Alcool & pot d'entreprise

Nouméa 7 décembre 2017

DTE
Direction du Travail et de l'Emploi

Alcool



Pot d'entreprise

Alcool et ivresse tolérée

Discriminer l'alcool

Banalisation de l'alcool

Changer les mentalités

Dans le travail (Entreprise)

Au travers des salariés

Agir sur les familles (Jeunes)



Pot d'entreprise sans alcool

Programme



Accidentologie routière :
Point 2017 et bilan 2016

Ivresse et alcool au travail : Que dit la loi ..

Organisation d'un pot d'entreprise



Responsabilité de l'employeur

Responsabilité des salariés

Le règlement intérieur et les tests de dépistage

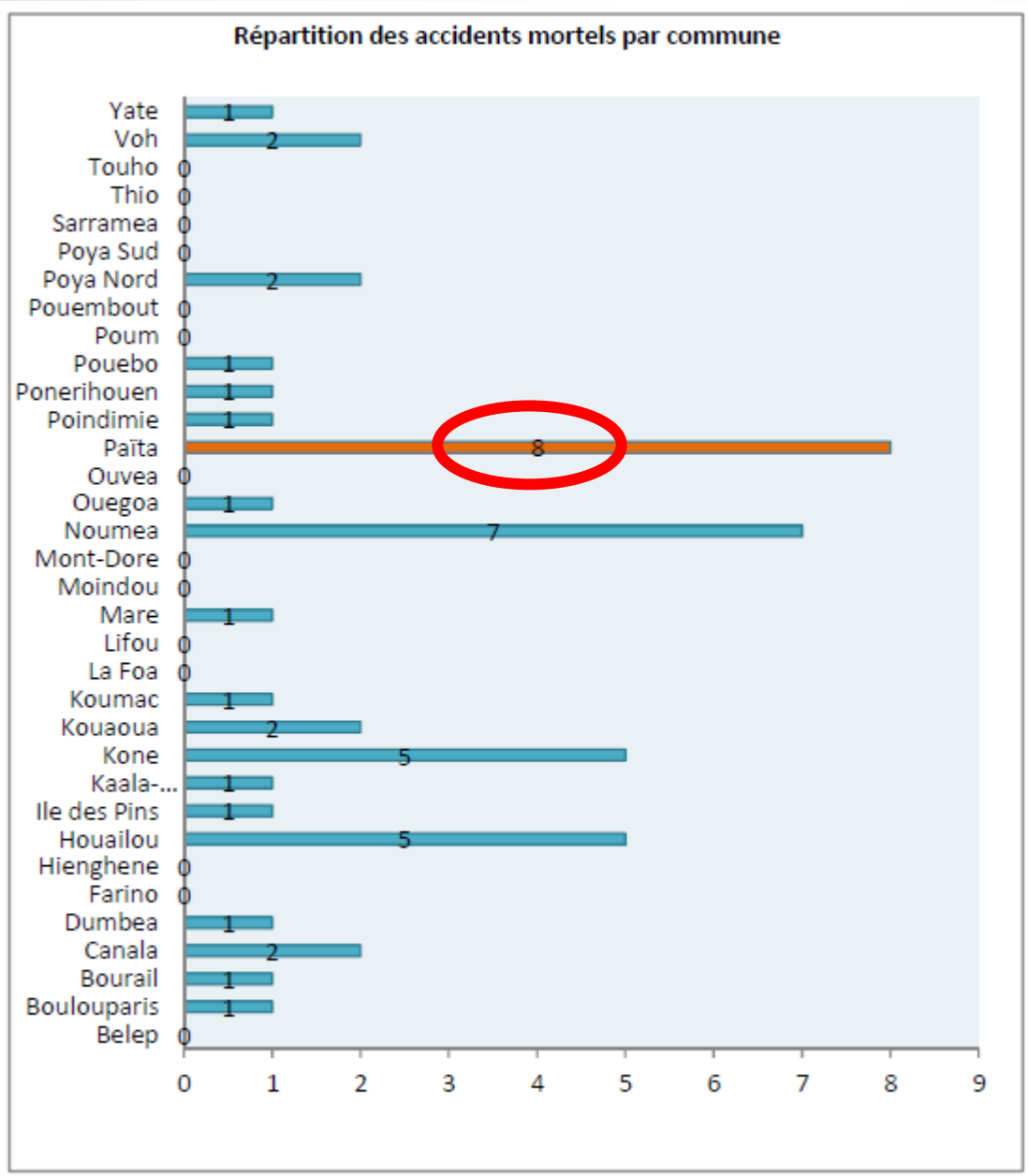
Bilan 2016

Zoom sur les accidents mortels de la circulation routière en Nouvelle-Calédonie en 2016

Au 31 décembre 2016, il a été enregistré 45 accidents mortels dont les conséquences humaines définitives sont : 51 tués et 48 blessés dont 41 blessés hospitalisés.

LES FACTEURS	
Presence d'alcool et/ou stupéfiants	91,2%
Vitesse excessive ou inadaptée	68,6%
Défaut de permis	40,0%
Non port de la ceinture pour les personnes décédées dans les VL/VU	81,6%

** Les accidents pour lesquels les analyses toxicologiques n'ont pas été effectuées ou pour lesquels l'enquête est encore en cours ne sont pas pris en compte pour le calcul des pourcentages afin de ne pas biaiser ceux-ci*



