Alcool
&
pot d'entreprise

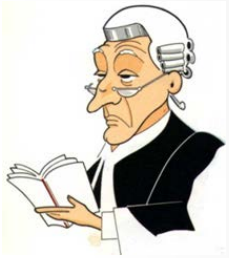
Koné 4 décembre 2019

Nouméa 5 décembre 2019

DTE
Direction du Travail
et de l'Emploi

Sur les pots d'entreprises

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



Responsabilité de l'employeur

Responsabilité des salariés

Entreprise sans alcool sans cannabis

Organisation pot d'entreprise sans alcool

- Le règlement intérieur
- Tests de dépistage
- Aide à la réussite

L'alcool et la route. 2019 chez nous …

Au 17 novembre 2019

40 accidents mortels

48 tués

40 blessés

dont 27 blessés hospitalisés

Alcool et/ou stupéfiants 79,3%

Vitesse excessive ou inadaptée **78,9%**

Tués, non port de la ceinture **80,6%**

5 fois plus de morts chez nous qu'en métropole …

Source DITTT

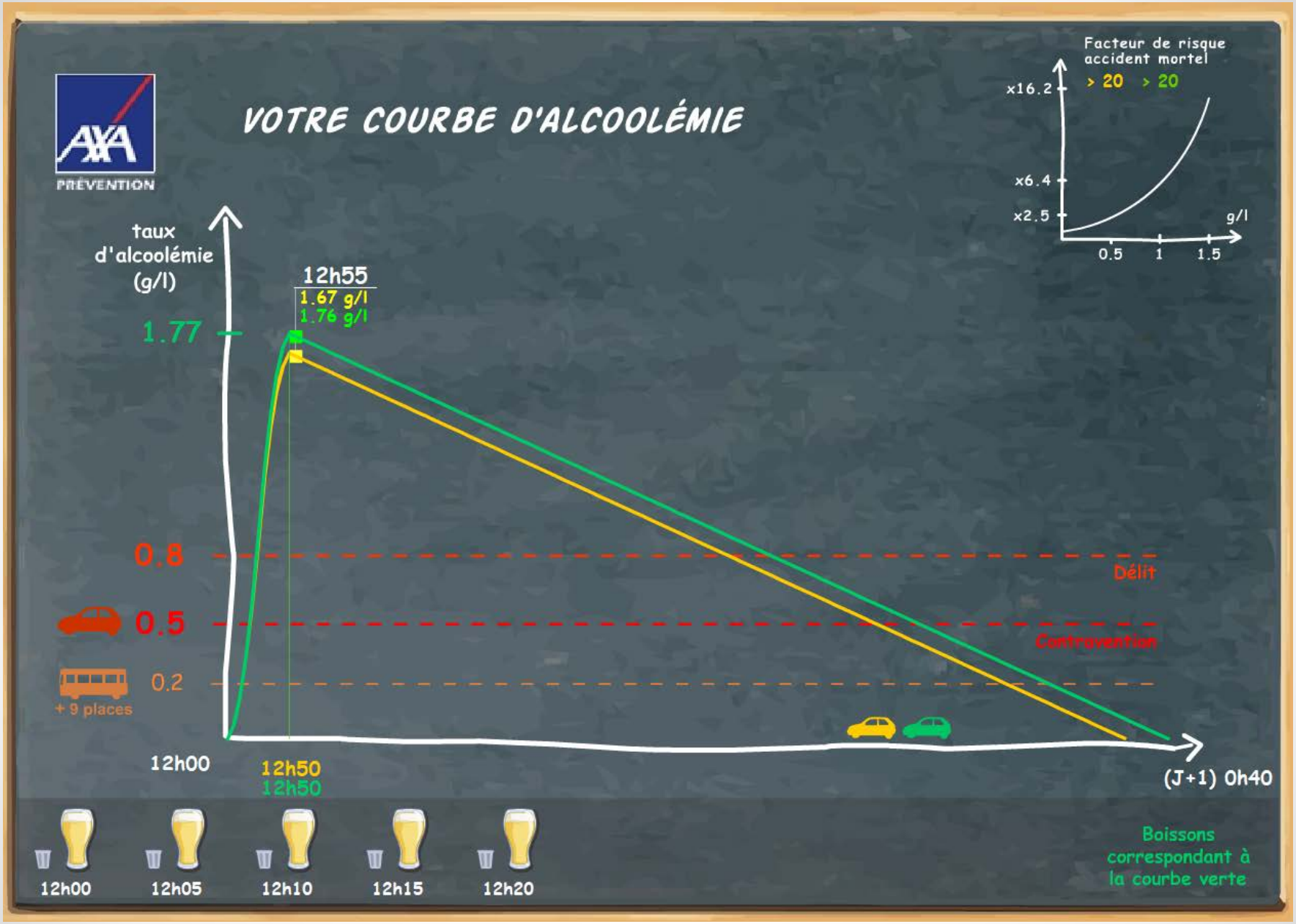
Cible en entreprise

Chez nous :

<u>Le conducteur alcoolisé responsable présumé d'un accident mortel</u>

