhensibles par le salarié et réaction patronale » *Droit Ouvrier*, n° 714, p. 1

**ADAM P.** « L'état d'ébriété du salarié, motif de rupture du contrat de travail » *Bulletin Social Francis Lefebvre*, n° 05/04, mai 2004, p. 239

**ADES J.-E. CADET-TAIROU A., LE NEZET O. MARTINEAU H., MUTATAYI C., PALLE C., COSTES J.-M. (dir.)**, « Drogues, chiffres clés », *Editions OFDT*, décembre 2007, 6 pages.

<http://www.ofdt.fr/ofdtdev/live/publi/dce.html>

**ANTONMATTEI P.-H. et VIVIEN P.** « Chartes d'éthique, alerte professionnelle et droit du travail français : état des lieux et perspectives » *Droit Social*, n° 5, mai 2007, p. 522

**ASQUINAZI-BAILLEUX D.** « Qualification d'accident du travail pour une tentative de suicide survenue au domicile et consécutive à des faits de harcèlement moral » *La Semaine Juridique, édition Social*, n° 22, mai 2007, p. 1429

**ASQUINAZI-BAILLEUX D.** « Suicide et notion d'accident du travail » *La Semaine Juridique, édition Social*, n° 1, janvier 2006, p. 1012

### **B**

**BACQUET A** « Règlement intérieur et libertés publiques » *Droit Social*, n° 6, juin 1980, p. 310

**BABIN M.** « Violent une interdiction de fumer peut constituer une faute grave » *Semaine*

*Sociale Lamy*, n° 1363, juillet 2008, p. 13

**BABIN M.** « Faute inexcusable : incidences de l'exécution du travail dans une autre entreprise que celle de l'employeur » *La Semaine Juridique, édition Social*, n° 3, janvier 2008, p. 1038

**BABIN M. et LE COHU P.** « La prévention des risques professionnels » *Liaisons Sociales Supplément*, n° 15024, décembre 2007

**BABIN M.** « Les perspectives de la médecine du travail. Réflexion à partir d'une réforme » *Droit Social*, n° 6, juin 2005, p. 653

**BAREGE A. et BOSSU B.** « Conditions d'ouverture d'un sac appartenant au salarié » *la Semaine Juridique, édition Social*, n° 20, mai 2009, p. 1212

**BEAL S.** « Le tabac dans l'entreprise » *La Semaine Juridique, édition Social*, n° 3, janvier 2006, p. 1041

**BECK F., LEGLEYE S., SPILKA S., BRIFFAULT X., GAUTIER A., LAMBOY B., LEON C., WILQUIN J.-L.** « Les niveaux d'usage des drogues en France en 2005, exploitation des données du Baromètre santé 2005 », *Tendances*, n° 48, Mai 2006, 6 pages.  
<http://www.ofdt.fr/ofdtdev/live/publi/tend.html>

**BERENGER F.** « Fumer peut nuire gravement... à votre emploi. Libres propos sur une interprétation de la Commission européenne en matière de discrimination » *Droit Social*, n° 11, Novembre 2006, p. 1006

**BLATMAN M.** « L'obligation de sécurité de résultat de la Cour de cassation en six étapes » *Semaine Sociale Lamy*, n° 1295, février 2007, p. 6

**BLATMAN M.** « Regards sur l'état de santé au travail et la prévention des risques ; Comme le chantier de construction du tramway d'une ville » *Droit Social*, n° 11, Novembre 2006, p. 960

**BONDEELLE A., FELLMANN A. et VAUDOUX D.** « Dossier. Drogues et travail. Un très mauvais ménage » *Travail et Sécurité*, n° 678, Novembre 2007, p. 16

**BONDEELLE A., FELLMANN A.** « Alcool, tabac... au travail. De biens mauvaises habitudes » *Travail et Sécurité*, n° 667, Novembre 2006, p. 29

**BOSSU B.** « Ouverture d'un vestiaire non identifié » *La Semaine Juridique, édition Social*, n° 36, septembre 2008, p. 1453

**BOTHUAN T.** « La gestion du risque santé par l'entreprise » *Bulletin Social Francis Lefebvre*, n° 04/04, avril 2005, p. 215

**BOUDIAS B.** « La vie personnelle du salarié à nouveau sous l'emprise de sa vie professionnelle » *Recueil Dalloz*, n° 34, Septembre 2004 p. 2462

**BOURGEOIS S. et BLATMAN M.** « De l'obligation de sécurité de l'employeur au droit à la santé des salariés » *Droit Social*, n° 6, juin 2006, p. 653

**BOURGEOIS S. et FROUIN J.-Y.** « Maladie et inaptitude du salarié » *Revue de Jurisprudence Sociale*, n° 1/00, janvier 2000, p. 3

**BOUSIGES A.** « Le droit des salariés de se retirer d'une situation dangereuse pour leur intégrité physique », *Droit Social*, n° 4, avril 1991, p. 279

