

L'alcool dans l'entreprise : un risque connu, mais encore sous-estimé

L'alcool et l'alcoolisme dans l'entreprise : un fait de société

La perception de l'alcool dans la société d'hier

Les boissons contenant de l'alcool ont été longtemps reliées au magique, au divin, au sacré dans l'imaginaire collectif des civilisations capables de les produire. Dans des sociétés où la religion structurait la vie de chacun, l'alcool permettait d'accéder à un autre monde : celui du surnaturel qui se confondait parfois avec la mort.

Cet imaginaire collectif a évolué en intérêt collectif dans lequel ces boissons ont conservé leur caractère sacré et convivial. L'alcool relève des codes sociaux qui s'imposent à nous, par le mécanisme de l'habitude.

Pourtant, il faut savoir que jusqu'au XVIII^e siècle, l'alcool était rare et cher ; les boissons fermentées se conservaient peu et se transportaient difficilement. Elles étaient finalement plus accessibles aux classes privilégiées qu'au peuple.

La révolution industrielle va bouleverser ce schéma en permettant aux ouvriers d'avoir accès plus facilement à l'alcool qui, sans tomber dans une vision trop caricaturale, sera utilisé pour échapper à la misère et faire face aux difficiles conditions de travail (grande souffrance physique, surexploitation, etc.).

L'émergence du problème de l'alcool dans la société d'aujourd'hui

Le problème de l'alcool revêt une réalité complexe, connue, mais encore taboue. Car l'alcool et l'alcoolisme, avant de constituer un problème professionnel, représentent une réalité sociale et sociologique. Quelques indications chiffrées permettent de s'en convaincre.

La consommation excessive d'alcool est la troisième cause de décès en France après les maladies cardio-vasculaires et les cancers. L'alcool est responsable indirectement de :

- 4/5 des décès par cancers des cavités buccales, pharynx, œsophage ;
- 1/3 des décès par tuberculose ;
- 1/3 des hospitalisations en psychiatrie (hommes) ;
- 1/2 des homicides ;
- 1/3 des accidents de la route ;
- 1/5 des infractions avec incidences juridiques (homicides, incendies, vols, etc.).

Ne parlons pas ici des drames familiaux non recensés par les statistiques.

Pour aller plus loin

Consulter le site de l'ANPAA (www.anpaa.fr). L'ANPAA, est une association nationale œuvrant pour la prévention de l'alcoologie.

Les experts du Comité national de défense contre l'alcoolisme partagent la population en quatre groupes face à la consommation d'alcool :

- 84 % des consommateurs sans risque ni maladie liée à l'alcool (ces personnes consomment de l'alcool, parfois, lors d'une occasion spécifique) ;
- 6 % de consommateurs à risque potentiel qui ont besoin d'une aide « légère » de type conseils (ce sont des personnes ni dépendantes, ni malades pour l'instant) ;
- 4 % des consommateurs excessifs qui ont besoin d'une aide modérée. Ce sont des alcoolisables sans dépendance réelle de l'alcool ;
- 6 % d'alcoololo-dépendants qui nécessitent une intervention thérapeutique très lourde.

L'entreprise, le salarié et l'alcool : état des lieux

Les rapports existant au sein des entreprises entre un salarié et l'alcool sont complexes. L'imprégnation alcoolique d'un salarié peut-être faible et pour autant entraîner de graves conséquences en cas d'accident. La prise d'alcool peut se dérouler pendant le temps de travail ou au contraire hors temps de travail.

Une triste réalité dans le monde du travail

En France, 8 % à 10 % des salariés souffrent de dépendance à l'alcool et, dans le monde du travail, la société a mauvaise conscience, car elle considère l'alcool, le fait de boire, comme un « bien vivre ». Lors de l'organisation des fêtes d'entreprise, l'alcool est rarement oublié : les repas et les pauses sont parfois très largement arrosés.

Les problèmes d'alcool sont en effet toujours très difficiles à aborder en entreprise, car il prévaut une situation de déni permanent, aux origines très complexes, consistant à voir les problèmes dans l'entreprise d'à côté, mais jamais chez soi. Or, dès qu'une entreprise a un personnel significatif sur le plan statistique, on peut dire qu'à coup sûr sa population, aussi bien les employés que l'encadrement, se répartit face à l'alcool en quatre sous populations :

- 70 % de consommateurs « normaux » ;
- 20 % de consommateurs à risques ;
- 8 à 10 % de malades alcooliques (dont plus de la moitié ne se voit pas) ;
- 0 à 2 % de sujets abstinents.

L'alcoolisme tue encore dix fois plus d'ouvriers et d'employés que de cadres supérieurs. Selon une étude de l'INSERM, l'imprégnation éthylique chronique agit comme un discriminant social. Et de tous les pays d'Europe, c'est en France que cette disparité sociale est la plus marquée.

Le risque de dépendance à l'alcool

L'instauration d'une dépendance à un produit n'est pas liée à la quantité de produit consommée, mais au type de relation qui s'installe entre le produit et l'individu : ce qu'il lui apporte, une réponse plus ou moins efficace dans des situations difficiles génératrices d'angoisse. Par conséquent on peut tout à fait :

- Être consommateur (même en forte quantité) sans être dépendant ;
- Présenter des pathologies sans être dépendant ;
- Être dépendant en consommant des quantités socialement acceptables et sans manifester de troubles apparents ;
- Devenir dépendant après une période, parfois longue, de faible appétence et/ou attirance pour le produit.

L'alcool modifie l'état mental, agit sur le psychisme, transforme l'image des événements extérieurs. Ainsi l'alcool peut agir comme :

- Désinhibiteur ;
- Euphorisant ;
- Excitant ;

- Antidépresseur à court terme (puis déprimeur dans un second temps) ;
- Anxiolytique ;
- Anesthésiant.

Par ailleurs, le ou les effets ressentis seront différents selon les consommateurs :

- En fonction des circonstances, du contexte socio-relationnel ;
- En fonction des doses absorbées et du degré des boissons ;
- En fonction des effets attendus, etc.

Comme la plupart des drogues, sa consommation régulière peut entraîner une certaine tolérance, puis une prise d'alcool plus importante, pour aboutir à une dépendance.

Comment identifier le comportement à risque

Il n'est guère facile de détecter un comportement à risque lié à l'alcool. Comment d'ailleurs distinguer entre un sujet alcoolique et un salarié dont les facultés sont temporairement altérées en raison d'un traitement médicamenteux. Pourtant, de multiples études scientifiques permettent de dresser le portrait du sujet alcoolodépendant.

Les signes d'alerte permettant l'identification d'un risque lié à l'alcool

Les traits caractéristiques généraux d'un sujet alcoolique

Le sujet alcoolique présente fréquemment les traits suivants :

- Immaturité, tant affective que sociale ;
- Image négative de soi ;
- Fragilité et hypersensibilité ;
- Dépendance aux institutions, aux services sociaux... ;
- Intolérance à la frustration ;
- Crainte de l'isolement ;
- Tendances dépressives ;
- Anxiété présentée comme un véritable sentiment d'insécurité ;
- Difficultés d'introspection ;
- Histoire familiale difficile.

Par ailleurs, il ne faut pas oublier que l'alcool absorbé par la bouche suit un trajet destructeur complexe. Aucun organe n'échappe à sa toxicité. L'alcool a un effet toxique par contact direct sur les voies digestives et un effet indirect par ses produits de dégradation qui perturbent le métabolisme fondamental de nombreux organes vitaux (cerveau, foie, cœur, rein, etc.).

Les signes d'alerte propres à l'individu

L'alcool provoque une altération de l'état général : fatigue, maigreur ou surcharge pondérale, tremblements, agitation ou somnolence, etc.

Certains signes d'alertes biologiques peuvent par ailleurs permettre de déceler une situation préoccupante, mais la perturbation de plusieurs paramètres est seule véritablement significative. Les alcoologues considèrent en effet que l'association minimum de trois anomalies est seule révélatrice d'une consommation excessive d'alcool. Ainsi, une augmentation isolée des gammas GT¹ n'est pas suffisante pour poser un diagnostic d'alcoolisme.

Les problèmes familiaux peuvent constituer des signes d'alertes comportementaux qu'il y a lieu de prendre en compte : agressivité, divorce, instabilité.

Les problèmes professionnels du salarié constituent un paramètre à ne pas négliger : arrêts de travail répétés, absentéisme, désintérêts, conflits avec les collègues, fautes professionnelles, accidents du travail, chutes à répétition, besoin ou refus de l'aide des autres.

Les problèmes judiciaires peuvent être la conséquence d'un état d'ébriété, voire d'un alcoolisme chronique : conduites délictuelles, retrait de permis, condamnations pour agressions, tapages nocturnes, etc.

Les signes d'alerte propres aux conditions de travail

Différents facteurs, propres aux conditions de travail, peuvent influencer la consommation d'alcool. On citera par exemple certains éléments comme :

- Les facteurs d'ambiance (air sec, chaleur, bruit) ;
- Les horaires de travail (travail posté, travail de nuit) ;
- Le travail isolé ;
- Les efforts physiques ;
- Le travail automatisé (monotonie des tâches, tâches répétitives) ;
- Le sur-stress ;

1. Dosage sanguin qui peut révéler un état pathologique au niveau du foie.

- La sous-responsabilisation (absence de gratification, de reconnaissance) ;
- La pression extérieure (clients, fournisseurs, partenaires, repas d'affaires, négociations de contrat) ;
- La facilité d'accès à l'alcool (restaurant d'entreprise, fêtes) ;
- Les relations entre collègues (situations conflictuelles) ;
- La crainte du licenciement ou d'un simple blâme ou avertissement.

Cette alcoolisation du salarié va engendrer des risques pour l'employeur qui sont au nombre de neuf.