Répartition des accidents mortels par commune

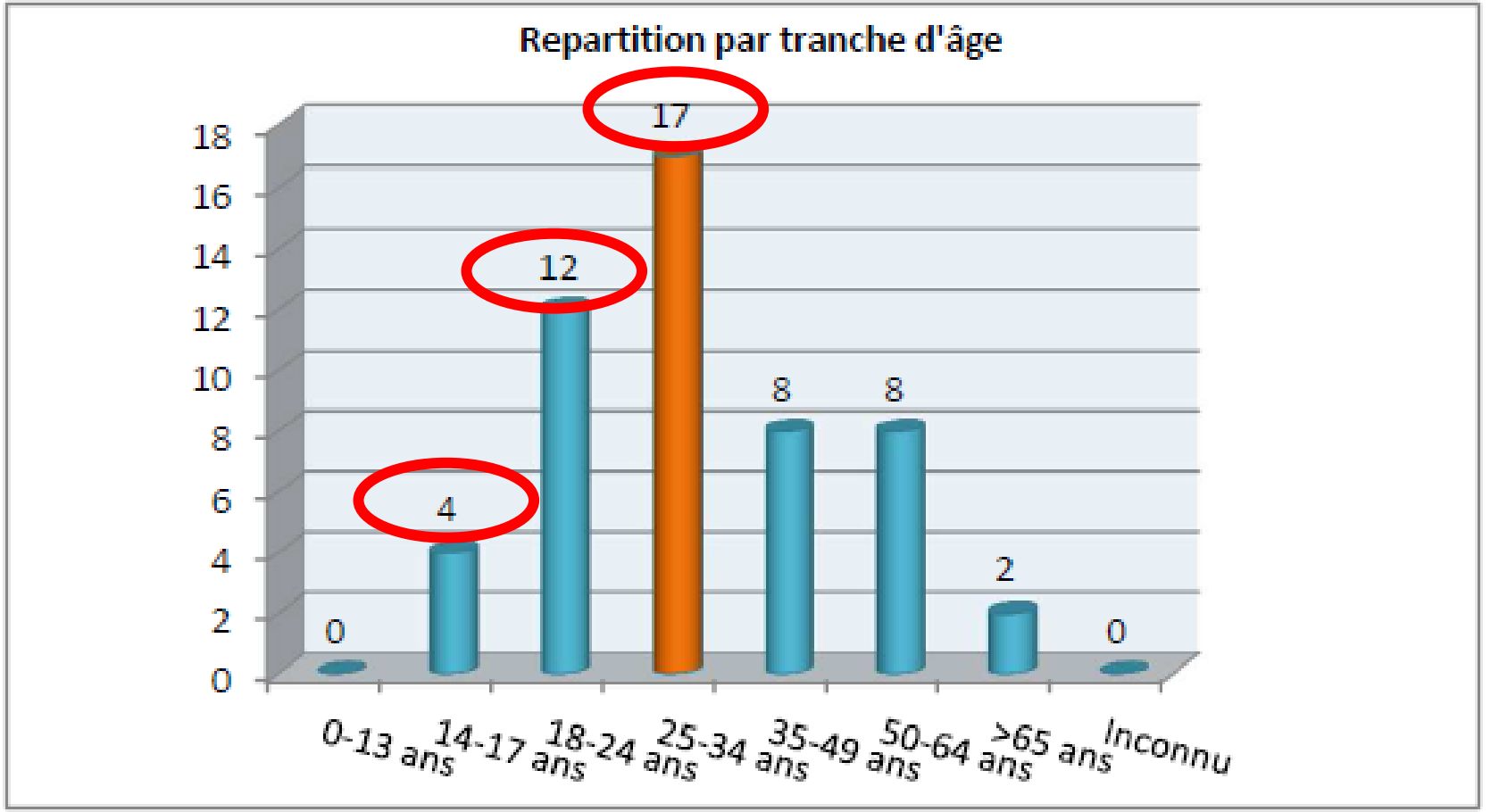
⇩

Paita

Nouméa

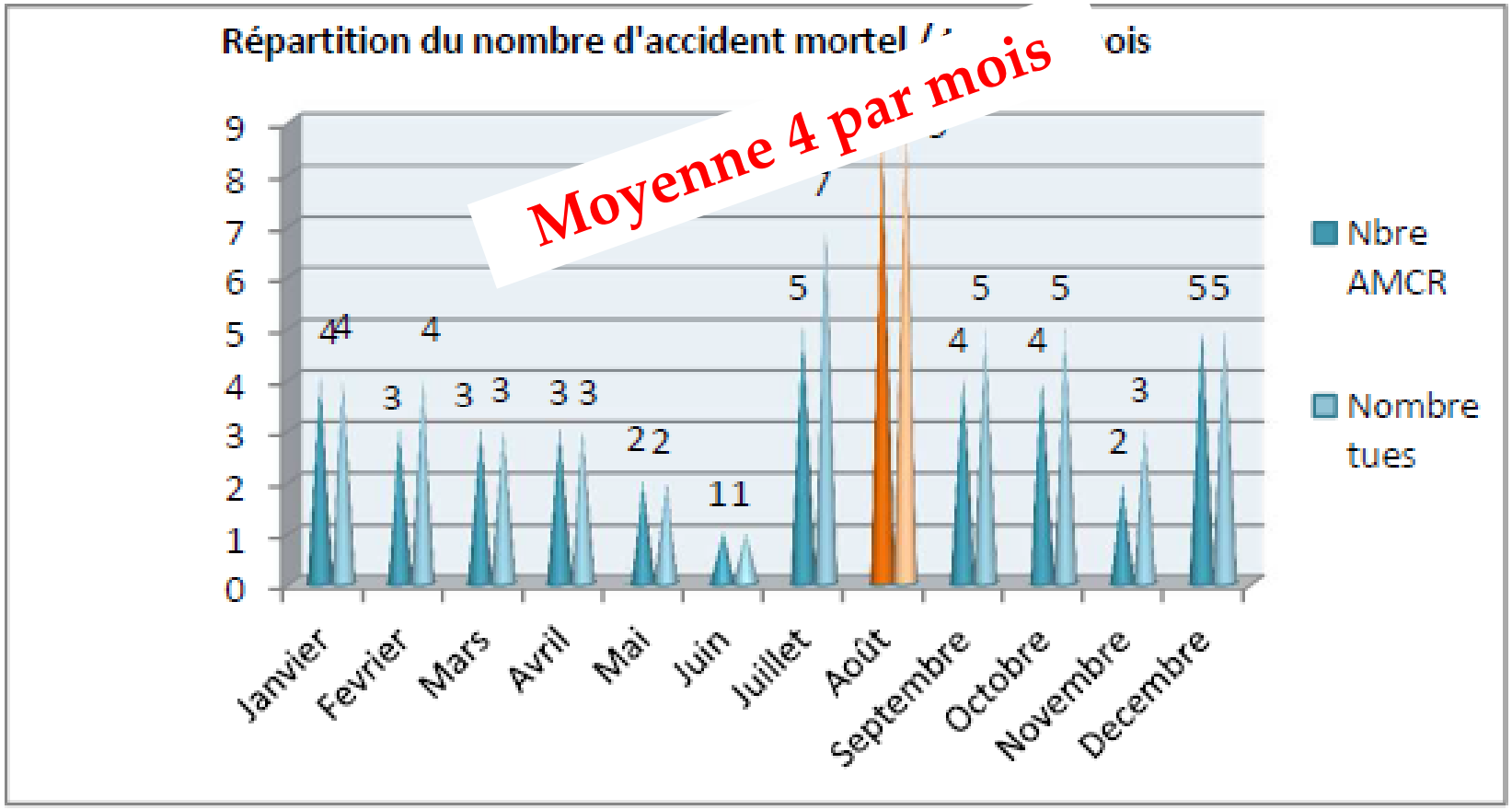
Répartition par tranche d'âge

18 - 34 ans



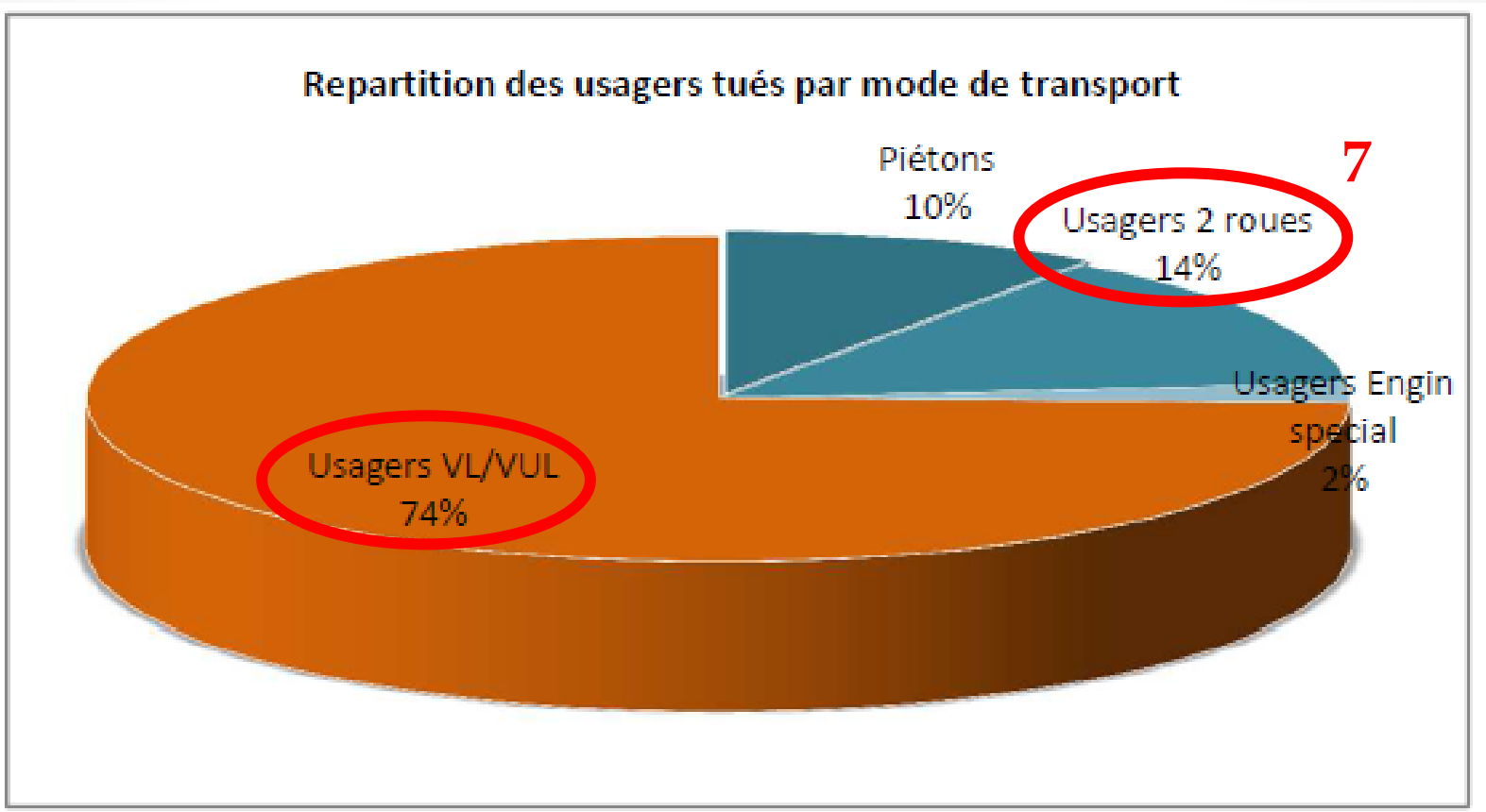
Répartition par mois

Août



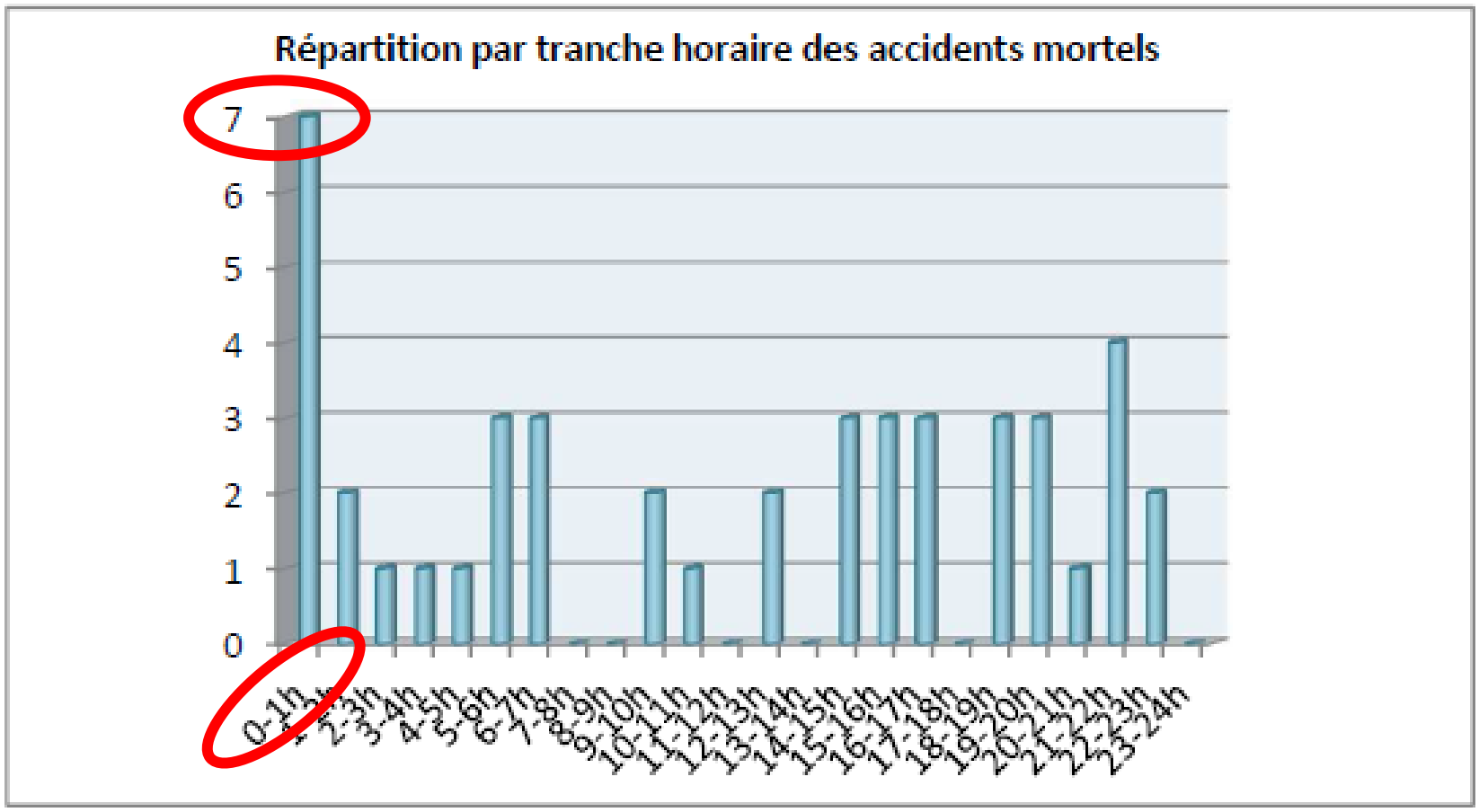
Répartition par mode de transport

VL et VU



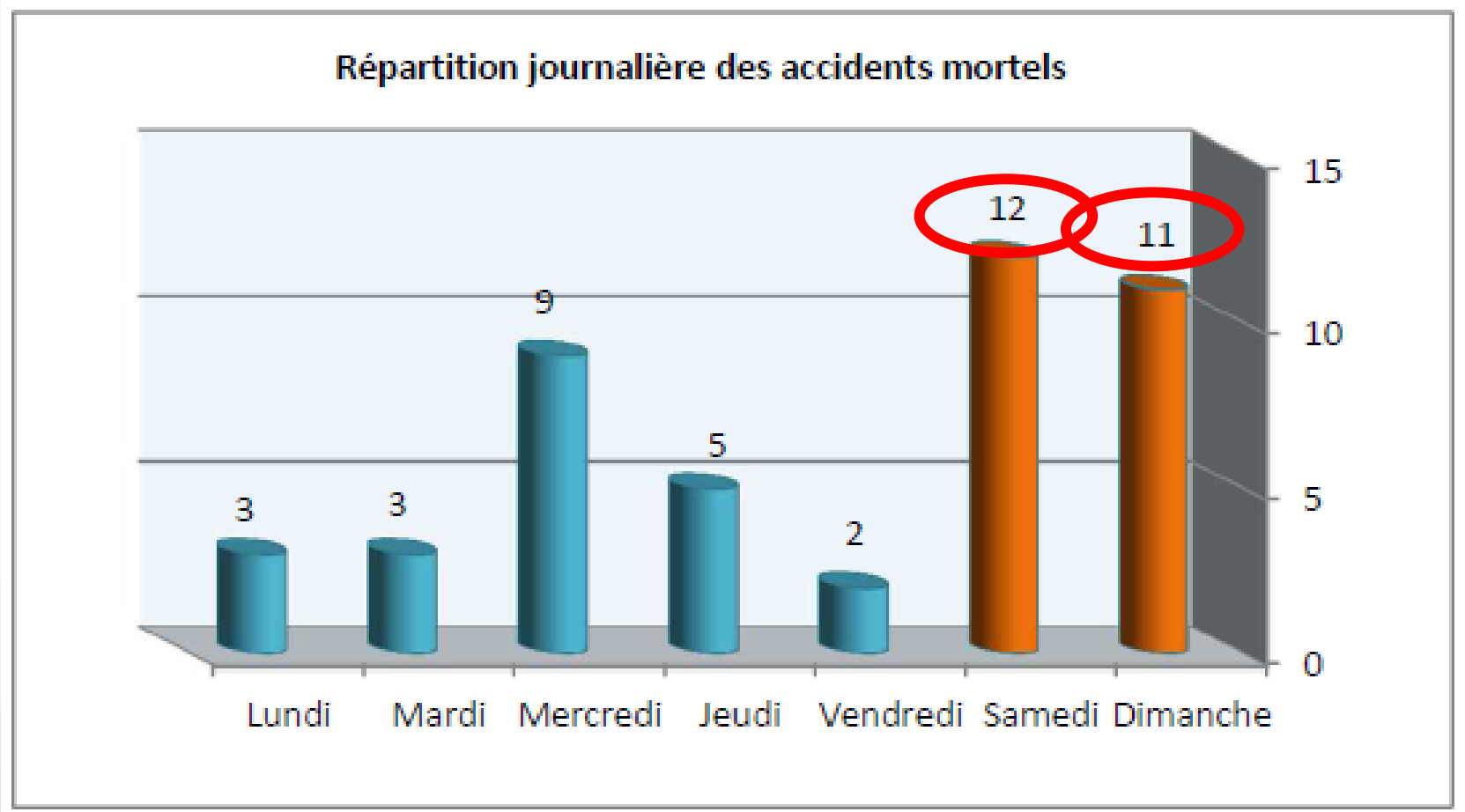
Répartition par tranche horaire

Minuit / 1h00 du matin



Répartition par jour de la semaine

Samedi et dimanche



Récapitulatif 51 tués

Dans 91% des cas présence d'alcool et/ou de stupéfiants

Dans 81% des cas non port de la ceinture de sécurité

Paita et Nouméa sont les communes les plus accidentogènes

Les jeunes de 18 à 34 ans sont les plus touchés (29/51)

Le mois d'aout à été le plus mortel (9)

Dans des VL ou des VUL, le samedi et le dimanche entre minuit et 1h00 du matin

Les deux roues ne sont pas épargnés (7/51)



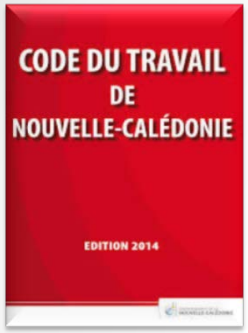
Le coût annuel des accidents de la route est évalué à

30 milliards

(Source DITTT – Année 2016)

QUE DIT LA LOI ?





Article Lp. 261-17 :

Il est interdit à tout chef d'établissement et, en général a toute personne ayant autorité sur les travailleurs de laisser entrer ou séjourner dans l'entreprise des personnes en **état d'ivresse manifeste**, qu'il s'agisse d'un membre du personnel ou d'un tiers à l'entreprise.

Si la personne conteste l'état d'ivresse qui lui est reproché, il lui revient d'en apporter la preuve.



L'employeur peut interdire de travailler à la personne qui ne jugerait pas utile d'apporter cette preuve.



QUE DIT LA REGLE ?



Délibération n°34/CP du 23 février 1989 / Article 64 :

Il est interdit à toute personne **d'introduire ou de distribuer** et à tout chef d'établissement et, en général à toute personne ayant autorité sur le personnel, de laisser introduire ou de laisser distribuer dans les établissement soumis à la présente règlementation, **pour être consommé par le personnel**, toutes boissons alcooliques ou fermentées.