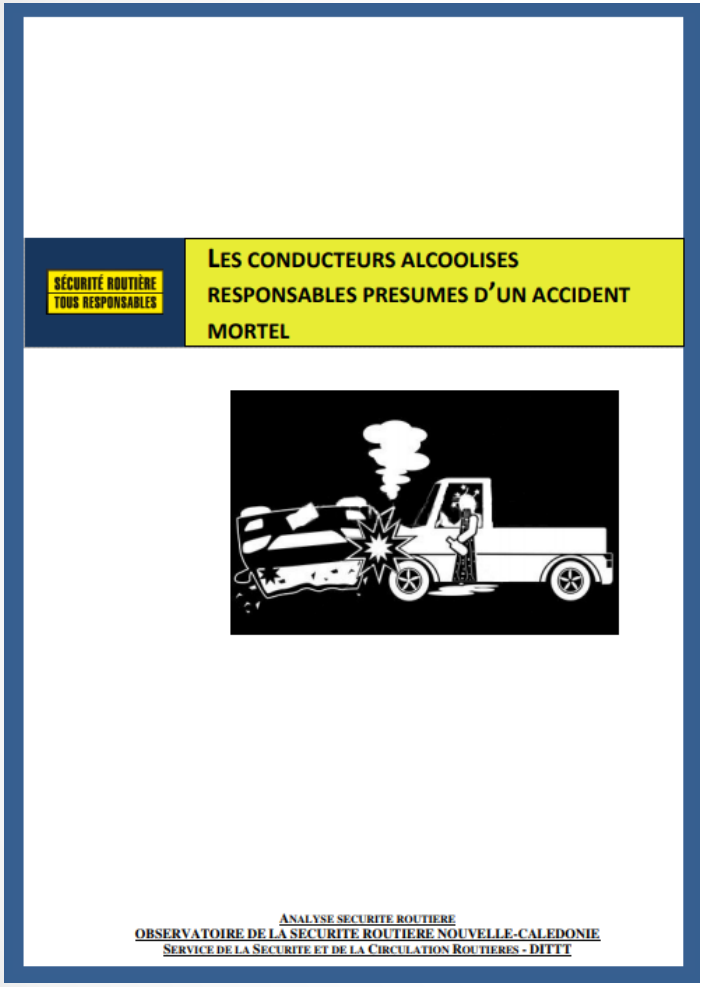
est un homme
a entre 18 et 34 ans
conduit avec un taux d'alcool élevé (1,60g/l en moyenne)
n'est pas titulaire du permis de conduire
circule le week-end

Il a provoqué près de la moitié des tués en Nouvelle-Calédonie


AXA
PRÉVENTION
VOTRE COURBE D'ALCOOLÉMIE
Facteur de risque accident mortel
x16.2
> 20
> 20
x6.4
x2.5
g/l
0.5
1
1.5
taux d'alcoolémie (g/l)
12h55
1.67 g/l
1.76 g/l
1.77
0.8
Délit
0.5
Contravention
0.2
+ 9 places
12h00
12h50
12h50
(J+1) 0h40
12h00
12h05
12h10
12h15
12h20
Boissons correspondant à la courbe verte

Source DITTT

POUR PLUS D'INFORMATION



www.ditttnc.gouv.nc

Téléchargement

Source ISEE

Dépense intérieure d'éducation. Le second degré estimé à **54,6 milliards** de F.CFP,

Lycée, collège

1,7 million FCFP par élève

Le coût annuel des accidents de la route est évalué à

Secours, soins, assurances, etc.