Les neuf risques liés à l'alcoolisation au travail

L'alcool est en effet susceptible de générer de nombreux types de risques. On citera notamment :

1. **Les risques de diminution des performances professionnelles.** Ces dernières concernent l'efficacité, la productivité et la qualité du travail. Les risques sont donc les suivants :
 - Une baisse de la productivité due au manque d'attention, aux pertes de temps, aux retards répétés, aux arrêts de travail fréquents (la durée d'absence d'un alcoolique est en moyenne 3,3 fois plus longue et la fréquence de ses arrêts 1,4 fois plus élevée que celle de l'ensemble du personnel),
 - La baisse de la qualité : médiocrité du travail, malfaçon...
2. **Les risques socio-relationnels liés aux modifications du comportement sous alcool.** Sous alcool, même avec une alcoolémie faible, on constate une libération de la parole ; quelques dixièmes de grammes d'alcoolémie en plus et le ton monte ! L'effet désinhibiteur de l'alcool aidant, le seuil du passage à l'acte verbal est rapidement atteint ;
3. **Les risques liés à la consommation alcool/médicaments.** Les Français sont, faut-il le rappeler, les premiers consommateurs de médicaments psychotropes au monde (anxiolytiques, antidépresseurs, etc.) ; la moindre quantité d'alcool prise avec ces médicaments a un effet multiplicateur avec, pour conséquence, une forme d'ivresse et des comportements inadaptés (dès deux verres de vin ou deux bières, par exemple) ;
4. **Les passages à l'acte, la violence.** L'effet excitant et désinhibiteur de l'alcool révèle, chez certains sujets, une agressivité et une violence plus ou moins contrôlée. Entre 1 gr et 1,50 gr d'alcoolémie, on constate une recrudescence de passages à l'acte qui peuvent s'exercer, en entreprise, contre les objets ou, pire, les personnes. Toutefois, il n'est pas exclu que la pulsion soit auto-agressive et que le passage à l'acte s'exerce contre le sujet lui-même ;

5. **Les risques liés à la potentialisation avec les solvants industriels.** Tout comme pour les médicaments psychotropes, la consommation d'alcool (même faible) après ou avant inhalation de solvants provoque également un effet multiplicateur. Par conséquent, l'effet sur l'organisme est amplifié ;
6. **Les risques d'accidents du travail avec des machines, des véhicules.** Au-delà de 0,30 gr d'alcool par litre de sang, la vigilance, la précision du geste sont affectées : la désinhibition favorise la transgression des règles de sécurité. La dangerosité des activités suivantes est alors considérablement augmentée :
 - La conduite de véhicules de transport, de levage, de terrassement (de type Fenwick, grues diverses, excavatrices),
 - L'utilisation de machines, d'outils,
 - La manipulation de matières dangereuses (chimiques, nucléaires, haute tension),
 - Les travaux en hauteur (toits, échafaudages, pylônes).Par ailleurs, il ne faut pas perdre de vue que l'alcool peut générer des conséquences graves, hors conduite de véhicule automobile, d'engins ou de machines. Les qualités nécessaires pour gérer un trafic, des opérations délicates avec des appareils électroniques, des décisions stratégiques peuvent être gravement altérées ;
7. **Les risques d'accidents de la route.** Il n'est guère besoin d'insister sur les effets de l'alcool sur la conduite de véhicules automobiles : entre 0,30 gr et 0,50 gr d'alcool pur par litre de sang, les capacités indispensables sont altérées. Une alcoolémie de 0,50 multiplie le risque par deux, et une alcoolémie de 0,80 gr multiplie le risque par dix ; soit à 100 km/h (avec 0,80 gr/l), 0,5 seconde de retard au freinage (soit 14 mètres de plus qu'un freinage du même conducteur avec un taux d'alcoolémie à 0,00) ;
8. **Les alcoolisables (polynévrites, cirrhoses, cancers) entraînant le décès du salarié.** L'alcool, en raison de son effet toxique, porte atteinte à de nombreux éléments du corps humain et contribue au développement de pathologies associées. Ces atteintes somatiques ne sont pas réservées aux alcoolo-dépendants, mais aussi aux consommateurs réguliers...
9. **La dépendance alcoolique facteur d'une insuffisance professionnelle du salarié.** Elle concerne 8 à 10 % de la population totale.

Comment prévenir et gérer le problème lié à l'alcool

Compte tenu de ce qui précède, l'alcool constitue donc un danger. Le renforcement de l'obligation de sécurité qui incombe à l'employeur doit conduire à adop-

ter des mesures. L'employeur dispose en effet d'outils juridiques permettant de lutter contre les risques liés à l'alcool. Cependant, les outils juridiques de contrôle peuvent être mal acceptés par le personnel. C'est pourquoi l'employeur devra développer un esprit de concertation avec les différents acteurs de l'entreprise afin de recueillir l'adhésion de tous au projet anti-alcool.

L'employeur peut s'appuyer sur le Code du travail pour gérer l'alcool dans l'entreprise

Les règles édictées dans le Code du travail sont fondées sur une conception hygiéniste, héritée du XIX^e siècle. Même si le Code du travail réglemente assez peu l'alcool, il confère à l'employeur des moyens juridiques de protection du travailleur en limitant l'alcoolisation sur les lieux de travail. À ce titre, le Code du travail poursuit trois objectifs fondamentaux :

- Limiter l'introduction d'alcool dans l'entreprise ;
- Interdire la présence de personnes en état d'ébriété ;
- Permettre aux travailleurs de satisfaire leur soif en leur proposant des boissons non alcoolisées.

Pour répondre à ces objectifs fondamentaux, le Code du travail réglemente directement la présence et le rôle de l'alcool dans quatre articles. Un autre article vise indirectement l'alcool en instaurant une priorité pour les boissons non alcoolisées.

La limitation de l'introduction d'alcool dans l'entreprise

L'article L. 232-2 alinéa 1 du Code du travail prévoit en effet que :

« Il est interdit à toute personne d'introduire ou de distribuer et à tout chef d'établissement directeur, gérant, préposé, contremaître, chef de chantier et, en général, à toute personne ayant autorité sur des ouvriers et employés, de laisser introduire ou de laisser distribuer dans les établissements et locaux mentionnés à l'article L. 231-1, pour être consommées par le personnel, toutes boissons alcooliques autres que le vin, la bière, le cidre, le poiré, l'hydromel non additionnés d'alcool. »

L'interdiction de l'état d'ivresse dans l'entreprise

L'interdiction découle de l'article L. 232-2 alinéa 2 du Code du travail qui dispose que :

« Il est interdit à tout chef d'établissement, directeur, gérant, préposé, contremaître, chef de chantier et, en général, à toute personne ayant autorité sur les ouvriers et employés, de laisser entrer ou séjourner dans les mêmes établissements des personnes en état d'ivresse. »

Le non-respect de cette interdiction est puni d'une amende de 3 750 euros par l'article L. 263-2 du Code du travail. Cette amende est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés de l'entreprise concernés par l'infraction.

Le non-paiement du salaire dans un débit de boissons

L'article R. 143-1 alinéa 2 du Code du travail prévoit qu'il est impossible de procéder au paiement du salaire dans un débit de boissons, sauf si la personne y est employée.

« Le paiement ne peut-être effectué un jour où le salarié a droit au repos, soit en vertu de la loi, soit en vertu de la convention. »

Il ne peut avoir lieu dans les débits de boissons ou magasins de vente, sauf pour les personnes qui y sont employées. »

Le non-respect de cette interdiction est puni d'une amende de 3 750 euros par l'article R. 154-3 du Code du travail. Cette amende est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés de l'entreprise concernés par l'infraction.

Le non-paiement du salaire en liquide

L'article L. 232-3 du Code du travail interdit de payer un salaire ou un complément de salaire en boissons alcooliques.

« Dans les entreprises industrielles et commerciales, les “conventions ou accords collectifs de travail” ou les contrats individuels de travail ne peuvent comporter de dispositions prévoyant l'attribution, au titre d'avantage en nature, de boissons alcoolique aux salariés. »

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux boissons servies à l'occasion des repas constituant un avantage en nature.

Une priorité marquée pour les boissons non alcoolisées

Le Code du travail instaure une obligation de proposer des boissons non alcoolisées. À cet effet, l'article R. 232-3 du Code du travail dispose :

« Les employeurs doivent mettre à disposition des travailleurs de l'eau potable et fraîche pour la boisson. »

L'article R. 232-3-1 prévoit également que :

« Dans le cas où des conditions particulières de travail entraînent les travailleurs à se désaltérer fréquemment, l'employeur est tenu, en outre, de mettre gratuitement à leur disposition au moins une boisson non alcoolisée. La liste des postes de travail concernés est établie par l'employeur, après avis du médecin du travail et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel. »

Le choix des boissons et le choix des aromatisants, qui doivent titrer moins d'un degré d'alcool et être non toxiques, sont fixés en tenant compte des souhaits exprimés par les salariés et après avis du médecin du travail.

L'employeur détermine l'emplacement des postes de distribution des boissons qui doit être à proximité des postes de travail et dans un endroit remplissant toutes les conditions d'hygiène.

L'employeur doit, en outre, veiller à l'entretien et au bon fonctionnement des appareils de distribution, à la bonne conservation des boissons et surtout à éviter toute contamination. »

Par ailleurs, le Code des débits de boissons interdit de vendre à prix réduit des boissons alcoolisées dans les coopératives d'entreprise (article 12). Les boissons alcooliques sont également interdites dans les distributeurs automatiques.

L'encadrement de l'alcool par le règlement intérieur

Le règlement intérieur, qui constitue un acte unilatéral de droit privé, est régi par la loi du 4 août 1982 ; il a pour but d'édicter des règles en matière d'hygiène, de sécurité et de discipline sans apporter des restrictions qui ne seraient ni justifiées aux libertés individuelles ni proportionnées au but recherché.

À ce titre, l'employeur peut et même doit, pour des raisons de sécurité justifiées, imposer à ses salariés des règles de bonne conduite, notamment pour empêcher la propagation d'alcool sur le lieu de travail.

Le règlement intérieur, l'outil d'interdiction de base pour l'employeur

Les règlements intérieurs retiennent de longue date des dispositions spécifiques et restrictives relatives à l'alcool, mais on note dans de nombreuses entreprises une tendance au renforcement de ces restrictions. Il est possible en effet de préciser dans un règlement intérieur :

- Des dispositions relatives à l'introduction, la présence et la consommation d'alcool ;
- Les raisons qui justifient les restrictions envisagées (manipulation de machines ou de produits dangereux, conduite de véhicule, notamment) ;
- La nature des contrôles qui peuvent être pratiqués (alcotest, éthylotest, éthylomètre) ;
- Les sanctions disciplinaires en cas de violation des dispositions relatives à l'alcool.