Toutefois, l'introduction en **quantité limitée** de boissons fermentées **(vin, bière)** destinées à être exclusivement consommées **au cours des repas** pris au sein de l'entreprise, **pourra** être autorisée par l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.
L'inspecteur du travail sera avisé par l'employeur.

Quantité limitée







Constats

De nombreuses entreprises continuent à c
des pots ou l'alcool à flot. A encourager la co
d'alcool et l'ivresse

La se **aide d** **ent**
à réd **lc** **pas**

Le g **comme res**
réduction des accidents routiers (Alcoolisat
DITTT)

Décréter une politique d'entreprise



Certitudes

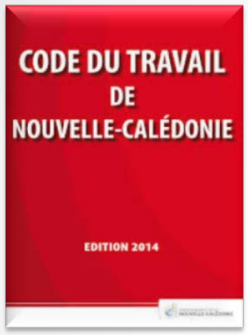
La problématique des accidents routiers est
l'alcool et ne sera résolue qu'avec un change

Les entreprises peuvent jouer un rôle important de sensibilisation sur les méfaits de l'alcool et de l'ivresse en montrant l'exemple.

Il y a lieu aujourd'hui d'avoir un autre discours et d'autres moyens pour lutter contre une problématique qui n'est pas une fatalité.

CE QUE POURRAI DIRE LA LOI





Article :
Dans le cadre du travail, en toute circonstance et en tout lieu, il est interdit à quiconque de consommer de l'alcool, d'être ou de se présenter en état d'ivresse.

Le fait pour un salarié de méconnaitre les dispositions prévues à l'article précédent est passible d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.



L'employeur prend toutes les dispositions nécessaires visant à prévenir les consommations d'alcool dans le cadre du travail.



Fuir cet ennemi là
c'est agir de manière
responsable



QUESTION DE RESPONSABILITE



DE L'EMPLOYEUR

Ne nécessite pas impérativement de l'alcool

Moment de convivialité, de partage et d'échange

Refléter le sérieux habituel de l'entreprise



Obligation de résultat de sécurité



1

~~Autoriser l'alcool sans considérer les risques~~



D r

2

~~Autoriser l'alcoo en prenant des précautions~~



D r

3

Organiser un pot sans alcool



Question de responsabilité pénale et de responsabilité civile

Personnes morales et physiques

Responsabilité civile

- **Un fait générateur**
- **Un dommage**
  - Matériel