**BRISSY S.** « La cogestion en matière de santé au travail » *Gazette du Palais*, n° 283, Octobre 2008, p. 60.

**BUGADA A.** « Cannabis dans l'entreprise : la commission d'un fait fautif isolé peut justifier un licenciement » *La Semaine Juridique, édition Social*, n° 40, Septembre 2008, p. 1509

**BUGADA A.** « Fumer dans l'entreprise peut constituer une faute grave » *La Semaine Juridique, édition Social*, n° 31, juillet 2008, p. 1435

**BUGADA A.** « Fumer dans les couloirs de l'entreprise ne constitue pas une faute grave » *La Semaine Juridique, édition Entreprise et Affaires*, n° 21, mai 2000, p. 853

**BUGADA A.** « Fumer nuit gravement à l'emploi » *Droit Social*, n° 7/8, Juillet-Août 1997, p. 679

## C

**CARON V.** « Quel bilan pour le document unique ? » dans *La santé au travail*, sous la direction de VERKINDT P.-Y., *Semaine Sociale Lamy Supplément*, n° 1232, octobre 2005, p. 72

**CARRE S.** « L'excès de vitesse commis par un chauffeur en dehors de son travail peut-il être rattaché à sa vie professionnelle ? » *Revue de droit des transports*, n° 1, janvier 2008, p. 3

**CAYLA J.-S.** « La lutte contre le tabagisme et l'alcoolisme. Commentaire de la loi du 10 janvier 1991 et de la décision du Conseil constitutionnel du 8 janvier 1991 » *Revue de Droit Sanitaire et Social*, n° 27, Avril-Juin 1991, p. 204

**CAYLA J.-S.** « L'interdiction de fumer dans les lieux à usage collectif : décret du 23 mai 1992 » *Revue de Droit Sanitaire et Social*, n° 28, Octobre-Décembre 1992, p. 597

**CESARO J.-F.** « L'employeur peut opposer à ses salariés les preuves recueillies par un système de surveillance des locaux sans les avoir informés de l'existence de ces procédés » *La Semaine Juridique, édition Social* n° 2, juillet 2005, p. 1032

**CHAMPEAUX F. et VELOT F.** « L'entreprise face à l'alcool. L'expérience du PMU. Entretien avec Evelyne Philippon, DRH du PMU » dans *La santé au travail*, sous la direction de VERKINDT P.-Y., *Semaine Sociale Lamy Supplément*, n° 1232, octobre 2005, p. 45

**CHAUMETTE P.** « L'accident dans la vie sociale de l'entreprise est-il un accident du travail ? » *Droit Maritime Français*, n° 696, octobre 2008, p. 810

**CHAUMETTE P.** Commentaire de l'arrêt de la Cour de cassation, chambre sociale, 5 mars 2008 *SNECMA*, n° 06-45.888, Bull 2008 V n° 46, *Droit Social*, n° 2, Février 2008, p. 1037

**CHAUMETTE P.** Commentaire de l'arrêt de la Cour de cassation, chambre sociale, 8 novembre 2007 n° 07-11.219, Bull. 2007, II, n° 248, *Droit Social*, n° 2, Février 2008, p. 1037

**CHAUMETTE P.** « La sécurité pour autant que ce soit raisonnablement praticable ? CJCE 14 juin 2007, aff. C-127/05, *Commission c./ Royaume-Uni* », *Droit Social*, n° 9/10, Septembre/octobre 2007, p. 1037

**CHAUMETTE P.** « Le médecin du travail, l'employeur et l'inspecteur du travail. Conseil d'Etat 12 février 2003, *Forte c./ SA Fixarmor* », *Droit Social*, n° 7/8, Juillet/Août 2003, p. 717

**CHAUMETTE P.**, Commentaire de l'arrêt de la Cour de cassation, chambre sociale, 31 octobre 2002 *Ouest Concassage*, n° 00-18.359, Bull 2002 V n° 336, *Droit Social*, n° 1, janvier 2003, p. 145

**CHAUMETTE P.** « Le règlement intérieur et le tabac » *Droit Social*, n° 12, décembre 1998, p. 1012

**CHAUMETTE P.** « L'inspection du travail et le tabac. À propos de la circulaire DRT 92/23 du 23 novembre 1992 » *La Semaine Juridique, édition Entreprise et Affaires*, n° 31, août 1993, p. 272 I

**CHAUMETTE P.** « Commentaire de la loi du 31 décembre 1991 relative aux obligations de

l'employeur et du salarié en matière de sécurité au travail », *Droit Social*, n° 4, avril 1992, p. 337

**CHAUMETTE P.** « Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et le droit de retrait du salarié », *Droit Social*, n° 6, juin 1983, p. 425

**CHIREZ A. et EXPERT C.** « Suicide et accident du travail » *Droit Ouvrier*, n° 707, juin 2007, p. 258

**CLAVEL-FAUQUENOT M.-F. et RIGAUD F.** « L'entreprise et les addictions. Tabac – Alcool – Drogues » *Liaisons Sociale Supplément*, n° 14800, janvier 2007, p. 83

**COHIDON C., MURCIA M. et le Comité de pilotage de Samotrace région Centre Samotrace – volet « épidémiologie en entreprise » résultats intermédiaires à un an (3 000 questionnaires) Régions Centre, Pays de la Loire et Poitou-Charentes**, Saint-Maurice, Editions INVS, Collection Rapports Scientifiques, Santé et travail, 2007, 4 pages.