À noter

En raison des contraintes de sécurité toujours de plus en plus complexes, certains règlements intérieurs renvoient même aux incriminations prévues par le Code de la route, notamment la répression de la conduite en état d'ivresse (article R. 233-5) :

« La conduite de tout véhicule, même en l'absence de tout signe d'ivresse manifeste, sous l'empire d'un état alcoolique caractérisé par la présence dans le sang d'une concentration d'alcool pur égale ou supérieure à 0,5 gramme pour mille sera punie d'une peine d'emprisonnement ou d'une amende ou des deux. »

Les restrictions pouvant être mises en œuvre par l'employeur

Compte tenu de l'étendue de sa responsabilité, l'employeur est tenu de contrôler la présence d'alcool dans son entreprise ainsi que l'état de ses salariés. Mais on peut se poser la question du périmètre de l'interdiction. Peut-elle concerner toute l'entreprise ? Oui, selon nous, dans certains secteurs d'activités soumis à des contrôles étroits et internationaux, comme dans l'industrie nucléaire, chimique ou pétrolière.

La vérification de l'introduction d'alcool dans l'entreprise

Elle s'opère essentiellement par deux moyens :

- **La vidéo surveillance.** En tout état de cause, si l'employeur a le droit de contrôler et de surveiller l'activité de son personnel durant le temps de travail, il ne peut mettre en œuvre un dispositif de contrôle qui n'a pas été porté préalablement à la connaissance des salariés. Par ailleurs, si la vidéo surveillance mise en place enregistre les allées et venues des salariés, elle constitue une base de données qui doit être déclarée à la Commission informatique et liberté (CNIL). À défaut, une sanction ou un licenciement pour faute serait sans fondement dans la mesure où le mode de preuve serait considéré comme déloyal ;
- **La fouille des armoires, vestiaires ou tiroirs.** Elle ne peut être prévue par le règlement intérieur que si celui-ci précise qu'une telle vérification ne peut être effectuée qu'en cas de nécessité, que le salarié doit être informé de son droit de s'y opposer et d'exiger la présence d'un témoin, et enfin que ce contrôle doit préserver la dignité et l'intimité de la personne.

La position des tribunaux

Dans un arrêt récent, (Cass. soc., 11 décembre 2001, n° 99-43.030 FS-P, Ratajczak c/ Sarl Bianchi), la Cour de cassation a estimé qu'un employeur est fondé à opérer des contrôles pour rechercher dans l'armoire personnelle d'un salarié la présence

d'alcool. Un salarié jouissant d'une forte ancienneté avait été licencié pour faute grave, son employeur lui reprochant la détention de canettes de bière à l'intérieur de son armoire personnelle et une consommation d'alcool à l'intérieur de l'entreprise, contrairement à une note de service. L'employeur ne peut apporter aux libertés individuelles et collectives des salariés de restrictions que si elles sont justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché, ce qui en l'espèce était le cas.

Comment vérifier l'état d'ébriété du personnel

Pour contrôler l'état d'ébriété d'un salarié, le règlement intérieur peut prévoir l'utilisation d'un dispositif de contrôle sous certaines conditions.

L'administration recommande un usage fondé des contrôles

La position de l'administration consiste à dire que le recours à l'alcootest ne peut être systématique. La circulaire DRT n° 5-83 du 15 avril 1983 réserve la possibilité d'un recours à un alcootest dans le cas où il s'agit de vérifier le taux d'alcoolémie d'un salarié qui manipule des produits dangereux ou une machine dangereuse, ou encore conduit des véhicules automobiles, notamment s'il transporte des personnes.

L'évolution de la jurisprudence vers une possibilité de contrôle accrue

Le contentieux devant les tribunaux s'est développé dans un premier temps devant les juridictions administratives, mais la Cour de cassation a récemment apporté des précisions importantes en ouvrant la voie à des contrôles plus nombreux :

- **Le Conseil d'État**, traditionnellement protecteur des libertés individuelles, a jugé de longue date et à plusieurs reprises que l'utilisation de dispositifs de contrôle de l'alcoolémie constituant une atteinte aux droits de la personne ne pouvait être justifiée qu'à l'égard des salariés occupés à l'exécution de certains travaux dangereux ou à la conduite de certaines machines (CE 8 juillet 1988, SA Comptoir Lyon, Allemand, Louyot et CE 1er février 1980, Sté des peintures Corona). Dans un arrêt RNUR (CE 9 octobre 1987), le Conseil d'État a même jugé que le recours à l'alcootest ne pouvait avoir pour objet que de prévenir ou de faire cesser immédiatement une situation dangereuse et non de permettre à l'employeur de faire constater par ce moyen l'aptitude d'un salarié ;
- **Mais un arrêt récent de la Cour de cassation** du 22 mai 2002 (SA Piani/Vaisseau) marque une inflexion. La haute juridiction légitime l'utilisation du test d'alcoolémie en s'éloignant de la position du Conseil d'État. Cet arrêt modifie fortement la jurisprudence en rendant possible une sanction disciplinaire, voire un licenciement pour un état d'ébriété constaté sur le lieu de travail.

L'employeur est désormais habilité à opérer un contrôle

À condition que :

- Le contrôle soit permis par le règlement intérieur ;
- Les modalités de contrôle permettent une contestation du salarié ;
- L'état d'ébriété soit de nature à exposer les personnes ou les biens en danger.

Lorsque ces trois conditions sont réunies, la sanction peut aller jusqu'à la rupture du contrat de travail.

À noter

La personne habilitée à constater l'état d'ébriété n'a pas en revanche été précisée, à ce jour, par la Cour de cassation. Qui est habilité à opérer ces contrôles ? S'agit-il du médecin du travail, d'un médecin mandaté par l'employeur, d'une infirmière, d'un laboratoire indépendant ?

Un certain nombre d'entreprises optent pour la voie médicale. Il convient de savoir que le secret médical primera alors. Cette restriction s'imposera naturellement à l'employeur et se conçoit aisément s'agissant d'un salarié malade, mais moins s'agissant d'un salarié en état d'alcoolisation même légère, en contradiction flagrante avec une consigne de sécurité.

La position des partenaires sociaux est plus nuancée. Pour le Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels (au sein duquel siègent les partenaires sociaux), rien ne justifie la mise en place systématique d'un dépistage. C'est au médecin du travail, dans le cadre de la détermination de l'aptitude médicale au poste de travail, qu'il appartient de décider d'avoir recours à des examens complémentaires, et par exemple au dépistage. Le chef d'entreprise ne doit pas être amené à pratiquer lui-même le test de dépistage pour constater l'aptitude d'un salarié. Le médecin du travail jouit en effet d'une indépendance professionnelle.

Que faire face à un salarié en état d'ébriété

Comme il a été vu, il est interdit à tout chef d'établissement et, en général, à toute personne ayant autorité sur les ouvriers et employés, de laisser séjourner dans les établissements des personnes en état d'ivresse sous peine de sanctions pénales (article L. 232.2 du Code du travail).

L'employeur doit donc interdire au salarié l'accès des locaux ou lui permettre d'y séjourner. Cependant, l'employeur en renvoyant son salarié chez lui l'expose à un danger important. Les seules possibilités offertes à l'employeur sont donc :

- Soit de faire raccompagner le salarié à son domicile ;

- Soit de le retirer de son poste de travail en le maintenant dans l'entreprise pour qu'il se repose en attendant que les effets de l'alcool s'estompent.

Attention

Si le salarié utilise un moyen de locomotion l'exposant lui-même ou autrui à un risque grave, nous vous conseillons de le faire raccompagner soit par un collègue, soit en taxi et de vous assurer qu'un tiers majeur et lucide est présent à son domicile.

La gestion du risque alcool au travail suppose une discussion collective

Si l'arsenal juridique est irremplaçable pour contribuer à une véritable politique de maîtrise de l'alcool, seule l'implication de tous permet d'atteindre cet objectif. La mise en place d'une politique du risque alcool associant tous les partenaires de l'entreprise est une technique qui est aujourd'hui fréquemment utilisée avec succès par de nombreuses entreprises.

Une concertation étroite entre la direction et le CHSCT¹

Que le problème soit posé par le service médico-social, par l'ingénieur sécurité ou par quelque acteur que ce soit, il doit être repris institutionnellement par la direction le plus rapidement possible avec une attitude volontariste. Il convient de définir et mettre en place une politique claire, et de communiquer sur celle-ci.

Cette politique doit être commentée par la hiérarchie qui doit montrer son adhésion aux valeurs qu'elle défend. Il s'agit d'un document qui ne doit pas excéder deux à trois pages, mais qui doit montrer explicitement que l'on rompt définitivement avec la « non-gestion » ou la gestion implicite précédente, les incohérences, les non-dits. Ce texte doit être court, simple, clair.

Il s'agira de signifier l'intention et de poser le problème tout en l'inscrivant dans le temps, ceci à travers une démarche de réflexion, de concertation et de communication. Pour ce faire, la direction doit saisir rapidement l'instance dont relève cette question – le CHSCT – et proposer des mesures visant à éviter les accidents et les maladies professionnelles.

Seule la direction peut impulser le processus, en concertation avec le CHSCT, et charger un petit groupe de réflexion de faire des propositions de démarche. Il s'agit de dresser un état des lieux qui orientera la mise en place d'une politique de

1. Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail), organisme consultatif qui exerce une action permanente sur les lieux même de travail en vue d'améliorer les conditions d'hygiène et de sécurité.

gestion du risque alcool en entreprise. Par conséquent le CHSCT, qui analyse les risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés, est habilité à :

- Soutenir la politique de gestion du risque alcool de l'entreprise ;
- Réfléchir et se prononcer sur les moyens de prévention des risques de l'alcoolisation qui concernent l'ensemble de la communauté de travail, et l'aide aux personnes atteintes par la maladie alcoolique.

Ce sont donc ces deux acteurs qui sont à l'initiative de la mise en place de la politique (auquel peuvent être associées les organisations syndicales de l'entreprise) et qui constituent alors le groupe de pilotage, c'est-à-dire l'organe décisionnel.

Les éléments clés pour l'établissement d'un plan anti-alcool

Pour réussir une démarche « anti-alcool », il convient de respecter certaines règles. C'est la clé d'une démarche réussie.

Affirmer une politique claire de l'entreprise

Le risque alcool est alors pris en compte comme tout autre problème de sécurité (il faut dédramatiser et ne pas confondre santé publique et santé dans l'entreprise). Un groupe est constitué pour étudier la question, comprendre avant de juger et faire des propositions. La démarche concerne ainsi la totalité des salariés quelle que soit leur place dans le système.