  - Moral
  - Physique
- **Un lien de causalité**



Personnes physiques

Responsabilité pénale

- **Est toujours individuelle**
- **Sa conséquence est une sanction**
- **Acte interdit par la loi**
- **Conscience de l'acte commis**

Autoriser l'alcool sans considérer les risques et laisser les salariés prendre leurs véhicules après un pot







En cas d'accident …

La Cour d'appel a qualifié d`accident de trajet (et non accident relevant de la vie privée) un accident de la route survenu à l'issue d'une soirée d'entreprise, ***et ce bien que la soirée ne se soit pas déroulée dans les locaux de l'entreprise*** *(Cour d'appel de Lyon 8 janvier 2008, RG 07/03813).*

Accident du trajet = Accident du travail

Responsabilité de l'employeur

En cas d'accident



Responsabilité pénale de l'employeur



Obligation de sécurité (Lp. 261-1)

Obligation de résultat

Lp. 261-1 : 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 ne doit pas seulement diminuer le risque, mais l'empêcher. Cette obligation est une obligation de résultat *(Cour de cassation, chambre sociale, 22 février 2002, pourvoi n° 99-18389).*

En cas d'accident





Responsabilité pénale de l'employeur

L'employeur ne peut pas se retrancher derrière l'imprudence ou l'état d'imprégnation alcoolique du salarié *(cass. crim. 30 septembre 2003, n° 03-81554).*

La faute du salarié ne fait pas disparaître la faute personnelle de l'employeur. En vertu du contrat de travail le liant à son salarié, l'employeur est tenu, envers celui-ci à une obligation de sécurité de résultat. En cas d'accident du travail, tout manquement à cette obligation peut engager sa responsabilité pour faute inexcusable (*Jurisprudences sur la faute inexcusable et l'obligation de sécurité).*

Pour que la faute inexcusable de l'employeur soit reconnue par les juridictions de sécurité sociale, il appartient à la victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle de démontrer :

- L'employeur **avait, ou aurait dû avoir** connaissance du danger auquel il était exposé ;
- Qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver.