<http://www.invs.sante.fr/publications/default.htm>

**COEURET A.** « La responsabilité du salarié en matière de sécurité et de prévention des risques professionnels » dans *Rapport annuel de la Cour de cassation 2002. La responsabilité*, Paris, Editions de la Documentation française, 2003, 731 pages

**COLONNA J.** « Tentative de suicide d'un salarié à son domicile consécutive à un trouble psychologique lié au travail : accident de travail et faute inexcusable de l'employeur » *La Semaine Juridique, édition Générale*, n° 31, Juillet 2007, p. II 10144

**CORRIGNAN-CARSIN D.** « La violation par un salarié de l'interdiction de fumer dans l'entreprise constitue une faute grave » *La Semaine Juridique, édition Social*, n° 30, juillet 2006, p. 1614

**CORRIGNAN-CARSIN D.** « Mise en place d'un dispositif de vidéosurveillance et obligation d'information et de consultation du comité d'entreprise » *La Semaine Juridique, édition Générale*, n° 42, octobre 2005, p. II 10 144

**CORRIGNAN-CARSIN D.** « Protection contre le tabagisme : l'employeur est tenu d'une obligation de sécurité de résultat » *La Semaine Juridique, édition Générale*, n° 42, octobre 2005, p. II 10 144

**CORRIGNAN-CARSIN D.** « Un chauffeur poids lourd peut faire l'objet d'un licenciement disciplinaire fondé sur le retrait de son permis de conduire en état alcoolique en dehors des heures de travail » *La Semaine Juridique, édition Entreprise et Affaires*, n° 24, juin 2004,

p. 881

**CORRIGNAN-CARSIN D.** « Faute grave du salarié conduisant en état d'ébriété, contrôlé sur le fondement du règlement intérieur alors qu'il transportait un autre salarié » *La Semaine Juridique, édition Générale*, n° 36, septembre 2002, p. II 10 132

## D

**DEMORTIERE G., MICHAUD P., DEWOST A.V.**, « Consommation excessive d'alcool chez les salariés. Du repérage précoce à la prise en charge » *Document pour le Médecin du Travail*, n° 102, 2<sup>ème</sup> trimestre 2005, p. 215

**DEMORTIERE G., PESSIONE F., BATEL P.**, « Problèmes liés à l'alcool en médecine du travail. Dépistage par l'utilisation d'auto-questionnaires : intérêt, faisabilité, limites » *Document pour le Médecin du Travail*, n° 86, 2<sup>ème</sup> trimestre 2001, p. 193

**DESBARATS I.** « Codes de conduite et chartes éthiques sous surveillance » *Revue de droit du travail*, n° 1, janvier 2008, p. 39

**DESBARATS I.** « Prévention des risques et protection de la santé au travail : pour une meilleure articulation » *Les Petites Affiches*, n° 202, octobre 2006 n° 202, p. 3

**DOCKES E.** « L'engagement unilatéral de l'employeur » *Droit Social*, n° 3, mars 1994, p. 227

**DORE L.** « Evolution de la médecine du travail » *Droit Social*, n° 11, novembre 2004, p. 931

**DREIFUSS-NETTER F. (dir.)** « La santé au travail » *Rapport annuel de la Cour de cassation 2007. La santé dans la jurisprudence de la Cour de cassation*, Paris, Editions de la Documentation française, 2008, 610 pages

**DUQUESNE F.** Commentaire de l'arrêt de la Cour de cassation, chambre sociale, du 22 mai 2002, n° 99-45.878, Bull. 2002 V n° 176, *Droit Social*, n° 7/8, Juillet/Aout 2002, p. 781

**DURAND E., GAYET C., LABORDE L., VAN DE WEERDT C., FARGES E.** « Conduites addictives et travail » *Documents pour le Médecin du Travail*, n° 115, 3<sup>ème</sup> trimestre 2008, p. 339

**DURAND E., GAYET C., BIJAOUI A.** « Le dépistage des substances psychoactives en milieu de travail » *Documents pour le Médecin du Travail*, n° 99, 3<sup>ème</sup> trimestre 2004, p. 301

## E

**ELINEAU P.** « Dossier. Consommations en milieu de travail. Les addictions se banalisent en entreprise » *Addictions*, n° 25, Mars 2009, p. 10

**ESCANDE-VARNIOL M.-C.** « Le fait imputé au salarié relevant de sa vie personnelle ne peut constituer une faute grave » *La Semaine Juridique, édition Générale*, n° 25, Juin 1998, p. II 10101