Consulter le CHSCT et obtenir son soutien à la démarche

Il est parfois nécessaire de consacrer une séance entière (ou presque) à un débat sur le sujet. La présence d'un intervenant en pédagogie de la prévention du risque alcool peut être un atout. Son discours se doit d'être clair sans être trop technique, mobilisateur sans être moralisateur.

Former en alcoologie les organes opérationnels

Chacun pense connaître les effets de l'alcool. La réalité scientifique est plus complexe. Aussi, une formation adaptée peut-elle permettre de sensibiliser les membres du groupe alcool afin de préparer :

- Une application cohérente, précoce et mesurée de la législation générale sur l'alcool en entreprise ;
- L'élaboration d'outils internes permettant de gérer le risque et les transgressions de façon constructive.

Valoriser les partenariats et communiquer

Et pour ce faire :

- Encourager les réseaux de solidarité et de participation ;

- Favoriser la circulation de l'information sur l'alcool, sans moralisme ni jugement.

Distinguer clairement dans l'entreprise trois niveaux opérationnels

Pour que le risque alcool soit en effet bien géré en entreprise, d'un point de vue opérationnel il est nécessaire de distinguer trois niveaux d'action :

- Le registre de la loi qui revient à la direction ;
- Le registre de la prévention affecté à un groupe de salariés de l'entreprise ;
- Le registre de l'aide et du soin qui dépend avant tout des organismes et institutions relevant du médico-social.

Chacun de ces niveaux est aussi important. Il ne servirait à rien de prévenir sans communiquer sur le respect du Code du travail ou du règlement intérieur. En effet, ces trois modes d'action doivent fonctionner en synergie et sont complémentaires. Revenons sur chacun de ces trois niveaux.

Intervenir sur trois niveaux

Premier niveau d'intervention :

le rôle de la loi dans la gestion du risque alcool

Agir en utilisant la loi

Il serait illusoire d'attendre tout et trop de la loi et/ou du droit face à un problème aussi complexe que l'alcoolisation au travail. Or, en pratique, on relève trois carences principales :

- Dans de nombreux cas, les directions et la hiérarchie ne font pas vivre la loi ;
- Les personnes exerçant une responsabilité de proximité à ce sujet ne sont souvent pas formées. Elles manquent souvent d'orientations claires. L'arme du licenciement pour faute lourde est assez souvent inadaptée ;
- Le manque de politique claire sur le sujet : chacun doit se débrouiller avec les moyens du bord et son jugement personnel, ses propres normes et critères ; un manque de cohérence caractérise donc les interventions. Les managers de première ligne sont souvent seuls à devoir affronter le problème.

Il est donc essentiel que l'encadrement montre une adhésion sans réserve à la démarche, par le geste et la parole, sans oublier l'obligation d'exemplarité.

Le rôle primordial de l'encadrement se joue en termes de qualité de relation de management, de rappel de la loi, et en termes de vigilance : il s'agit ni de dramati-

ser, ni de minimiser les incidents, mais de les utiliser pour poser des limites pour tous. Cependant, dans tous les cas l'employeur doit agir en cas de crise pour assurer la sécurité des personnes et des biens.

Une situation de crise peut être définie comme toute situation mettant en cause un ou plusieurs salariés présentant un comportement perturbé, qu'il soit lié ou non à une alcoolisation, susceptible de porter atteinte à la sécurité, à la qualité du travail ou à l'image du service. Ce type de situation est délicat, dans la mesure où rien ne prouve au moment de l'incident que le salarié soit sous l'emprise de l'alcool.

Agir en utilisant un protocole de gestion de crise

Le règlement intérieur ne peut tout prévoir, notamment dans le détail des procédures internes propres aux diverses situations. Afin de gérer les problèmes d'alcool et ne plus « faire l'autruche », l'entreprise doit donc se doter de procédures internes codifiées, connues et suivies par l'ensemble de l'encadrement, que les intervenants en alcoologie nomment « protocole de gestion de crise ». En voici le contenu :

Contenu type de la procédure du protocole de gestion de crise

1. Phase d'analyse de la situation

On observe les faits : le comportement du salarié peut-il avoir des incidences sur la sécurité (la sienne, celle des autres), sur la qualité du travail ou l'image de l'entreprise, ou encore sur la sécurité de l'outil de travail ?

2. Faire cesser la situation de danger (retirer le salarié du poste)

À ce stade, il s'agit de chercher le dialogue et d'éviter toute attitude ou propos hostiles, moralisateurs, accusateurs. Il n'est pas utile de prononcer le mot « alcool » à ce moment, d'autant plus qu'aucun élément objectif ne permet de le faire. Il est indispensable de calmer le jeu : l'important est que l'agent quitte son poste de travail.

3. Mettre en place des procédures institutionnelles permettant de clarifier la situation

- Utiliser l'alcootest si le règlement intérieur le prévoit ;
- S'adresser au médecin du travail qui prononcera une inaptitude temporaire.

4. Organiser le départ du salarié du lieu de travail

- Infirmerie ;
- Domicile (si inaptitude prononcée et présence d'un tiers chez le salarié) ;

- SAMU si danger immédiat vu l'état de la personne (risque de coma éthylique, etc.).

5. Noter sur un rapport destiné à cet usage (fiche) la description des faits

Il faut noter la date, l'heure, les circonstances, les comportements observés, le risque évalué et enfin le déroulement du retrait de poste. Le protocole doit prévoir une « clause de prescription » ; au-delà d'un délai à fixer, l'absence d'incident de même nature entraîne automatiquement la destruction de la fiche.

6. Avertir le supérieur hiérarchique. Informer le médecin du travail

7. Provoquer un entretien avec le salarié dès le lendemain si possible

- Restituer l'entretien dans le cadre de la relation de management quotidienne ;
- Se positionner dans un souci d'aider à résoudre les problèmes rencontrés au travail ;
- Reprendre les faits et poser la loi par rapport à ces faits ;
- Évoquer d'éventuels problèmes que pourrait avoir la personne ;
- Proposer de l'aide si nécessaire (interne : médico-social ou groupe d'aide externe).

Deuxième niveau d'intervention : la création d'un groupe de prévention du risque alcool en entreprise

La prévention n'est qu'un des axes de la gestion du risque alcool en entreprise, bien qu'elle soit essentielle. La création de nombreux groupes de prévention au début des années 1980 a donné l'illusion d'une solution simple permettant de « déléguer » le problème d'alcool à des volontaires qui se sentaient motivés par l'aide aux alcooliques. Les résultats ne furent pas toujours à la hauteur des espérances.

Les erreurs commises et à ne pas commettre sont les suivantes :

- La première erreur est de penser que la création d'un groupe de prévention pourrait tenir lieu de politique et dédouaner la hiérarchie de s'impliquer en continu dans la gestion du risque ;
- La seconde erreur tient au profil induit par l'appel à volontaires sans précautions particulières ;
- La troisième erreur concerne la confusion entre la prévention qui s'adresse à tous et l'aide qui ne concerne que les personnes en difficulté avec l'alcool ;
- La dernière erreur, liée aux représentations alcoolémiques, réduit la prévention à l'information, censée éviter tous les problèmes de comportement avec l'alcool.

Pourquoi un groupe de prévention alcool

Une action concernant l'alcool dans une entreprise est toujours impopulaire et inquiétante pour le personnel, ceci pour des raisons culturelles, mais aussi historiques et idéologiques. Si une telle action est portée exclusivement par la direction, ou même par le médico-social, les craintes de quelque chose de répressif ou de normatif n'en seront que plus vives, et les représentations plus négatives.

La meilleure réponse trouvée jusqu'à présent à cette problématique reste l'approche globale, voire communautaire :

- La démarche concerne toute la communauté de travail, depuis la base jusqu'à la direction (l'ensemble pour l'ensemble) ;
- Le CHSCT, compte tenu de ses missions, peut (et doit) jouer un rôle central avec la direction pour décider cette démarche, la suivre, en valider et évaluer les productions ;
- La participation directe de tous en permanence n'étant pas matériellement possible, un groupe représentatif et mandaté donne l'impulsion et assure l'animation de la démarche sous une forme la plus démocratique possible.

Objet de la création d'un groupe alcool

Globalement, le groupe doit rassurer et rendre la démarche acceptable par tous et pour tous. La principale erreur consisterait à attaquer de front la culture alcool locale et le produit. Dans l'entreprise, le groupe de prévention doit donc :

- Se faire connaître, reconnaître, légitimer son existence (logo, slogan, informer sur les objectifs poursuivis) ;
- Resituer le problème alcool comme un problème de sécurité et non de morale ;
- Utiliser tous les moyens de communication de l'entreprise, formels et informels pour modifier progressivement les représentations liées à l'alcool ;
- Étudier la problématique exacte de l'entreprise, faire des analyses et des propositions, dégager des axes d'action à proposer à l'employeur et à l'ensemble des partenaires sociaux ;
- Se garder de vouloir tout faire. C'est une chose d'observer et de faire des propositions d'action, c'en est une autre de les mettre en œuvre. Le groupe est un miroir et un laboratoire pour l'entreprise. Il ne doit pas devenir le seul outil de la démarche générale de gestion du risque alcool. Bien d'autres compétences peuvent être mises à contribution, en lien et en cohérence avec les propositions du groupe alcool (le service sécurité, communication, formation, etc.).

Constitution du groupe alcool

La décision ne peut être prise que dans une instance institutionnelle (CA, CE, comité de direction, CHSCT). Cette décision ne peut résulter que d'une volonté politique de la direction (un soutien sincère des syndicats est nécessaire).

- **La représentativité du groupe.** Le groupe doit refléter la réalité de l'entreprise à partir des critères réels du système :
 - Horizontalité : si possible chaque unité, ou service, doit être représentée,
 - Verticalité : les différents échelons hiérarchiques doivent être présents,
 - Proportion par sexes, en respectant la dominante masculine ou féminine de l'entreprise ;
- **Modalités de constitution du groupe :**
 - Un pré-groupe est désigné institutionnellement pour constituer le groupe de prévention (l'assistante sociale, le médecin, le DRH, un ou deux représentants du CHSCT),
 - Le pré-groupe définit un profil pour le futur groupe afin qu'il soit représentatif de la sociologie de l'entreprise,
 - Après accord sur le profil, chaque membre du pré-groupe recherche des personnes correspondantes aux profils définis : tant de hiérarchiques, tant d'agents de production, tant de personnes de tels et tels services.