740 million FCFP par accident

37 milliards

(Source DITTT – Année 2018)

Alcool

Violence et inconscience

Pot d'entreprise alcoolisé

Financer une alcoolisation des salariés et tolérer l'ivresse

Laisser conduire des salariés en état d'ivresse

Pot d'entreprise sans alcool

L'alcool interdit

L'alcool sanctionnée

Tolérance ZERO

Changer les mentalités

L'ivresse n'est pas un jeu

L'alcool est un danger

Le risque c'est la mort

Constats

De nombreuses entreprises ont supprimé l'alcool de leur pots de fin d'année, n'y trouvent que du mieux et s'en félicitent

Mais il reste encore des entreprises qui financent la consommation excessive d'alcool et l'ivresse.

Parmi elles des entreprises qui hésitent, qui craignent les réactions de leurs salariés.

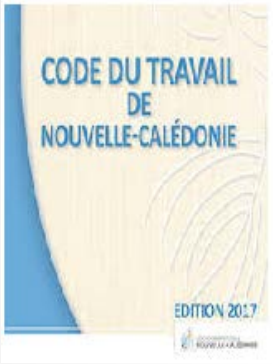
Le Gouvernement vous soutient

Interventions ciblées en entreprises à destination des salariés

Assistance à la mise en place de la campagne entreprise sans alcool, sans cannabis

QUE DIT LA LOI ?

Il est interdit de tolérer l'ivresse d'un salarié



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 ?

Il est interdit de servir de l'alcool sans limitation aux salariés

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.

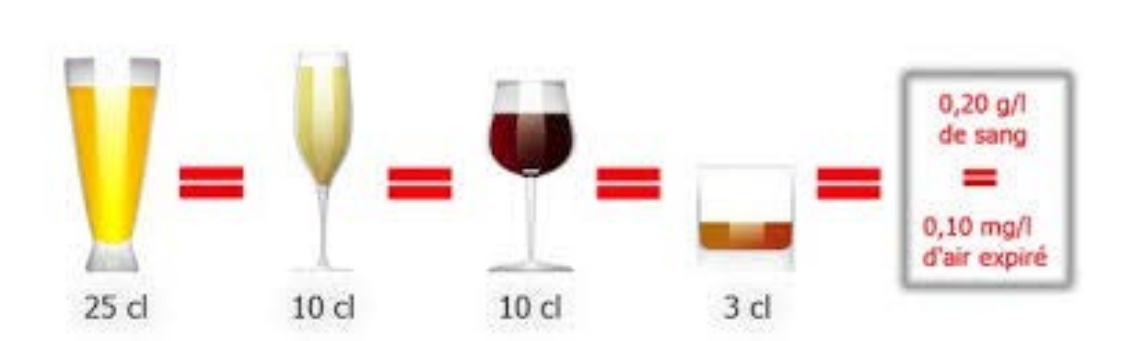
Toutefois, l'introduction en **quantité limitée** de boissons fermentées **(vin, bière)** destinées à être exclusivement consommées **au cours des repas** pris au sein de l'entreprise, **pourra** être autorisée par l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

L'inspecteur du travail sera avisé par l'employeur.

Quantité limitée

Ce qu'il faut savoir ..

Quantité limitée



L'ALCOOL AU VOLANT

Taux d'alcool à ne pas dépasser

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

Jeunes conducteurs	A	0,20 g/l = aucun verre d'alcool	
	60 kg	0,24	0,48
	70 kg	0,20	0,41
	80 kg	0,18	0,36
Salariés et invités		0,50 g/l	
	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

Ce qu'il faut savoir ..