## F

**FAVENNEC-HERY F.** « L'obligation de sécurité du salarié » *Droit social*, n° 6, juin 2007, p. 687

**FAVENNEC-HERY F.** « La protection contre le tabagisme dans l'entreprise : une obligation de sécurité de résultat » *La Semaine Juridique, édition Social*, n° 12, septembre 2005, p. 1154

**FILLAUT T.** « L'interdiction de l'alcool au travail : aux origines d'une législation ancienne et inadaptée (1913-1923) » dans *Santé au travail et travail de santé* sous la direction de DOUGUET F. et MUNOZ J., Rennes, éditions EHESP, collection Recherche Santé Social, 2008, 172 pages

**FONTAINE B., LEGRAND P.M., PAMART B., ELOY E., FRIMAT P., VIGNEAU J., LHERMITTE M.** « Evaluation de 7 tests rapides pour le dépistage des substances psychoactives dans le cadre de la médecine du travail » *Documents pour le Médecin du Travail* n° 87, 3ème trimestre 2001, p. 321

**FRIMAT P.** « La médecine du travail après la réforme de 2004 : quelles perspectives ? » dans *La santé au travail*, sous la direction de VERKINDT P.-Y., *Semaine Sociale Lamy Supplément*, n° 1232, octobre 2005, p. 55

## G

**GACIA N.** « la gestion préventive des risques en matière de sécurité et de santé au travail » *La Semaine Juridique, édition Social*, n° 11, mars 2009, p. 1110

**GACIA N.** « La responsabilité de l'employeur en raison du suicide du salarié » *La Semaine Juridique, édition Social*, n° 27, p. 1373.

**GARNIER S.** *Alcool et substances psychoactives dans l'entreprise : salariés et DRH s'expriment*, Paris, Editions INPES, Communiqué de presse sur l'enquête INPES-ANPAA-BVA de 2006 « Substances psychoactives dans l'entreprise », 2006, 4 pages.

<http://www.inpes.sante.fr/70000/cp/06/cp060503/cp060503.pdf>

**GASSER J.-M.** « Le droit de retrait dans le secteur privé », *Revue de jurisprudence sociale*, n° 6/06, juin 2006, p. 463

**GAURIAU B.** « Obligation du salarié et performances de l'entreprise en matière de sécurité » *Droit Social*, n° 12 décembre 2002, p. 1054

**GAYET C.** « Addictions une obligation de sécurité » *Travail et Sécurité*, n° 681, Février 2008, p. 34

**GOURNAY M., MATHIS M.T.** « Alcoolisation en milieu de travail. Enquête en Basse-Normandie » *Documents pour le Médecin du Travail* n° 81, 1<sup>er</sup> trimestre 2000, p. 43

**Groupe régional « Toxicomanie et travail »** *Conduites addictives en entreprise*, Editions ISTNF, Présentation, 51 pages

[http://www.istnf.fr/\\_admin/Repertoire/Fichier/2007/12-071031024518.pdf](http://www.istnf.fr/_admin/Repertoire/Fichier/2007/12-071031024518.pdf)

## H

**HAUTEFORT M.** « Toute infraction aux lois antitabac ou antidrogue est une faute grave » *Jurisprudence Sociale Lamy*, n° 238, juillet 2008, p. 9

**HEAS F.** « les conséquences de l'inaptitude sur l'emploi du salarié », *La Semaine Juridique, édition Sociale*, n° 24, décembre 2005, p. 1395

**HEAS F.** « Les représentants du personnel et la question de la santé au travail » *Semaine Sociale Lamy*, n° 1196, décembre 2004, p. 5

**HEAS F.** « les obligations de reclassement en droit du travail » *Droit Social*, n° 5, Mai 1999, p. 504

**HERAUD J.** « L'alcool dans l'entreprise » *Droit Ouvrier*, n° 666, janvier 2004 p. 1

## J

**JACQUES C.** « Travail et santé : le point de vue d'un médecin » *Droit Social*, n° 5, mai 2002 p. 479

**JEAMMAUD A.** « L'entreprise, champ de validité de normes non conventionnelles » dans *Le singulier en droit du travail*, sous la direction de BERAUD J.-M. et JEAMMAUD A., Paris, Editions Dalloz, collection Thèmes et commentaires, 2006, 161 pages.

## K

**KOBINA GABA H.** « L'obligation de sécurité salariée : le retour à la lettre et à l'esprit de

l'article L. 230-3 du code du travail ? » *Recueil Dalloz*, n° 14, avril 2006 p. 973

**KOBINA GABA H.** « L'obligation de sécurité salariée : le malaise jurisprudentiel demeure » *Recueil Dalloz*, n° 26, juin 2005, p. 1757

**KOBINA GABA H.** « L'obligation de sécurité salariée : conditions de sa mise en œuvre et de sa sanction » *Recueil Dalloz* n° 26, juillet 2002 p. 2079

**KUNZ V., MICHAUD P., TOUBAL S., LOBBAN G., DEMORTIERE G.,** « Risque alcool et santé au travail. Etude de repérage et d'intervention auprès de 2 060 salariés » *Evolutions*, n° 1, Avril 2006, 4 pages.