À noter

Le plus difficile pour le pré-groupe est de convaincre ses différents interlocuteurs que la démarche d'un groupe de prévention est totalement différente des représentations négatives (culture alcoolémique) qu'ils peuvent en avoir *a priori*. Par ailleurs, le groupe, pour pouvoir répondre à son mandat, doit bénéficier d'une formation en alcoologie et en méthodologie de prévention. Il s'agit de le doter d'une réflexion et de connaissances de base sur le sujet, mais aussi et avant tout d'acquiescir un langage commun et de définir une identité d'équipe de travail.

Les principaux conseils à donner à un groupe de prévention

Il convient pour le groupe de prévention de :

- Se référer à la politique de l'entreprise ;
- Sortir de la logique alcoolémique ;
- Cultiver la cohérence : pour être crédible, une direction ne peut pas en même temps investir dans la prévention du risque alcool et enfreindre elle-même la réglementation par des pratiques d'alcoolisation dans l'entreprise, ou sanctionner des infractions de certaines personnes et en occulter d'autres (la main droite ne peut pas ignorer la main gauche) ;

- Rester prudents et modérés : il s'agit ici de trouver un équilibre passant par la négociation et la communication ;
- Rendre compte impartialement de la réalité de l'alcool en entreprise ;
- Cultiver la rigueur méthodologique : il faut savoir observer, pour comprendre, et agir ;
- Savoir se situer : la prévention est pour tous, quelle que soit sa place dans l'entreprise, et ne concerne pas directement les seuls salariés alcooliques ;
- L'information est nécessaire mais ne doit venir qu'après les actions qui rassurent les personnes, montrent que l'on a changé de registre, que l'on peut « parler vrai autour de l'alcool », qu'il ne s'agit plus de moraliser, de juger (voire condamner et exclure).

Par ailleurs, il convient à l'employeur de donner au groupe les outils nécessaires à l'accomplissement de sa mission, notamment par :

- **Le mandat institutionnel** : définition de la mission donnée au groupe par l'employeur ou son représentant. Le mandat rappelle la politique retenue en matière de prévention :
 - La place du groupe dans le dispositif élaboré,
 - Le nom des membres du groupe,
 - Le sens de la mission et son objet en termes généraux,
 - La durée de la mission,
 - Les moyens donnés aux membres du groupe et au groupe : temps, local et logistique, budget ;
- **La charte du groupe** qui énonce la philosophie et les intentions du groupe, se déclinant en termes de valeurs, et précise les limites d'intervention. La charte est à la fois le cadre éthique du groupe et son contrat moral avec les différentes composantes de l'institution. La charte doit être largement diffusée au moment où le groupe précise son identité (nom et logo) pour se faire connaître et reconnaître ;
- **Le référentiel** qui donne une définition des principaux concepts alcoolémiques et leur acceptation par le groupe. Le référentiel concrétise le langage commun adopté par le groupe et sert d'outil de communication sur le fond (l'alcoologie) ;
- **Les modalités de fonctionnement** du groupe.

Troisième niveau d'intervention : l'aide aux salariés en difficulté, le rôle du médecin du travail et du groupe d'aide

Plusieurs acteurs peuvent intervenir à ce stade – une assistante sociale, les associations spécialisées en alcoologie (par exemple l'ANPA), les mouvements d'abstinents (Alcooliques anonymes) –, mais le médecin du travail joue un rôle majeur dans la constitution d'un groupe d'aide.

Le médecin du travail

Il faut avoir présent à l'esprit que le médecin du travail se situe dans le registre de l'aide et non dans celui de la loi, ce qu'il ne manquera pas de rappeler en s'appuyant sur le secret médical consacré à l'article 75 du Code de déontologie médicale. Il est donc souhaitable de bien faire comprendre à l'ensemble de la collectivité de travail, et notamment aux représentants du personnel, que signaler précocement un consommateur à risque au médecin du travail n'est pas dénoncer mais secourir.

Lorsque la loi est posée par ceux qui en sont chargés, un grand pas est franchi dans la gestion institutionnelle du risque alcool dans l'entreprise. Le médecin peut alors sereinement se consacrer à l'approche individualisée des personnes en danger avec l'alcool, et à l'approche préventive collective du risque. Les possibilités d'action du médecin du travail sont les suivantes :

- **Conseiller le chef d'entreprise ou son représentant** (article R. 241-41 du Code du travail et suivants), les représentants du personnel, les services sociaux en ce qui concerne notamment « l'éducation sanitaire dans le cadre de l'établissement en rapport avec l'activité professionnelle » (6^e alinéa) ;
- **Dépister les consommateurs à risque** ;
- **Prendre en charge les malades alcooliques.** Le médecin du travail tente avec ses moyens de convaincre le salarié de se rendre dans une structure de soins, il doit également préparer son retour dans l'équipe de travail avec l'aide de l'infirmière et de la hiérarchie ;
- **Faire de la prévention primaire.** Schématiquement, on peut dire que plus il y a d'alcoolisation dans une entreprise (culture et attitudes favorables à l'alcool, et ce depuis la direction jusqu'à la base), plus il y aura d'alcool circulant ; plus il y aura d'alcoolisation et plus il y aura de risques et de troubles liés à l'alcoolisation. Contrairement à une croyance fort répandue, le vrai problème est davantage l'alcoolisation que l'alcoolisme, le second n'étant qu'une conséquence de la première. Or, l'évolution des mentalités, des attitudes et enfin des comportements liés à l'alcoolisation demandent du temps, beaucoup de délicatesse et de communication respectueuse : parler, sensibiliser chaque fois que c'est possible ;

- **Participer à la gestion des crises** (ébriété au travail). Il est toujours souhaitable que le salarié qui n'est « pas en état de travailler » soit conduit à l'infirmierie, vu par le médecin, puis raccompagné chez lui si une inaptitude temporaire est prononcée.

Le groupe d'aide en soutien

C'est un groupe de personnes, très motivées et mandatées par l'employeur, qui est à l'écoute de la souffrance et des difficultés exprimées par toutes personnes en difficulté avec l'alcool. Le recrutement ne peut se faire que sur la base du volontariat, et les membres du groupe doivent recevoir une formation à l'accompagnement des personnes alcooliques.

Le groupe a tout à gagner en recrutant des personnes abstinentes stabilisées, pourvu que leur abstinence soit un peu consolidée et qu'elles aient pu prendre du recul sur la maladie alcoolique. La fonction du groupe est l'écoute, l'aide et la solidarité, l'information personnalisée et l'orientation. Le groupe peut :

- Recevoir des personnes en difficulté venues d'elles-mêmes chercher de l'aide, ou adressées par un collègue, un hiérarchique, etc. ;
- Recevoir des conjoints qui le souhaitent ;
- Mettre en place une écoute des agents d'encadrement de proximité confrontés à la gestion des personnes alcoolisées régulièrement afin de leur permettre de prendre du recul et réfléchir à la conduite à tenir dans l'intérêt des personnes parties en cure (et qui le souhaitent).

Comment sanctionner un salarié en état d'ébriété

L'alcool est source de risque. Il peut aussi être source de responsabilités, pour le salarié comme pour l'employeur.

De la sanction disciplinaire... au licenciement pour faute du salarié

Le non-respect des dispositions du règlement intérieur, l'introduction ou la consommation d'alcool sur le lieu de travail peuvent justifier une sanction. Au même titre, un salarié peut être puni en raison de son état d'ébriété ou de son intempérance, la sanction pouvant aller d'un simple avertissement jusqu'au licenciement.

Depuis longtemps, la jurisprudence s'est montrée plus sévère à l'égard des salariés qui exercent des fonctions pour lesquelles l'état d'ébriété constitue un danger (par exemple, le conducteur d'un camion transportant des produits dangereux). Cette

dureté s'est récemment encore accentuée. Les sanctions liées à la consommation d'alcool pendant la vie personnelle du salarié, notamment les contraventions ou délits au Code de la route, peuvent désormais justifier un licenciement.

L'employeur peut sanctionner un salarié pour un motif lié à l'alcool survenu à l'occasion de l'exécution du contrat de travail

La jurisprudence apprécie la faute au regard des conséquences pour le salarié et pour autrui (l'employeur notamment), en considérant que la connaissance de la situation ou son acceptation par l'employeur est constitutive d'une faute sérieuse. Ce dernier se doit donc d'agir.

A été reconnu comme constitutif d'une faute sérieuse justifiant un licenciement :

- L'état d'ébriété d'un salarié se manifestant par des hurlements, des injures sur le lieu de travail et de la grossièreté vis-à-vis d'un fournisseur ;
- L'état d'ébriété fréquent d'un plombier chez ses clients : la faute grave n'a pas été retenue, car ce comportement réitéré était toléré de longue date par l'employeur ;
- L'introduction et la consommation d'alcool sur le lieu de travail à l'occasion d'une pause, en contravention avec le règlement intérieur, qui est une cause réelle et sérieuse, mais ne constitue pas une faute grave dès lors que le salarié n'a jamais été sous l'empire d'un état alcoolique caractérisé (CA Paris 17 octobre 2002, 21 Ch. B, n° 01-31096, Vanfleteren c/ Sarl Euroguard, RJS 2003, n° 1485)

A été reconnu comme faute grave (la particularité de la faute grave est que l'employeur peut licencier le salarié sans verser au salarié fautif des indemnités) :

- Le fait pour un salarié de se livrer, en dehors du temps de travail, mais dans l'enceinte de l'entreprise, à des violences inexcusables en état d'ébriété. Il a été considéré en l'espèce que le salarié avait violé une obligation professionnelle. « Si les faits se sont déroulés en dehors du temps de travail, ils ont eu lieu au sein de l'entreprise ou M. X se trouvait indûment en violation des dispositions du règlement intérieur. » (Cass. soc. 28 mars 2000, n° 97-43.823 Minereau c/ Sté Casino de Royan, Bull. civ.V, n° 127) ;
- Le fait pour un salarié, coupeur désosseur interpellé en état d'ivresse alors qu'il conduisait la camionnette de l'entreprise. Le salarié avait déjà fait l'objet de trois avertissements dont un pour intempérance. De surcroît, l'utilisation par un salarié en état d'ivresse d'instruments coupants utilisés dans un abattoir était de nature à générer un danger pour lui-même et pour autrui ; il incombait

donc à l'employeur, sauf à engager sa responsabilité, de mettre fin à cette situation de risque (CA Bordeaux 13 novembre 1982, Ch. soc. B, n° 99-4881 Agard c/ Sté Augoumoise d'abattage, RJS 2003, n° 1484) ;

- Un salarié, mécanicien motoriste, avait persisté, en dépit de plusieurs avertissements, dans des habitudes d'intempérance qui mettaient en danger la sécurité des autres salariés de l'entreprise. Il a donc été jugé que le comportement de l'intéressé, constitutif d'une faute grave, était de nature à rendre impossible son maintien dans l'entreprise pendant la durée du préavis (Cass. soc., 22 octobre 2003, n° 01-41.321 F-D, Ratier c/ Sté Transports Strade, LS n° 845 22-12-2003) ;
- L'état d'ébriété répété d'un responsable de restaurant en contact avec la clientèle constitue une faute résultant d'une violation de ses obligations d'une importance telle qu'elle rendait impossible son maintien dans l'entreprise pendant la durée limite du préavis (CA Versailles 27 juin 2002, 5e Ch. B soc. n° 99-21.551, Genet c/ SARL Tennis Club de Chantecoq, RJS 2003, n° 134).