L'article 121-3 du Code pénal dispose qu' il y a délit en cas de mise en danger délibérée d'autrui, de faute d'imprudence, de négligence ou de manquement à une obligation de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement, s'il est établi que l'auteur des faits n'a pas accompli les diligences normales compte tenu de la nature de ses missions ou de ses fonctions, de ses compétences ainsi que du pouvoir et des moyens dont il disposait.

Autoriser l'alcool sans prendre de mesures



Responsabilité pénale de l'employeur

Renforcée par :



- ✓ **Le pot s'est déroulé aux heures de travail**
- ✓ **Le pot s'est déroulé dans l'entreprise**

  Cependant, le fait d'organiser les festivités hors des heures normales de travail et hors du lieu de travail mais qui ont cependant un lien avec le travail n'atténue en rien le devoir de protection et de sécurité de l'employeur.

- ✓ **La présence d'alcools non prévus par la règle** *(D34/CP : Vin et bière)*

  Les infractions à l'article métropolitain (L. 232-2) sont punies par une amende de 3750 euros (Article L 4741-1) : « L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés de l'entreprise concernés ind[illegible] du nombre d'infractions relevées dans le procès-verbal »

Actes interdits par la loi

- ✓ **Les quantités d'alcool ne sont pas limitées**

  La responsabilité pénale du chef d'entreprise trouvera sa source dans le fait **d'avoir toléré une consommation excessive** d'alcool au sein de l'entreprise. Il aurait dû prendre les mesures nécessaires pour éviter que la fête ne « dégénère ».

Autoriser l'alcool sans prendre de mesures



Responsabilité civile de l'employeur



L'employeur voit sa responsabilité civile engagée en cas d'accident dans l'entreprise ou sur le trajet du retour. La victime ou ses ayants droit peuvent demander la réparation du préjudice subi.

Les parents d'un salarié décédé ont poursuivi le président de la société et divers salariés, les uns pour homicide involontaire, les autres pour non-assistance à personne en danger ***(cass. crim. 5 juin 2007, n° 06-86228).***



Responsabilité civile des salariés

Dans cette affaire, l'entreprise avait organisé un repas de fin d'année au sein de ses locaux et en dehors du temps de travail. Un salarié s'était tué sur la route avec 1,9 g d'alcool dans le sang malgré les conseils et l'insistance d'un cadre et d'un gardien de ne pas prendre la route.

Les deux salariés ont été condamnés pour non assistance à personne en danger par la Cour d'appel de Lyon à payer 5000 euros chacun de dommages et intérêts aux proches de la victime, jugement qui a été confirmé par la cour de cassation le 5 juin 2007 qui à réduit l'amende à 2000 euros.



Code de la route de Nouvelle-Calédonie
Délibération n°101 du 30 novembre 2010

ALCOOLISATION



Suspension du PC pour une durée de 3 ans au plus :

- Limitée à la conduite en dehors de l'activité professionnelle suivant le taux d'alcoolisation

- Obligation de stage de sensibilisation à la sécurité routière



En cas de récidive :

- Confiscation ou immobilisation du véhicule utilisé pendant un an



Refus d'obtempérer :

- Amende de 447 494 F

- Suspension du permis de conduire

- Une peine de travail d'intérêt général







D'un point de vue de la prévention …













Autoriser l'alcool sans considérer le risque







SALARIE

EMPLOYEUR









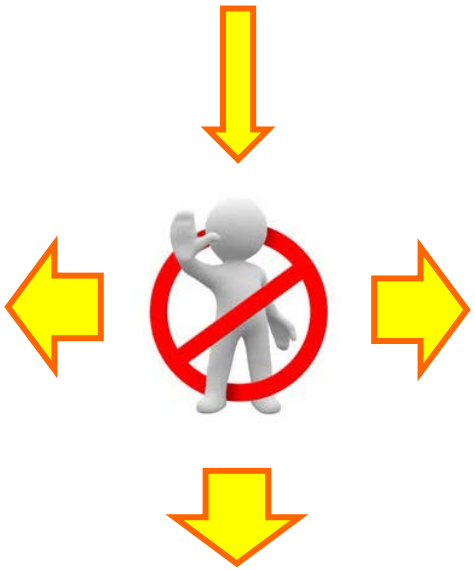
Autoriser l'alcool en prenant des précautions

Sans aucune garantie de réussite

1

Note de service ou règlement intérieur

- Sanctions
- Contrôle de l'acoolémie



2

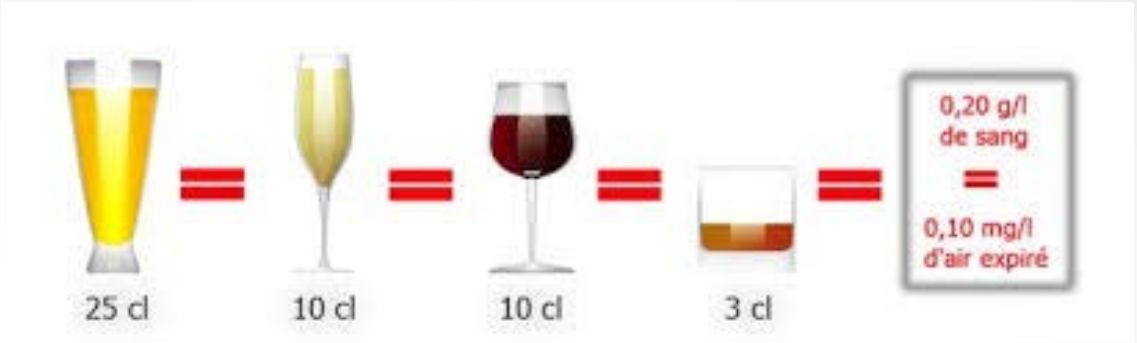
Respect de la loi et du règlement

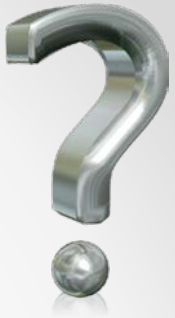
(Vin, bière en quantité limitée)

3

Mesures de prévention, de surveillance, de précaution

Quantité limitée





L'ALCOOL AU VOLANT

Taux d'alcool à ne pas dépasser

Jeunes conducteurs

A

0,20 g/l

=

aucun verre d'alcool

Salariés et invités

0,50 g/l

Taux d'alcool dans le sang après consommation - g/l

	1 verre	2 verres
60 kg	0,24	0,48
70 kg	0,20	0,41
80 kg	0,18	0,36
60 kg	0,33	0,67
70 kg	0,28	0,56
80 kg	0,24	0,48

0,2g/l c'est ZERO verre

0,5g/l c'est 2 verres max pour les hommes, 1 verre pour les femmes

Quantité limitée



Ce qu'il faut savoir ..



L'ivresse

Le nombre de verres n'est pas le facteur déterminant de l'ivresse. Le poids, le sexe de la personne, la fatigue, le stress, à jeun ou non et la vitesse de consommation jouent également un rôle.

Les femmes réagissent plus vite et plus intensément aux effets de l'alcool que les hommes. Elles sont en moyenne 20 à 30 % plus sensibles pour une même quantité d'alcool.