<http://www.inpes.sante.fr/>

## L

**LABORDE J.-P.** « La contribution des organismes de sécurité sociale à la santé au travail » dans *La santé au travail*, sous la direction de VERKINDT P.-Y., *Semaine Sociale Lamy Supplément*, n° 1232, octobre 2005, p. 50

**LEBORGNE-INGELAERE C.** « La qualification d'accident du travail du suicide consécutif à des faits de harcèlement moral » *La Semaine Juridique, édition Social*, n° 28, juillet 2007, p. 1547

**LEROUGE L.** « Le rôle primordial du CHSCT en matière de prévention des risques professionnels » *Revue de droit du travail*, n° 2, février 2008, p. 111

**LEROUGE L.** « Le renouvellement de la définition de l'accident du travail » *Revue de Droit Sanitaire et Social*, n° 4/2007, juillet 2007, p. 696

**LOISEAU G.** « La neutralisation du dol du salarié » *Recueil Dalloz*, n° 3, janvier 2006, p. 204

**LYON-CAEN A.** « Une révolution dans le droit des accidents de travail » *Droit Social*, n° 4, avril 2002, p. 445

## M

**MAGGI-GERMAIN N.** « Le stress au travail » *Revue de Jurisprudence Sociale*, n° 3/03, mars 2003, p. 191

**MAGGI-GERMAIN N.** « Travail et santé : le point de vue d'une juriste » *Droit Social*, n° 5, mai 2002, p. 485

**MEYER F. et SCHMITT M.** « Transposition de la directive 89/391 sur la sécurité et la santé des travailleurs : une conciliation délicate entre protection et participation des salariés » *Revue de Jurisprudence Sociale*, n° 10/08, Octobre 2008, p. 763.

**MEYER F. et KESSLER F.** « Les Mesures d'Hygiène et de Sécurité à l'Épreuve du Droit Communautaire : à propos de la transcription de la Directive C.E.E. 89-391 relative à l'amélioration de la santé et de la sécurité des travailleurs » *Droit Ouvrier*, mai 1992, p. 161

**MEYRAT I.** Commentaire du jugement du tribunal de grande instance de Nanterre du 15 juillet 2005, *Droit Ouvrier* n° 701, décembre 2006, p. 593

**MILLET L.** « Accident du travail : de l'accident survenu sous la subordination de l'employeur à l'accident survenu par le fait du travail » *Droit Social*, n° 7/8, Juillet-Août 2007, p. 836

**MINE M.** « Obligation de sécurité de résultat de l'employeur en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise » *La Semaine Juridique, édition Entreprise et Affaires*, n° 25, juin 2006, p. 1990

**MINE M.** « Obligation de sécurité de résultat de l'employeur en matière de protection contre le tabagisme » *La Semaine Juridique, édition Entreprise et Affaires*, n° 50, décembre 2005, p. 1839

**MONTEILLET I.** « Les arrêts « amiante » de la Cour de cassation du 28 février 2002. Un pas décisif vers l'indemnisation intégrale des salariés victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles » *Revue de Jurisprudence Sociale*, n° 5/02, mai 2002, p. 403

**MOREAU M.-A.** « Pour une politique de santé dans l'entreprise » *Droit Social*, n° 9/10, Septembre/octobre 2002, p. 817

**MOREAU M.-A.** « Des perspectives pour mieux protéger la santé des salariés » *Liaisons sociales magazine*, n° 3, Juin 1999, p. 66

**MORVAN P.** « *Securitas omnia corrumpit* ou le principe selon lequel il incombe à l'employeur de protéger la sécurité et la santé des travailleurs » *Droit Social*, n° 6, juin 2007, p. 674

**MORVAN P.** « Le « déflocage » de la faute inexcusable » *Revue de Jurisprudence Sociale*, n° 6/02, juin 2002, p. 495

**MOULY J.** « Le licenciement du salarié pour des faits relevant de sa vie personnelle : le

retour discret de la perte de confiance » *Droit Social*, n° 9/10, Septembre/octobre 2006, p. 839

**MOULY J.** « Réticence ou mensonge du salarié sur son état lors de l'embauche et nullité du contrat de travail » *La Semaine Juridique, édition Générale*, n° 47, Novembre 2005, p. II 10163

**MOULY J. et MARGUENAUD J.-P.** « L'alcool et la drogue dans les éprouvettes de la CEDH : vie privée du salarié et principe de proportionnalité » *Recueil Dalloz*, n° 1, Janvier 2005, p. 36

## N

**NICOLET S.** « Alcool : comment protéger l'entreprise et ses salariés ? » *Les Cahiers du DRH*, n° 149, décembre 2008, p. 44