L'employeur peut sanctionner un salarié pour un motif lié à l'alcool survenu en dehors de la vie professionnelle

La jurisprudence a amorcé sur ce point une évolution particulièrement importante en décidant qu'un fait extérieur au contrat de travail, mais présentant un lien étroit avec son exécution pouvait aussi valablement fonder un licenciement.

Un salarié d'une entreprise de transport est désormais tenu d'un comportement exemplaire non seulement pendant, mais également hors temps de travail : « *Le fait pour un salarié, affecté en exécution de son contrat de travail à la conduite de véhicules automobiles, de se voir retirer son permis de conduire pour des faits de conduite sous l'empire d'un état alcoolique, même commis en dehors de son temps de travail, se rattache à sa vie professionnelle et est donc constitutif d'une faute professionnelle.* » (Cass. soc. 2 décembre 2003, n° 01-43.227, FS, P + B + R + I).

En l'espèce, un chauffeur de poids lourds, alors qu'il conduisait un véhicule en dehors de l'exercice de ses fonctions, a été contrôlé positivement. Son permis de conduire lui est retiré aussitôt, avant d'être annulé par une juridiction pénale. Son employeur le licencie pour faute grave en raison du danger qu'il présente pour lui-même et pour les autres usagers de la route. Il s'agit donc d'un tournant, car dans une espèce comparable, en 2001, la Cour de cassation avait jugé que le fait imputé au salarié, qui s'était déroulé en dehors du temps de travail, relevait de sa vie personnelle et ne pouvait constituer une faute (Cass. soc 26 septembre 2001, n° 99-43.636, Paulin c/ Sté Miko).

S'il était besoin de se persuader du bien-fondé de cette nouvelle position que vient d'adopter la Cour de cassation, on relèvera qu'il a été décidé de retenir cet arrêt pour le rapport de la Cour de cassation, lequel ne retient que les décisions les plus importantes de l'année.

Dans tous les cas, l'employeur doit respecter certaines formalités de procédure pour décider d'une sanction ou d'un licenciement

Si l'employeur décide de sanctionner son salarié, il peut envisager une procédure disciplinaire ou engager une procédure de licenciement.

La procédure de sanction disciplinaire

La procédure prévue par le Code du travail est destinée à garantir les droits de la défense du salarié. C'est pour cette raison qu'elle s'inspire de la procédure de licenciement. L'article L. 122-41 du Code du travail organise deux procédures distinctes, l'une simplifiée, l'autre renforcée :

- **La procédure simplifiée.** Pour toute sanction, même mineure comme un avertissement, le salarié doit être informé des griefs retenus contre lui par notification écrite dans le même temps que celui où la sanction est prise. Cette notification doit être motivée pour permettre au salarié de connaître la nature des faits qui lui sont reprochés et qui font l'objet d'une sanction. Parmi toutes ces sanctions légères, l'avertissement est le plus pratiqué. Lorsqu'un employeur hésite entre deux types de sanctions, il doit, pour se déterminer, prendre en compte les conséquences éventuelles sur la carrière du salarié.

L'employeur doit obligatoirement informer le salarié par écrit des griefs retenus contre lui, soit par lettre recommandée avec accusé de réception, soit par lettre remise en main propre contre décharge.

- **La procédure renforcée :** une convocation à un entretien préalable pour les sanctions plus graves. Une procédure préalable est applicable aux sanctions autres que l'avertissement ou qu'une sanction de même nature qui n'a pas d'incidence, immédiate ou future, sur la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération.

Lorsqu'un employeur envisage de prendre une sanction, il doit convoquer le salarié à un entretien en lui précisant l'objet de la convocation et en lui précisant qu'il pourra être assisté lors de l'entretien par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. La convocation est remise en main propre au salarié contre décharge ou adressée par lettre recommandée dans les 2 mois à compter du jour où l'employeur a eu connaissance du fait qu'il estime fautif (C. trav., article L. 122-44 et R. 122-17).

Attention aux délais

Le délai entre la convocation et l'entretien n'étant pas précisé par le Code du travail, la Cour de cassation exige simplement qu'il soit « suffisant » (trois à quatre jours). En revanche, après avoir recueilli les explications du salarié, il faut attendre un jour franc au moins et un mois au plus pour notifier la sanction qui doit être motivée. Passé ce délai, il n'est plus possible de sanctionner.

Lors de l'entretien, l'employeur doit indiquer le motif de la sanction envisagée et il doit recueillir les explications du salarié (C. trav., article L. 122-41). Le salarié peut se faire assister par une personne de son choix ; celle-ci doit obligatoirement appartenir au personnel de l'entreprise. Il s'agira le plus souvent d'un représentant élu du personnel ou d'un délégué syndical. L'employeur, peut également se faire assister par un de ses collaborateurs. L'entretien a pour but de recueillir les explications de la part du salarié ; il est également conçu pour permettre à l'employeur d'expliquer sa position.

À noter

Lorsqu'il apparaît qu'un salarié a commis une faute d'une telle gravité que l'on souhaite l'écartier de l'entreprise durant la procédure disciplinaire (les faits liés à l'alcool peuvent le justifier), il est possible de prononcer une mise à pied conservatoire qui n'est pas une sanction, mais une simple mesure conservatoire. Une fois le salarié mis à pied à titre conservatoire, il est alors possible d'engager un licenciement.

La procédure de licenciement

Si l'employeur juge que les faits sont suffisamment graves, il peut par ailleurs engager une procédure de licenciement en veillant à respecter les différentes étapes de la procédure et en motivant très précisément la lettre de licenciement.

Les étapes de la procédure d'un licenciement pour faute liée à l'alcool

1. Convocation à l'entretien	2. Délai	3. L'entretien préalable	4. Délai de réflexion	5. La notification du licenciement
Elle doit indiquer la date, le lieu de l'entretien et son objet, ainsi que la mention du recours à un tiers (salarié ou conseiller du salarié).	Cinq jours ouvrables, quelle que soit la taille de l'entreprise. Peu importe la présence ou l'absence de représentant du personnel.	Il permet à l'employeur d'exposer ses griefs et de recueillir les explications du salarié ; il réunit le salarié et l'employeur.	L'employeur doit respecter un délai de deux jours ouvrables entre l'entretien et la notification	Par lettre recommandée avec accusé de réception où sont indiqués les motifs de la décision de l'employeur. Lié par ses griefs, il ne peut plus en invoquer d'autres.

Le risque de responsabilité pénale de l'employeur liée à l'alcool

Le principe de la responsabilité pénale de l'employeur

Du fait de son pouvoir de direction, l'employeur a une responsabilité très large dans le cadre des relations de travail.

En principe nul n'est tenu responsable pénalement que de son propre fait (Code pénal art. 121-1). Mais l'employeur étant seul titulaire du pouvoir de direction et du pouvoir disciplinaire, il est également seul à pouvoir exercer une action de prévention et de surveillance. Ainsi qu'il a été rappelé, il doit donc respecter les conseils de sécurité, fournir le matériel adapté au respect des règles et veiller à l'application de cette règle. S'il manque à une quelconque de ses obligations, il commet une faute personnelle engageant sa responsabilité pénale.

Monsieur Lecontremaître n'a pas correctement surveillé le chantier dont il avait la responsabilité. Monsieur Louvrier, salarié de l'entreprise est blessé. C'est Monsieur Lepatron, employeur de Monsieur Lecontremaître et de Monsieur Louvrier qui bien que n'étant pas présent sur les lieux sera traduit devant le tribunal.

Non seulement l'employeur est responsable pénalement de son fait personnel, mais aussi civilement du fait pénal de son salarié.

Comment limiter la responsabilité pénale de l'employeur : le principe de la délégation de pouvoir

S'agissant de l'alcool, la véritable difficulté sera toutefois de trouver les vrais responsables. On peut facilement admettre qu'une personne seule ne peut tout diriger, tout contrôler. Il faut donc déléguer son pouvoir pour être efficace économiquement. Le juge pénal encourage ce mouvement en reconnaissant l'effet exonératoire de la délégation de pouvoir.

Déléguer, c'est partager la fonction préventive de la direction d'entreprise, c'est trouver les personnes capables d'agir. La délégation est appréciée de manière concrète au regard de la situation dans laquelle la personne se trouvait au moment des faits, elle ne signifie pas qu'un dirigeant qui a délégué ne sera jamais condamné, le tribunal ayant toujours la possibilité de condamner un dirigeant malgré la délégation de pouvoir invoquée par lui. Toutefois, l'employeur peut déléguer ses pouvoirs.

Ce qu'est la délégation

Noyau dur, clé de voûte du droit pénal du travail, celle-ci à pour but d'opérer le transfert de responsabilité, et donc de permettre l'exonération du chef d'entreprise. Elle fera partie du statut même de certains salariés, mais, de façon tout à fait

étonnante, cette délégation de pouvoir qui est au centre du débat judiciaire n'a été organisée ni par le code du travail, ni par le code pénal. C'est donc une création jurisprudentielle.