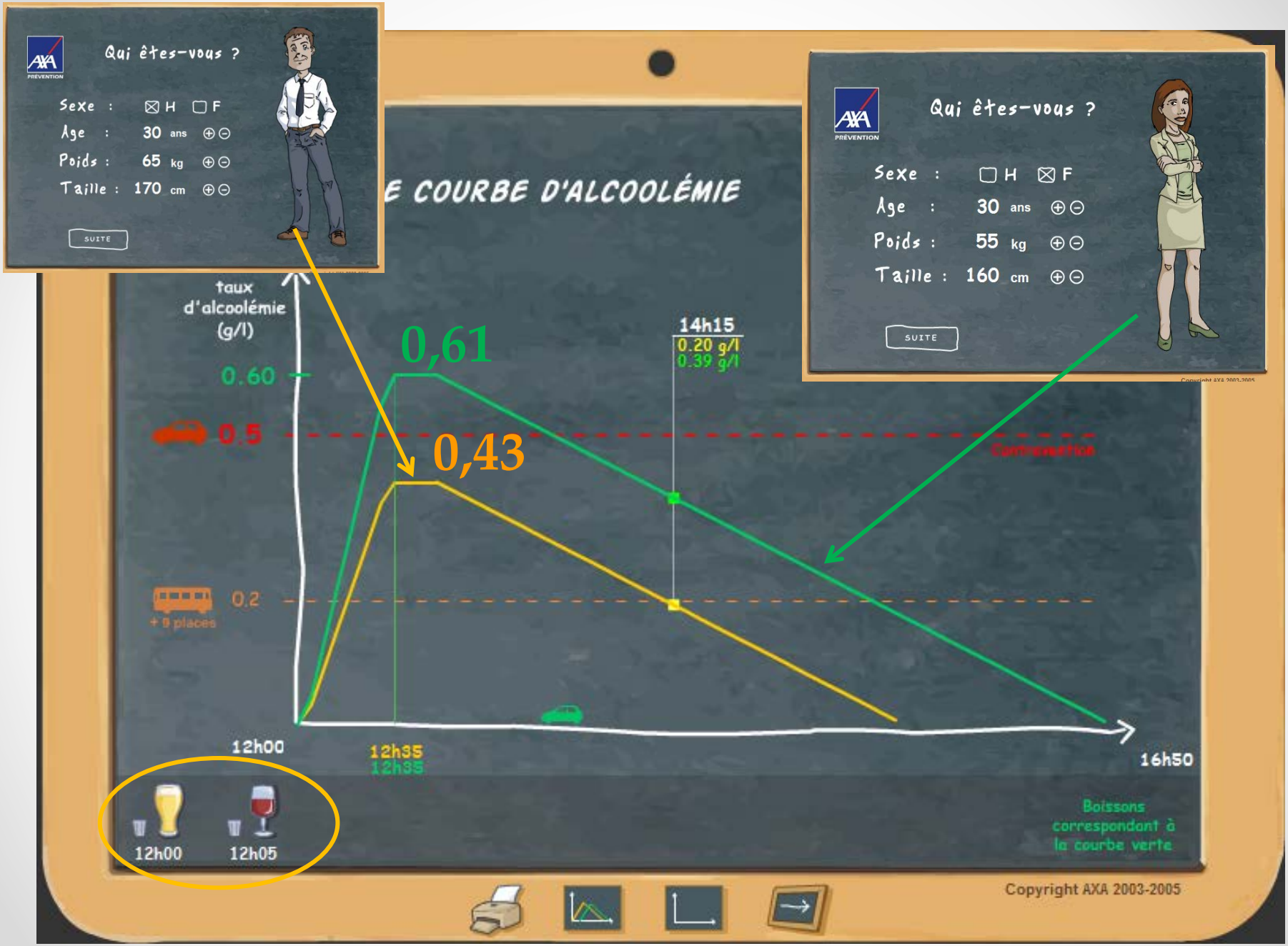
Conclusion sur la quantité limitée :

La marge de sécurité est faible, 1 seul verre peut suffire à dépasser le seuil autorisé.

1 seul verre peut suffire à placer un individu dans un état de **perte de réflexe.**

Simulation :



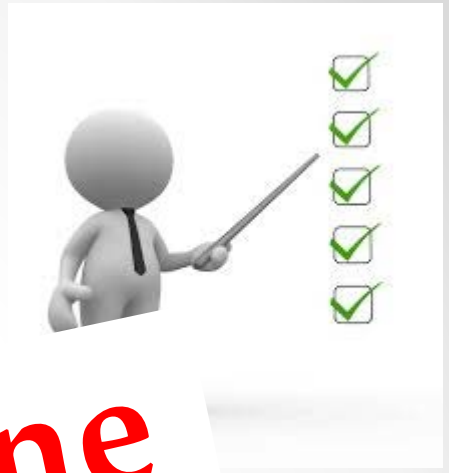

Qui êtes-vous ?
Sexe : H F
Age : 30 ans
Poids : 65 kg
Taille : 170 cm
SUITE
E COURBE D'ALCOOLÉMIE
taux d'alcoolémie (g/l)
0.60
0.5
0.2
+ 9 places
0,61
0,43
14h15
0.20 g/l
0.39 g/l
12h00
12h35
12h35
16h50
12h00
12h05
Boissons correspondant à la courbe verte
Qui êtes-vous ?
Sexe : H F
Age : 30 ans
Poids : 55 kg
Taille : 160 cm
SUITE
Copyright AXA 2003-2005

Autoriser l'alcool en prenant des précautions

- **Les glacières parallèles**
  (tout le monde ne rentre pas à zéro)
- **Note de service ou règlement intérieur**
- **C**
  l'a
- **Dé**
  bon
  sécu
- **Récupérer les clés des véhicules**
  (restituées si taux d'alcoolémie < au taux légal)



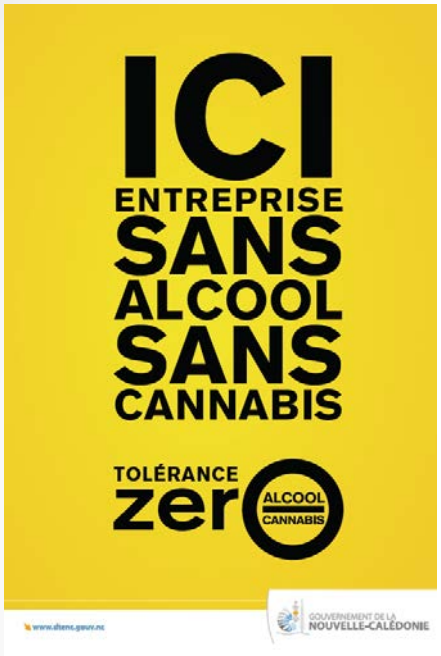






Ont le droit de ne pas venir



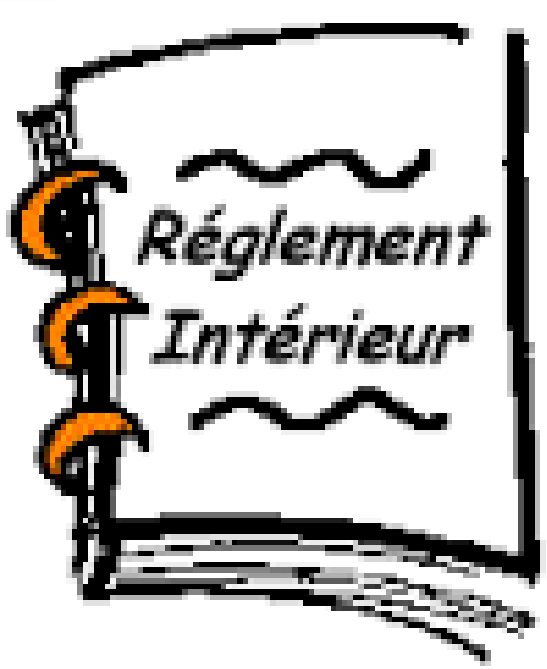




Autoriser l'alcool en prenant des précautions

Détenir un règlement intérieur

Procéder à des tests de dépistages



RAPPEL



Le règlement intérieur est un document qui précise un certain nombre d'obligations, **en matière de discipline, d'hygiène, de sécurité et de sanctions, que les salariés et l'employeur doivent respecter à l'intérieur de l'entreprise. Il est obligatoire à partir de 20 salariés.**

Il n'est pas interdit d'en avoir un dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 20 salariés

Le règlement intérieur est affiché à une place convenable aisément accessible dans les lieux ou le travail est effectué *(R. 131-4)*

Il doit être porté à la connaissance de tout nouveau salarié *(R. 131-4)*

DTE
Direction du Travail et de l'Emploi

Le projet de l'employeur et les avis des représentants du personnel doivent être transmis à l'inspecteur du travail, qui contrôle la légalité des clauses du règlement *(Lp. 131-5)* et déposé au greffe du tribunal du travail *(R. 131-2)*.