**NIEL S.** « Comment se préparer à l'interdiction totale de fumer ? » *Les cahiers du DRH* n° 125, octobre 2006, p. 13

**NIEL S.** « L'alcool au bureau est-il vraiment dangereux ? » *Les cahiers du DRH* n° 123, juillet 2006

**NIEL S.** « Alcool, drogue au travail, faut-il sévir ? » *Les cahiers du DRH* n° 116, décembre 2005, p. 15

**NIEL S.** « Que faire d'un conducteur qui n'a plus de permis de conduire ? » *Les cahiers du DRH*, n° 93, Décembre 2003, p. 7

## O

**OLLIER P.** « La responsabilité de l'employeur en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles » dans *Rapport annuel de la Cour de cassation 2002. La responsabilité*, Paris, Editions de la Documentation française, 2003, 731 pages

**OLSZAK N.** « Mais où sont donc passés le vin et l'hydromel ? » *Revue de droit du travail*, n° 7, juillet 2007, p. 460

**ORNANO (d') P.-H.** « Les préconisations formulées par le médecin du travail dans le cadre de l'article L. 241-10-1 du Code du travail » *La Semaine Juridique, édition Social*, n° 16, avril 2008, p. 1229

## P

**PETIT S.** « Tabagisme dans l'entreprise. Sanction de l'interdiction de fumer » *Revue de*

*Jurisprudence Sociale, n° 10/08, octobre 2008, p. 785*

**PRETROT X.** « Les sanctions administratives de l'insécurité au travail » *Droit Social, n° 6, juin 2007, p. 707*

## Q

**QUETANT G.-P.** « Du contrôle de l'alcoolémie à celui des stupéfiants : quel pouvoir pour l'employeur ? » *Semaine Sociale Lamy, n° 1128, juin 2003, p. 7*

## R

**RAY J.-E.** « Drogues en entreprise » *Liaisons Sociales Magazine, n° 66, novembre 2005, p. 58*

**RAYNAUD J.** « Entreprise et droits fondamentaux » *La Semaine Juridique, édition Social, n° 51, Décembre 2004, p. 1859*

**RADE C.** « Harcèlement moral et responsabilités au sein de l'entreprise : l'obscur éclaircissement » *Droit Social, n° 9/10 septembre/octobre 2006 p. 826*

**REROLLE N.** « Qualification d'accident de trajet survenu à l'issue d'un repas de fin d'année organisé par l'employeur » *La Semaine Sociale Lamy, n° 229, mars 2008, p. 22*

**RICOCHON M., LENOIR C., DUGHERA J.,** « En marge du centenaire de l'inspection du travail, regard sur l'évolution des services extérieurs du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle » *Droit Social, n° 11, novembre 1992, p. 855*

**ROBERT J.-C.** « Spécial sondage : les français et les pots en entreprise », *La lettre de l'association PSRE, Décembre 2008, 4 pages.*

<http://www.asso-psre.com/lettres.php>

## S

**SAADA R.** « Le CHSCT, acteur de la prévention » *Droit Ouvrier, n° 656, mars 2003, p. 90*

**SAMARITO F.** Commentaire du jugement du tribunal de grande instance de Nanterre du 6 octobre 2006, *Droit Ouvrier n° 682, mai 2005, p. 219*

**SAMARITO F.** « La naissance de l'Inspection du Travail », *Droit Ouvrier, Décembre 1992, p. 431*

**SAINT-JOURS Y.** « L'obligation de sécurité du salarié : prévention et responsabilité » *Droit Ouvrier, n° 713, décembre 2007, p. 560*

**SAINT-JOURS Y.** « La réhabilitation de la présomption d'imputabilité spécifique aux risques professionnels » *Recueil Dalloz*, n° 44, décembre 2003, p. 2975

**SAINT-JOURS Y.** « Maladies professionnelles : l'origine multifactorielle d'une maladie n'est pas exclusive de son caractère professionnel » *Recueil Dalloz*, 2003 p. 1113

**SARGOS P.** « L'émancipation de l'obligation de sécurité de résultat et l'exigence d'effectivité du droit » *La Semaine Juridique, édition Social*, n° 14, avril 2006, p. 1278

**SARGOS P.** « L'évolution du concept de sécurité au travail et ses conséquences en matière de responsabilité » *Semaine Juridique, édition Entreprise et Affaires*, n° 9, février 2003, p. 313

**SAVATIER J.** Commentaire de l'arrêt de la Cour de cassation, chambre sociale, du 19 décembre 2007, n° 06-43.918, Bull. 2007 V n° 216, *Droit Social*, n° 3, Mars 2008, p. 388

**SAVATIER J.** Commentaire de l'arrêt de la Cour de cassation, chambre sociale, du 30 septembre 2005 Terrier, n° 04-40.625, Bull. 2005 V n° 278, *Droit Social*, n° 1 janvier 2006 p. 102

**SAVATIER J.** Commentaire de l'arrêt de la Cour de cassation, chambre sociale, du 11 décembre 2001, n° 99-43.030, Bulletin 2001 V n° 377, *Droit Social*, n° 3, mars 2002, p. 352