Cette délégation a pour effet d'exonérer l'employeur de sa responsabilité en cas d'infraction pénale commise dans l'entreprise. C'est alors la personne déléguée qui devra être condamnée, sauf bien sûr s'il est prouvé que l'employeur a corrélativement commis une faute d'imprudence ayant contribué à la réalisation de l'infraction. L'employeur se préserve par la délégation ; c'est un véritable outil d'organisation de la sécurité dans l'entreprise, permettant souvent de choisir un responsable plus proche du terrain, là où peuvent intervenir les infractions, et donc plus apte à y remédier.

Attention

Ne pas confondre délégation de pouvoir et délégation de signature

La délégation de pouvoir transfère à une autorité délégataire désignée par sa fonction une compétence que le délégant ne pourra plus exercer tant que la délégation n'aura pas été rapportée. Elle entraîne donc une modification de l'ordre de compétence.

La délégation de signature, quant à elle, est une simple modalité de l'organisation interne d'un service qui vise seulement à décharger le délégant d'une partie de son activité. Elle ne fait pas perdre à son auteur l'exercice de sa compétence. Celui qui délègue peut continuer à prendre des décisions dans les matières objets de la délégation, elle n'entraîne pas le dessaisissement du délégant.

Pourquoi déléguer

Déléguer pour mieux gérer l'entreprise, car l'employeur ne peut pas tout contrôler, peu importe d'ailleurs la taille de l'entreprise. La question du « pourquoi déléguer » pourrait même être retournée puisqu'un chef d'entreprise qui ne déléguerait pas commettrait une faute dans l'organisation de l'entreprise.

Qui délègue

C'est celui qui a le pouvoir de le faire : qu'il soit le « vrai » chef d'entreprise ou qu'il ait reçu délégation... pour déléguer. La Cour de cassation a considéré qu'on pouvait retenir la culpabilité d'un chef d'entreprise lorsqu'il est démontré que la mauvaise coordination de l'équipe du matin et du soir et l'absence de détermination de responsabilité de chaque équipe étaient à l'origine de défauts de sécurité ayant provoqué l'accident. Le juge a même précisé « *que l'organisation de la sécurité incombe au chef d'entreprise auquel il appartient de préciser les tâches et responsabilités de chacun, de donner les directives et délégations de pouvoir nécessaires* » (Cass. crim. 19 janvier 1982, Schmit et Thomas).

Partout où le chef d'entreprise peut être déclaré responsable (entrave, sécurité de travail, embauche, délivrance des bulletins de paie, installation de sécurité), il peut déléguer... Si dans un premier temps cette délégation ne concernait que les personnes les plus élevées au sommet de la hiérarchie, la chambre criminelle de la Cour de cassation a donné une définition beaucoup plus large à la qualité de préposé.

Cinq arrêts rendus, tous en 1993, ont admis le principe selon lequel (sauf lorsque la loi en disposait autrement) *« le chef d'entreprise qui n'a pas personnellement pris part à la réalisation de l'infraction peut s'exonérer de sa responsabilité pénale s'il apporte la preuve qu'il a délégué ses pouvoirs à une personne pourvue de la compétence, de l'autorité et des moyens nécessaires »*.

Assez curieusement, la jurisprudence a eu l'occasion à de multiples reprises de préciser les conditions pour être un délégataire et assez peu pour être délégant. Il faut à l'évidence avoir le pouvoir de le faire, exercer une autorité au sein de l'entreprise telle qu'elle puisse être déléguée et tout simplement, être pénalement responsable d'une infraction virtuelle.

Tout dirigeant d'entreprise d'une structure quelque peu complexe devrait donc se poser la question : s'il arrive un accident, si une infraction est commise par un de mes préposés, puis-je en être considéré comme responsable ? À partir du moment où cette question est posée, le raisonnement sur la délégation de pouvoir peut fonctionner. La délégation de pouvoir ne prive pas d'ailleurs le chef d'entreprise de s'assurer que le délégataire respecte bien l'objet de sa délégation. Autrement dit, le chef d'entreprise ne perd pas le pouvoir de contrôler le délégataire, voire de le surveiller, ou de le révoquer avant qu'il ne soit trop tard.

Si le délégataire est autonome, il ne devient pas pour autant un électron libre dans l'entreprise et n'acquiert pas avec la délégation une indépendance, il reste bel et bien un salarié de l'entreprise.

Qui est délégataire

Le délégataire doit être celui qui exerce effectivement la responsabilité puisque la délégation de pouvoir a pour unique objet de permettre le transfert de cette responsabilité. Le délégataire doit donc être la personne investie de l'**autorité**, de la **compétence** et des **moyens** nécessaires pour exercer sa mission.

Qualifié professionnellement, formé, il doit disposer d'un pouvoir de commandement suffisant pour obtenir des salariés placés sous surveillance l'obéissance nécessaire au respect de la loi ; c'est l'autorité. Il doit disposer également d'un minimum d'indépendance : s'il doit à chaque instant en référer au chef d'entreprise avant toute décision concernant la sécurité, on ne peut pas considérer qu'il est un véritable délégataire, pas plus d'ailleurs que celui qui n'est qu'un simple intermédiaire.

Indépendant et disposant d'un pouvoir disciplinaire, cela signifie que le délégataire doit bien sûr avoir le droit d'infliger des sanctions. Ce qui ne signifie pas d'ailleurs forcément le pouvoir de licencier. La délégation ne peut pas être donnée pour l'exécution d'un même travail à deux, voire plusieurs salariés en même temps. C'est l'idée de la délégation unique.

Qualifié, bien formé, correctement payé, ayant une ancienneté certaine dans l'activité considérée, pouvant embaucher du personnel, commander du matériel, disposant d'un pouvoir disciplinaire, le délégataire devra donc disposer de moyens réels. Ce qui exclut bien sûr la délégation de pure forme, vaguement prévue dans l'organigramme de l'entreprise et ne s'accompagnant d'aucune mesure concrète de transmission des attributions.

La Cour de cassation a été également sensible au fait que l'on ne peut pas « mettre sur le dos » du délégataire les erreurs de méthodes imputables à la direction, lorsqu'il y a notamment des erreurs stratégiques graves ou pouvant entraîner des conséquences sur la sécurité des salariés.

Dans quelles conditions le délégataire doit accepter

Bien sûr, le délégataire doit savoir à quoi il s'engage. Le chef d'entreprise avisé saura indiquer la nature et la conséquence de la mission confiée dans le cadre de cette délégation de pouvoir, mais surtout préciser quelle réglementation il s'agit d'appliquer. C'est au délégataire, assez curieusement d'ailleurs, de ne pas forcément accepter les conséquences pénales de la délégation, il lui suffit d'en être informé.

Remarque

la subdélégation est-elle possible ?

Depuis 1983, la Cour de cassation a rappelé qu'aucune règle de droit n'interdisait la subdélégation, mais qu'il convenait que le primo-délégataire soit expressément autorisé à déléguer des fonctions qui lui sont confiées. Ceci ayant pour effet d'exclure des subdélégations en chaîne.

Depuis 1996 toutefois, la chambre criminelle de la Cour de cassation a affirmé que l'autorisation du chef d'entreprise dont émane la délégation de pouvoir initiale n'est pas nécessaire à la validité des subdélégations de pouvoir dès lors que celles-ci sont régulièrement consenties et que les subdélégataires sont pourvus de l'autorité et des moyens propres à l'accomplissement de leur mission. L'absence de formalisme prévaut toujours, il n'y a pas nécessité d'un écrit. Le primo-délégataire qui donne une subdélégation renonce bien évidemment à la subdélégation qu'il avait consentie à un autre salarié de l'entreprise.

Pourquoi être délégataire

Être délégataire, ce n'est pas forcément pour embaucher, ce n'est pas forcément pour commander, c'est pour être responsable et acquérir une responsabilité pénale, celle du chef d'entreprise.

Quelles preuves

L'écrit n'est pas indispensable, mais la délégation doit être précise et non ambiguë. Une délégation par oral est évidemment fragile puisque la jurisprudence estime de façon habituelle qu'un accord verbal est ambigu par nature, donnant au juge un plus large pouvoir d'interprétation.

Sur un plan pratique, il est largement conseillé de toujours faire un écrit dans le cadre d'une délégation de pouvoir. À l'inverse toutefois, la production d'un écrit n'établit pas forcément l'existence d'une obligation. Pour la Cour de cassation, ce n'est qu'un élément d'appréciation parmi d'autres. Au pénal, il y a, on le sait, la liberté de la preuve et le principe de « l'intime conviction¹ » : **un témoignage peut tout à fait remettre en cause la validité d'un écrit.**

C'est au chef d'entreprise évoquant les effets exonérateurs d'une délégation de préciser l'étendue du pouvoir délégué, ainsi que le titulaire de la délégation. Bien sûr, une délégation établie en termes généraux ne pourrait être valablement invoquée.

À savoir

La délégation de pouvoir est également possible en matière de représentation de personnel, en matière de transport, en matière de durée de travail, en matière d'emploi, et même en matière de tenue des registres obligatoires destinés à l'inspecteur du travail.

Des exemples de mises en jeu de la responsabilité pénale de l'employeur liées aux problèmes de l'alcool

Avant-propos

Ainsi qu'il l'a été démontré, l'employeur est responsable pénalement. Il peut déléguer ses pouvoirs.

La difficulté pratique pour aborder le problème de la responsabilité de l'employeur se situe moins dans le droit pénal du travail que dans le droit de la responsabilité tout court. Il faudra donc s'intéresser à des infractions qui sont des infractions de droit commun (et non spécifiques au droit du travail). Ces infractions sont essen-

1. Qui devrait plus justement être appelé « le pouvoir souverain d'appréciation du juge de fonds »

tiellement la mise en danger d'autrui, la non-assistance à personne en danger, voire le délaissement d'une personne hors d'état de se protéger.

Le procureur de la République recherchera si l'employeur, celui qui pouvait agir, celui qui devait agir, a fait tout ce qui était en son pouvoir pour éviter que soit commise l'infraction. Ce qui dictera le fait de poursuivre ou pas sera bien évidemment la gravité des faits, la gravité des conséquences liées à l'alcoolisation. On peut admettre en premier lieu que si la personne alcoolisée a occasionné la mort d'autrui ou une incapacité totale de travail, que l'opinion publique s'en est à juste titre émue et que la presse a relayé cette émotion, le procureur de la République sera d'autant plus enclin à rechercher qui a pu contribuer, même très indirectement, à la commission de cette infraction.