Le règlement intérieur fixe exclusivement :

✓ **Les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement** ***(Lp. 131-2)***

Usage des équipements







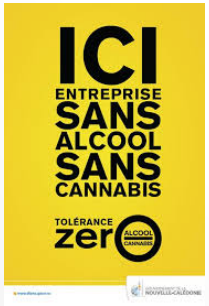
Entretien du matériel





Ivresse

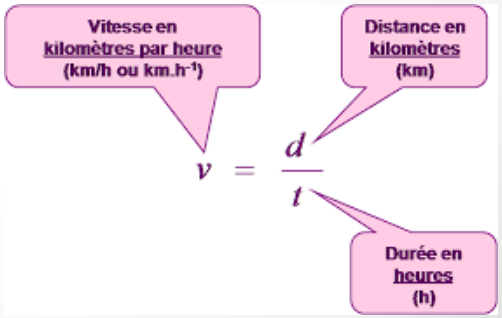






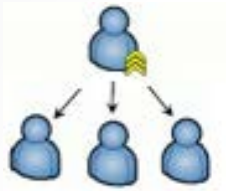


Déplacements routiers



✓ **les règles générales et permanentes relatives à la discipline notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur *(Lp. 131-2)***

Respect des instructions



Horaire de travail



Accès aux locaux de travail



Une série de dispositions concernant les droits des salariés dans les domaines suivants :

✓ **les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés *(Lp. 131-3)***

✓ **les dispositions relatives aux relations de travail définies à l'article Lp. 113 *(Lp. 131-3)***

✓ **les dispositions relatives à l'interdiction de harcèlements moral et sexuel prévues aux articles Lp.114 et 115 *(Lp. 131-3)*.**

Le règlement intérieur ne doit pas contenir :

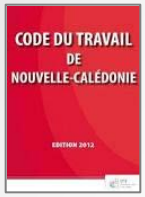
Les dispositions discriminant les salariés dans leur emploi ou leur travail en raison de leur sexe, de leur situations de famille, de leurs origines, de leurs opinions ou confession, ou de leur handicap, à capacité professionnelle égale *(Lp. 131-4)*.



Des dispositions apportant aux droit des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché *(Lp. 131-4)*.



Sanctions disciplinaires



Lp. 132-1 : Constitue une sanction, toute mesure autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par l'employeur comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération.

Les sanctions disciplinaires sont déterminées par le règlement intérieur qui les hiérarchisent. En général, elles sont classées de la façon suivante:

- ✓ **avertissement ou blâme**
- ✓ **mise à pied**
- ✓ **mutation** *(la durée maximale est mentionnée au règlement intérieur)*
- ✓ **rétrogradation**
- ✓ **licenciement**









Lp. 132-2 : Les amendes et autres sanctions pécuniaires sont interdites

Les sanctions peuvent être appliquées à une situation non décrite dans le règlement intérieur relevant de la santé sécurité dans l'entreprise.

Règlement intérieur

Interdire la consommation d'alcool dans le règlement. - Le règlement intérieur est un support par l'intermédiaire duquel l'employeur peut limiter et interdire la consommation d'alcool au sein de l'entreprise *(Boutin n° 1177, JO 10 novembre 1997, AN quest. p. 3964).*

Il a donc la possibilité de déterminer, par ce biais, les règles applicables à la consommation de boissons alcoolisées au cours d'un pot dans l'entreprise.

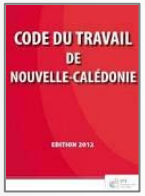
Le salarié qui ne respecterait pas cette interdiction commettrait une faute pouvant être qualifiée de faute grave *(cass. soc. 3 octobre 1969, n° 68-40480, BCV n° 509).*

Dès lors que le règlement intérieur interdit la consommation d'alcool dans l'entreprise, l'employeur ne peut, au cours du pot organisé par ses soins, s'affranchir de cette interdiction. Au même titre que les salariés, il doit respecter le règlement intérieur.

Sanctionner la consommation d'alcool

Le salarié consommateur d'alcool peut notamment être sanctionné pour non-respect du règlement intérieur et de son **obligation de sécurité**.

Devoir de sécurité des salariés



Lp. 261-10 : Il incombe à chaque travailleur de prendre soin de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou omissions au travail notamment en se conformant aux instructions données par l'employeur et celles figurant au règlement intérieur, le cas échéant.

Les travailleurs doivent en particulier, conformément à leur formation et aux instructions de leur employeur :

Lp. 261-10

1° utiliser correctement les machines, appareils, outils, substances dangereuses, équipements de transport et autres moyens ;









2° utiliser correctement l'équipement de protection individuelle mis à leur disposition





3° ne pas mettre hors service, changer ou déplacer arbitrairement les dispositifs de sécurité […]



4° signaler toute défectuosité constatée dans les systèmes de protection





Fondement de la sanction

C'est sur le manquement à l'obligation de sécurité que le salarié peut être sanctionné. L'introduction et la consommation de boissons alcoolisées ainsi que l'état d'ébriété sont des fautes disciplinaires que l'employeur peut sanctionner, plus ou moins sévèrement, eu égard aux fonctions du salarié.

Un contrôle d'alcoolémie positif peut déboucher sur une sanction allant jusqu'au licenciement, et ce, même si **le recours à l'alcootest** n'a pas pour objet de prévenir ou faire cesser immédiatement une situation dangereuse *(cass. soc. 22 mai 2002 n° 99-45878, BC V n° 176).*



Toute sanction disproportionnée aux faits reprochés au salarié est considérée comme illicite, notamment au regard de la faute réellement commise par le salarié ainsi qu'à ses antécédents dans l'entreprise.

Un salarié qui n'a fait l'objet d'aucun reproche pendant un peu plus de 13 ans ne peut être licencié parce qu'il a été surpris, dans les vestiaires, un verre de pastis à la main à 12 h 50 (10 min avant la fin de sa journée de travail) sans qu'il ait lui-même introduit l'alcool dans l'entreprise *(cass. soc. 24 février 2004 FD, n° 02-40290)*.

Le fait que le salarié ait, par le passé, été sanctionné pour des faits de consommation d'alcool, ne légitime pas le licenciement pour faute grave lorsqu'un certain temps s'est écoulé et que son comportement n'a plus fait l'objet de sanction, *(cass. soc. 8 octobre 1992, n° 91-41078)*



Procéder à des tests de dépistages

Contrôler la consommation d'alcool



LE DROIT DE D'UTILISER UN ALCOTEST ?

DANS QUELLE CONDITIONS ?

SUR QUI ET PAR QUI ?