**SOULA M.-C.** « La médecine du travail, acteur de prévention » *Droit Ouvrier*, n° 656, mars 2003, p. 98

**SUPIOT A.** « La réglementation patronale de l'entreprise » *Droit Social*, n° 3, mars 1992, p. 215

**SUPIOT A.** « Déréglementation des relations de travail et autoréglementation de l'entreprise » *Droit Social*, n° 3, mars 1989, p. 195

## T

**TABUTEAU D.** « Les nouvelles ambitions de la politique de prévention » *Droit Social*, n° 12, décembre 2001, p. 1085

**TIANO V.** « La réforme contestée de l'inspection du travail » *Droit Social*, n° 6, juin 2006, p. 662

**TRIOMPHE C.-E., MERIAUX P.** « Sur la réforme de l'inspection du travail » *Revue de droit du travail*, n° 6, décembre 2006, p. 356

**TUAL M.-C.** « Quand un repas de fin d'année organisé par le CE tourne au drame... » *Les Cahiers Lamy du CE*, n° 20, octobre 2003, p. 7

## V

**VACHET G. (dir.), ASQUINAZI-BAILLEUX D., BUGADA A., MORIN C.** « Droit de la sécurité sociale » *La semaine Juridique, édition Entreprise et Affaires*, n° 49, décembre 2003, p. 1710

**VATINET R.** « En marge des « affaires de l'amiante » : l'obligation de sécurité du salarié » *Droit Social* n° 5 mai 2002 p. 533

**VERICEL M.** « Sur le pouvoir normatif de l'employeur » *Droit Social* n° 2, février 1991, p. 120

**VERKINDT P.-Y.** « Santé au travail : l'ère de la maturité » *Jurisprudence Sociale Lamy*, n° 239, septembre 2008, p. 3

**VERKINDT P.-Y.** « Un nouveau droit des conditions de travail » *Droit Social* n° 6, juin 2008, p. 634

**VERKINDT P.-Y.** « Santé au travail vs pouvoir de direction. Un retour de la théorie institutionnelle de l'entreprise ? » *Droit Social*, n° 6, juin 2008, p. 519

**VERKINDT P.-Y.** « Le rôle des instances de représentation du personnel en matière de sécurité » *Droit Social* n° 6, juin 2007, p. 697

**VERKINDT P.-Y.** « La santé au travail. Quelques repères pour un droit en mouvement » *Droit Ouvrier*, n° 656, mars 2003 p. 82

**VERKINDT P.-Y. et AUBERT-MONTPEYSSSEN T.** « La protection de la santé du travailleur : approche juridique de la notion de prévention » dans *La santé du salarié*, Paris, Editions Dalloz, Collection thème et commentaires, 1999, 135 pages

**VIEILLE V.** « Inspecter le travail ou veiller à l'application du droit du travail : une mission impossible ? » *Droit Social*, n° 6, juin 2006, p. 666

**VILLEGUERIN (de la) Y.** (directeur de la publication) « Santé et sécurité au travail. Encadrer les pots d'entreprise » *RF Social*, n° 74, avril 2008, p. 33

## W

**WAQUET P.** « Règlement intérieur, charte d'éthique et système d'alerte. À propos du

jugement du 19 octobre 2007 du TGI de Nanterre » *Semaine Sociale Lamy*, n° 1328, novembre 2007, p. 8

**WAQUET P.** « Le pouvoir de direction et les libertés des salariés » *Droit Social*, n° 12, décembre 2000, p. 1051



## TABLE DES MATIERES

<b><u>Sommaire .....</u></b>	<b><u>1</u></b>
<b><u>Introduction .....</u></b>	<b><u>3</u></b>
Section 1 . Notion de conduites addictives .....	4
§ 1 . Les produits addictifs.....	5
§ 2 . Les conduites addictives.....	6
Section 2 . Etat des lieux des addictions en France.....	7
§ 1 . La question de l'existence du droit de se droguer .....	7
§ 2 . La consommation de substances addictives dans la société française.....	9
Section 3 . Etat des lieux des addictions en entreprise.....	11
§ 1 . La consommation de substances addictives dans l'entreprise.....	11
§ 2 . La faible prise en compte de la question des conduites addictives dans la relation de travail.....	13
I . Les spécialistes du droit social .....	13
II . Les politiques publiques.....	15
§ 3 . Le caractère personnel des conduites addictives .....	17
Section 4 . Notion de prévention.....	18
§ 1 . Les prémices du concept de prévention.....	19
§ 2 . La consécration du concept de prévention .....	20
Section 5 . La conciliation des libertés individuelles des salariés et de l'obligation de prévention de l'employeur .....	22
<b><u>Partie 1 . L'employeur, acteur de la prévention.....</u></b>	<b><u>24</u></b>
<b>Chapitre 1 . Les différents acteurs de la prévention .....</b>	<b>25</b>
Section 1 . Les préventeurs externes .....	25
§ 1 . L'assurance-maladie.....	25