L'employeur qui aura laissé s'organiser un pot avec de l'alcool à l'intérieur de l'entreprise, l'employeur qui aura facilité une alcoolisation d'un de ses salariés, l'employeur qui n'aura pas tout mis en œuvre pour empêcher un de ses salariés alcoolisé d'occasionner un dommage pour lui-même ou pour les autres pourra se voir poursuivre en qualité de complice ou de coauteur.

Exemples

La sévérité dont fera preuve le procureur de la République sera bien évidemment beaucoup plus grande si l'employeur est à l'origine de l'alcoolisation du salarié. Laisser un salarié en état d'ébriété dans des situations telles que :

- Conduire un véhicule ;
- Utiliser une machine dangereuse ;
- Monter sur un échafaudage...

... peuvent aboutir à la mise en examen de l'employeur et/ou des délégataires de pouvoirs, qu'il en soit résulté des blessures ou le décès du salarié lui-même ou d'une autre personne.

L'employeur doit prendre la responsabilité de constater si un salarié n'est plus à même d'effectuer un travail sans danger pour lui-même ou pour les autres. Il doit non seulement constater, mais il doit intervenir.

La faute grave est maintenant retenue à l'encontre du salarié qui, à la suite d'un contrôle d'alcoolémie effectué sur un chantier par son supérieur hiérarchique alors qu'il était au volant d'un véhicule automobile, a transporté un autre salarié de l'entreprise (dès lors que le règlement intérieur de l'entreprise prévoyait l'interdiction d'accéder au lieu de travail en état d'ivresse et que le recours à l'alcotest pour vérifier le taux d'alcoolémie était possible), la légitimité du licenciement reposant sur le fait à la fois qu'il était permis de contester le contrôle d'alcoolémie, mais aussi et surtout que l'état d'ébriété du salarié exposait les personnes ou les

biens à un danger. C'est bel et bien la notion de danger qui pourrait entraîner la responsabilité de l'employeur qui doit être appréhendée par lui (22 mai 2002 Cass., Ch. soc., arrêt Piani).

Les jurisprudences globales sur la responsabilité de l'employeur sont encore hésitantes, mais on sent très nettement une tendance au durcissement. En effet, si un jugement rendu le 23 mai 2005 par la 7^e chambre du tribunal correctionnel de Lyon permet d'exonérer l'employeur puisque le repas se déroulait hors du temps de travail et que seul du vin avait été commandé, on peut admettre *a contrario* que si ces deux critères n'avaient pas existé, la responsabilité de l'employeur aurait été totalement engagée. C'est donc les infractions du droit commun réprimées par le Code pénal qui peuvent trouver à s'appliquer lorsque l'employeur met en danger délibérément la vie d'autrui (art. 223-1 du Code pénal).

L'interdiction d'introduire et de consommer de l'alcool relevant d'une disposition particulière de prudence, la violation peut donc servir de fondement à des poursuites pour mise en danger délibérée. C'est le cas d'un responsable hiérarchique laissant un agent en état d'ivresse travailler ou prendre le volant. Ceux qui ont laissé organiser le pot ou prendre le volant peuvent être alors des auteurs indirects.

Ce que sanctionnent les tribunaux, c'est surtout le fait de ne pas avoir su créer les conditions d'une protection du personnel (éventuellement contre le salarié lui-même, en lui prenant ses clés par exemple).

L'employeur peut-il « externaliser » le risque pour s'exonérer de sa responsabilité ?

Il y a fort à parier que le procureur de la République apprécierait assez peu l'attitude de l'employeur qui souhaiterait ne pas assumer sa responsabilité en facilitant l'organisation d'un pot lié à l'activité professionnelle (par exemple, un départ en retraite) à l'extérieur de l'entreprise et hors du temps de travail, mais en contribuant financièrement à l'élaboration de ce pot.

Il faut rappeler que le juge pénal n'est pas lié par les conditions strictes du droit du travail ; il peut très bien estimer que le lien de subordination existait encore bien que l'on fût en dehors du temps de travail.

Le collègue d'un salarié en état d'ébriété doit également agir...

Sans déresponsabiliser l'employeur, il faut noter que les salariés ne peuvent être simples spectateurs et qu'ils doivent veiller dans la mesure du possible, pour eux-mêmes et pour les autres, au respect des conditions d'hygiène et de sécurité.

Si un salarié s'aperçoit qu'un de ses collègues n'est pas en état d'accomplir la mission qui lui a été confiée, il lui appartient donc de signaler ce fait au supérieur hiérarchique qui devra, *in fine*, prendre la décision de le maintenir ou non à ce poste.

Autrement dit, le collègue de travail qui en tout état de cause a « couvert » un autre salarié pourrait voir également sa responsabilité engagée, même si aujourd'hui ce n'est pas encore chose courante.

Dans ce prolongement, les articles L. 231-9 et L. 231-8 du Code du travail permettent aux représentants du CHSCT et aux salariés de signaler immédiatement à l'employeur toute situation de travail dont ils ont un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave imminent pour leur santé...

Exemple de condamnation d'un salarié

À titre d'exemple, le secrétaire d'un comité d'entreprise a été condamné le 15 octobre 2002 par le tribunal correctionnel de Nevers pour avoir organisé un repas de fin d'année arrosé à l'issue duquel un des participants, salarié de l'entreprise et conduisant une voiture de la société, en état d'ébriété, avait provoqué un accident mortel. Le secrétaire du comité d'entreprise de la société d'une entreprise de travaux publics, poursuivi pour « *introduction ou distribution de boissons alcoolisées dans l'établissement employeur* », a été condamné à 2 000 euros d'amende et à verser solidairement avec sa société, au titre des préjudices moraux, 5 000 euros à l'épouse du conducteur tué dans l'accident et 5 000 euros à leur enfant âgé d'un an. Le secrétaire du CE, en sa qualité d'organisateur, aurait dû contrôler les consommations d'alcool (LS n° 13750 21 octobre 2002).

Le droit de retrait du salarié constatant l'état d'ébriété d'un de ses collègues

La question peut se poser du salarié qui se prévaudrait de la règle pour exercer son droit de retrait des locaux de l'entreprise si un autre salarié sous l'emprise de l'alcool représentait une menace pour la tâche qu'il occupe. Selon nous, ce droit de retrait pourrait être considéré comme légitime en fonction du risque encouru.

En définitive, en vertu du renforcement de la responsabilité de l'entreprise en matière d'hygiène et de sécurité, des infractions générales peuvent être imputées aux personnes morales, mais, en matière d'homicide ou de violences involontaires, la cible privilégiée de la responsabilité morale des personnes morales est les accidents du travail. Rien n'empêche à ce jour d'imaginer une poursuite de la personne morale qui aurait, par ses représentants légaux, contribué à l'établissement d'une situation dangereuse...

Les jurisprudences en matière d'amiante doivent faire réfléchir sur ce point puisque la véritable question de santé publique s'est imposée pour l'amiante. Ne peut-on imaginer que dans le cadre d'une vaste campagne visant la sécurité routière, par exemple, on recherche de plus en plus une reconnaissance d'une poursuite en responsabilité des employeurs pour leur inaction face aux problèmes d'alcool.

Questions/Réponses

Les « pots » d'entreprise

Question

« Dans mon entreprise ou dans mon service, nous souhaitons qu'une bonne ambiance continue à régner. C'est pourquoi la hiérarchie organise régulièrement des pots pour fêter les départs en vacances, la naissance d'un des enfants de nos salariés, ou un départ en retraite bien sûr. Puis-je continuer à organiser ces pots, et, s'il arrivait quelque chose à un de mes salariés à la sortie d'un pot, ne pourrait-on pas me le reprocher ? Est-ce que cette volonté de souder l'équipe ne pourrait pas se retourner contre moi ? »

Réponse

Les pots n'ont jamais été interdits dans l'entreprise. L'employeur a le pouvoir d'organisation, y compris, même... celui de faciliter une bonne ambiance. Ce qui est en revanche strictement interdit, c'est l'introduction et la consommation de boissons alcoolisées sur le temps et sur le lieu de travail. Autrement dit, un pot : oui, mais sans alcool !

En effet, tolérer, faciliter ou faire semblant de ne rien voir concernant l'introduction de boissons alcoolisées pourrait effectivement entraîner la responsabilité de celui ou celle qui a laissé faire.

Question

« Oui, mais depuis toujours des boissons alcoolisées sont consommées lors de ces pots et j'ai peur, si je les interdis, de casser l'ambiance, ou même que les salariés ne les consomment en cachette... »

Réponse

Ce n'est pas parce qu'une habitude est ancienne qu'elle est forcément bonne. Ce qui était vrai il y a quelques dizaines d'années, s'agissant d'une tolérance au regard de l'alcool, ne l'est plus aujourd'hui.

Pour arriver à supprimer purement et simplement la consommation d'alcool lors de ces pots, il faut bien sûr en parler aux institutions représentatives du personnel, associer les salariés et les IRP, la médecine du travail, le CHSCT, etc. Le but étant de ne plus consommer d'alcool dans l'entreprise. Si un salarié continue à le faire malgré ça, c'est alors le pouvoir disciplinaire qui peut être mis en œuvre à son encontre.

Le recours à des tests

Question

« Justement, je sais qu'un salarié boit mais je n'arrive pas à l'attraper sur le fait. Or, je pense que lorsqu'il a bu des boissons alcoolisées, il peut être dangereux, compte tenu du poste qu'il occupe. Puis-je faire procéder à des tests ? »

Réponse

Les tests ne sont maintenant plus interdits, ils sont simplement réglementés. Le règlement intérieur doit prévoir dans quelles conditions ils s'effectuent. Les institutions représentatives du personnel, le CHSCT, la médecine du travail peuvent et doivent être associés à ce règlement intérieur.

Une fois débattues avec les IRP, portées à la connaissance de l'inspecteur du travail, les dispositions du règlement intérieur s'appliquent à tous les salariés, et il n'y aura pas de discrimination si vous faites procéder à un test dans les conditions prévues par ce règlement intérieur.

Il faut bien sûr garder en tête que la dépendance alcoolique est une maladie et que si elle peut entraîner la responsabilité de l'entreprise, elle doit aussi être traitée avec toute l'humanité qui s'impose... On ne choisit pas sa maladie.