Définition de l'état d'ivresse

<u>Ivresse au sens littéraire</u> :
Etat d'une personne ivre. Intoxication produite par l'alcool et causant des perturbations dans l'adaptation nerveuse et la coordination motrice



<u>Ivresse au sens du code du travail :</u>

- Non spécifique alcool
- Comportement manifestement anormal
- Etat représentant un danger pour l'entreprise
- Etat pouvant être diagnostiqué par tout un chacun non médecin

CONSTAT d'ivresse manifeste qui implique immédiatement un protocole de gestion de la crise d'ivresse (guide)

SOUPCON d'intoxication chronique (dépendance à l'alcool ou à une drogue) qui implique obligatoirement une information du médecin du travail, voire une prise en charge sociale et médicale.

GUIDE
DE GESTION
DE LA CRISE
D'IVRESSE
EN ENTREPRISE

LE DROIT D'UTILISER UN ALCOTEST

Bien garder à l'esprit que l'utilisation de l'alcootest doit uniquement avoir pour but de prévenir ou de faire cesser une situation dangereuse pour laquelle l'état d'ivresse constitue une menace pour le salarié ou pour son entourage.

Arrêt de la cour de cassation, 22 mars 2002, n° 99-45878



L'alcootest

OUI

Le contrôle d'un salarié sur le lieu de travail n'est licite qu'à une double condition :

- Le contrôle **ne peut pas porter sur tous les salariés sans distinction,** ne peuvent être visés que les postes de sureté et de sécurité de l'entreprise ;
- Les salariés doivent pouvoir **contester le test** d'alcoolémie, et obtenir une contre-expertise (personnel médical).

LES POSTES À RISQUES (exposent les personnes ou les biens à un danger)





Conducteurs d'appareils ou d'engins



Agents de maintenance



Opérateur sur machines



Conducteurs de véhicules



Travail en hauteur

D'une manière générale …





Les emplois de chantier du BTP et de l'industrie



et tous les métiers dangereux

L'employeur définit les postes à risques de son entreprise



Les fonctions de sécurité



Les fonctions de secours





S'agissant des pots organisés par l'entreprise…

Un contrôle d'alcoolémie positif peut déboucher sur une sanction allant jusqu'au licenciement, et ce, même si **le recours à l'alcootest** n'a pas pour objet de prévenir ou faire cesser immédiatement une situation dangereuse *(cass. soc. 22 mai 2002 n° 99-45878, BC V n° 176).*

Note de service interdit la consommation et l'ivresse

Qu'elle prévoit le recours à un alcootest et le cas échéant à une sanction

Rappel du règlement intérieur





Contrôler la consommation de cannabis



Consommer du cannabis augmente par 2 le risque d'accident et par 14 ce risque lorsqu'il est associé à l'alcool

LE DROIT D'UTILISER UN TEST SALIVAIRE ?

DANS QUELLE CONDITIONS ?

QUI PEUT LE FAIRE ?

Par le passé plusieurs avis se sont **opposés à l'utilisation de ces tests par l'employeur** considérant qu'il s'agissait, au sens du Code de la santé publique, d'un **examen de biologie médicale** ne pouvant être réalisé que par un personnel médical (le médecin du travail)

Décision du tribunal administratif de Nîmes, 27 mars 2014, n° 12-01512 — **OUI**

«Ce n'est pas un examen biologique c'est un test de dépistage d'orientation de diagnostic, l'objectif de proportionnalité recherché (danger) ne porte pas atteinte à la liberté des salariés »

Décision de la cour d'appel de Marseille, 30 juin 2015, n°14MA02413 — **NON**

« Bien que ce ne soit pas un examen biologique c'est un prélèvement d'échantillon qui ne peut pas être pratiqué par un supérieur hiérarchique et que donnant une information sur les dernières 24 heures porte atteinte à la liberté des salariés »

Décision du Conseil d'État n°394178, lecture du 5 décembre 2016 — **OUI**

Un test salivaire n'est pas un examen de biologie médical, il peut être pratiqué par toute personne formée et habilitée … Il peut être pratiqué à tout moment.

UTILISER UN TEST SALIVAIRE

Comme pour l'alcool *(postes de sécurité et contestation)* le contrôle d'un salarié sur le lieu de travail n'est réalisable qu'à la condition que :

- L'information obtenue respecte la **vie privée du salarié :** Le dépistage porte sur une période de **4 à 6 heures avant le test**.



- Conformément à l'article Lp. 261-17, c'est le salarié qui apporte la preuve contraire de l'état d'ivresse qui lui est reproché en réalisant lui-même le test salivaire.

- Pour confirmer la positivité du résultat le test est doublé.

Toujours garder à l'esprit que l'utilisation du test salivaire doit avoir pour but de prévenir ou de faire cesser une situation dangereuse pour laquelle l'état d'ivresse constitue une menace pour le salarié ou pour son entourage.

RÈGLES POUR TOUS LES TESTS



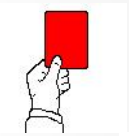


- Le contrôle est fait en présence d'un témoin par une personne désignée et formée par l'employeur

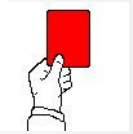


- Une fiche de constat est établie

- **Le test est positif :** Le salarié est écarté du poste de travail, isolé dans l'entreprise ou raccompagné à domicile



- **Le refus de se soumettre** au test est dans le doute, considéré comme positif, le salarié est écarté du poste de travail.



- Le médecin du travail est informé

- A son retour dans l'entreprise, le salarié est reçu par l'employeur, de l'aide lui est proposée.

ASSNC
AGENCE SANITAIRE ET SOCIALE
de la Nouvelle-Calédonie

S'agissant des pots organisés par l'entreprise…

La note de service interdit également la consommation de drogue

Elle peut prévoir le recours à un test salivaire

Rappel du règlement intérieur

TESTS ET CLAUSES DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR



Exemple :

« Il est interdit à tout salarié de travailler en état d'ivresse que ce soit à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise.

Il pourra être demandé au salarié occupé à l'exécution de certains travaux dangereux, notamment la conduite de véhicules, d'appareils, d'engins, de machines, (etc. l'employeur liste précisément les postes à risques) de se soumettre à un test de dépistage d'ivresse si son état présente un danger pour sa propre sécurité et/ou celle de ses collègues et ce, afin de faire cesser immédiatement la situation si elle est avérée. Le salarié pourra demander à être assisté d'un tiers et à bénéficier d'une contre-expertise ».

« Un résultat positif a un test de dépistage peut donner lieu à une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement ».

Toute disposition du règlement intérieur qui prescrirait, **de manière générale**, le recours à l'alcootest n'est pas conforme aux prescriptions licite *(CE 1 février 1980, n° 06361).*

CLAUSE DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR



Exemple :

Une politique entreprise sans alcool, sans cannabis / tolérance zéro est en vigueur. Ainsi, il est interdit à tout salarié d'introduire, de distribuer ou de consommer pendant les heures de travail toutes boissons alcooliques ou fermentées ou tout stupéfiant.



CONCLUSION

Eliminer le risque





Jusqu'à quel point l'entreprise **ponsabilité**
responsable en cas d'accident ? **e**

L'accident routier est-il dans ce c **ajet**
du travail ?

Faut-il organiser ces pots au s **érence**
l'entreprise ou à l'extérieur ? **vail**

Comment gérer les salariés qui **est,**
de l'alcool avant le pot :



Et quels sont les dispositifs à mettre en place pour que l'accident ne se produise pas et que les responsabilités ne soient pas mise en jeu ?

QUE DES AVANTAGES

Obligation de sécurité et de résultat de l'employeur démontrée

Protection des salariés assurée





Economies garanties



C'est pas grave !

Engagement citoyen de l'entreprise

MERCI DE VOTRE ATTENTION

Remplir la fiche d'évaluation



Joyeuses fêtes de fin d'année





PS : *Il n'est pas interdit de boire un petit coup, chez soi ..*

Rendez vous en 2018