I . La prévention des risques professionnels par la tarification .....	26
II . La prévention des risques professionnels par la connaissance du risque.....	27
§ 2 . Inspecteur du travail .....	27
I . La prévention des risques professionnels par le contrôle.....	28
II . La prévention des risques professionnels par la prise de décisions administratives .....	31
III . La prévention des risques professionnels par l'assistance et le conseil.....	31
Section 2 . Les préventeurs internes.....	32
§ 1 . Le service de santé au travail.....	33
I . La prévention des risques professionnels par l'action en milieu du travail .....	35
II . La prévention des risques par la surveillance médicale .....	36
§ 2 . Les travailleurs .....	39
I . La prévention des risques professionnels par les salariés .....	40
A . L'obligation de sécurité du salarié .....	40
B . Le droit de retrait.....	43
II . La prévention des risques par les institutions représentatives du personnel.....	45
<b>Chapitre 2 . La place prépondérante de l'employeur en matière de prévention.....</b>	<b>48</b>
Section 1 . La responsabilité civile de l'employeur .....	49
§ 1 . L'obligation de sécurité de résultat .....	49
§ 2 . La faute inexcusable .....	51
Section 1 . Le risque professionnel et les conduites addictives .....	52
§ 1 . Les conduites addictives, facteur de risque .....	53
I . Les accidents du travail en relation avec les conduites addictives.....	53
II . Les maladies professionnelles en relation avec les conduites addictives .....	56
§ 2 . Les conduites addictives, risque professionnel autonome.....	57
I . L'exposition passive aux substances addictives à l'occasion du travail .....	57
II . L'exposition active aux substances addictives en raison du travail.....	58
<b><u>Partie 2 . Les actions de prévention .....</u></b>	<b><u>62</u></b>
<b>Chapitre 1 . Les actions d'anticipation.....</b>	<b>64</b>

Section 1 . Les mesures individuelles de prévention .....	64
§ 1 . Le processus de recrutement.....	64
I . Le critère des conduites addictives dans le processus de recrutement .....	65
II . L’avis d’aptitude du salarié nouvellement embauché.....	65
§ 2 . L’information et la formation .....	66
I . L’information .....	67
II . La formation.....	68
Section 2 . Les mesures collectives de prévention .....	70
§ 1 . L’évaluation des risques professionnels .....	70
I . La démarche d’évaluation des risques professionnels.....	71
A . La méthode d’évaluation des risques professionnels .....	71
B . La diffusion des résultats de l’évaluation des risques professionnels .....	73
II . Les sanctions de l’obligation d’évaluation des risques professionnels .....	74
A . Les sanctions pénales .....	74
B . Les sanctions civiles .....	75
§ 2 . Les conditions de travail.....	77
I . Les conditions matérielles du travail.....	78
A . La présence d’alcool dans l’entreprise .....	79
B . La présence du tabac dans l’entreprise.....	80
II . Les conditions immatérielles de travail.....	83
A . L’interdiction des conditions de travail pathogènes.....	84
B . Les pots en entreprise .....	86
<b>Chapitre 2 . Les actions de réaction.....</b>	<b>88</b>
Section 1 . Les conduites addictives soupçonnées : le contrôle des salariés.....	88
§ 1 . Le domaine de règlement intérieur.....	89
I . Les clauses relatives à la consommation d’alcool.....	90
II . Les clauses relatives à l’usage du tabac .....	90
§ 2 . Les clauses litigieuses au regard des libertés individuelles.....	92
I . Les fouilles .....	92
II . La vidéosurveillance .....	93
III . Les tests de dépistage de la consommation de substances addictives .....	94

Section 2 . Les conduites addictives avérées : conséquences sur le contrat de travail.....	96
§ 1 . Les conduites addictives envisagées comme une maladie .....	97
I . Le maintien dans l’emploi du salarié malade .....	97
A . La suspension du contrat de travail.....	97
B . La prohibition du licenciement fondé sur l’état de santé du salarié.....	99
II . Le licenciement du salarié malade .....	101
A . Le licenciement fondé sur la perturbation du fonctionnement de l’entreprise.....	101
B . Le licenciement fondé sur d’inaptitude du salarié.....	102
§ 2 . Les conduites addictives envisagées comme une faute .....	104
I . La sanction disciplinaire liée à un comportement addictif dans l’entreprise ....	105
A . Le caractère fautif du comportement addictif .....	105
B . Les éléments d’appréciation de la gravité de la faute .....	107
II . La sanction disciplinaire liée à un comportement addictif en dehors de l’entreprise	
.....	109
A . Le principe de l’absence de faute dans le fait tiré de la vie personnelle du salarié	
.....	109
B . Les tempéraments au principe .....	110
<b><u>Conclusion.....</u></b>	<b>113</b>
<b><u>Bibliographie.....</u></b>	<b>115</b>
<b><u>Table des matières .....</u></b>	<b>135</b>