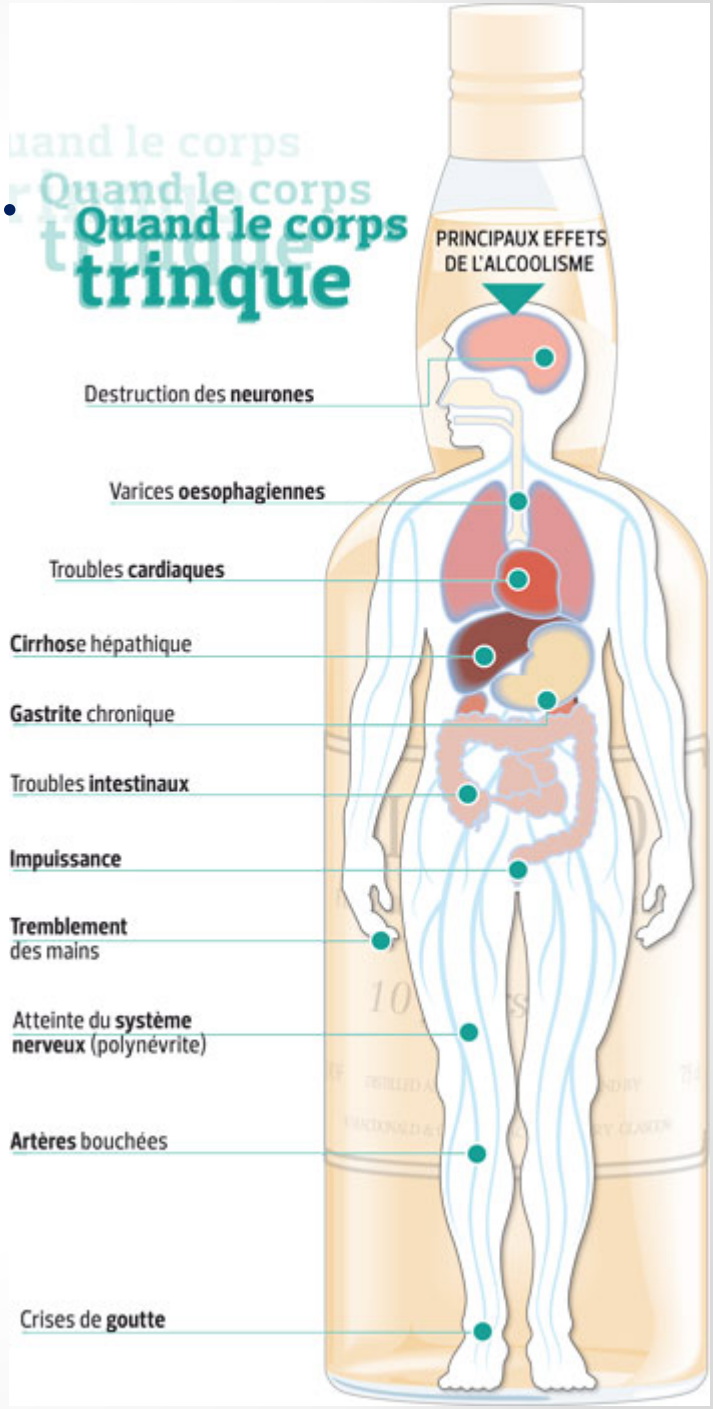
Les effets de l'alcool..

L'alcool est un produit psycho-actif, c'est-à-dire qu'il agit sur le fonctionnement du cerveau. Il modifie la conscience et les perceptions, et de ce fait le ressenti et les comportements.

Consommé à faibles doses, l'alcool procure une sensation de détente, d'euphorie, voire d'excitation. Il désinhibe et aide à s'affranchir de la timidité. Il libère la parole et contribue à lâcher-prise. **Les réflexes commencent à diminuer.**

Consommé à plus fortes doses, l'alcool provoque l'ivresse. Elle se traduit par une mauvaise coordination des mouvements, une élocution troublée, une diminution des réflexes et de la vigilance, un état de somnolence, etc.

L'alcool est néfaste pour la santé



Quantité limitée

Ce qu'il faut savoir ..

L'ivresse

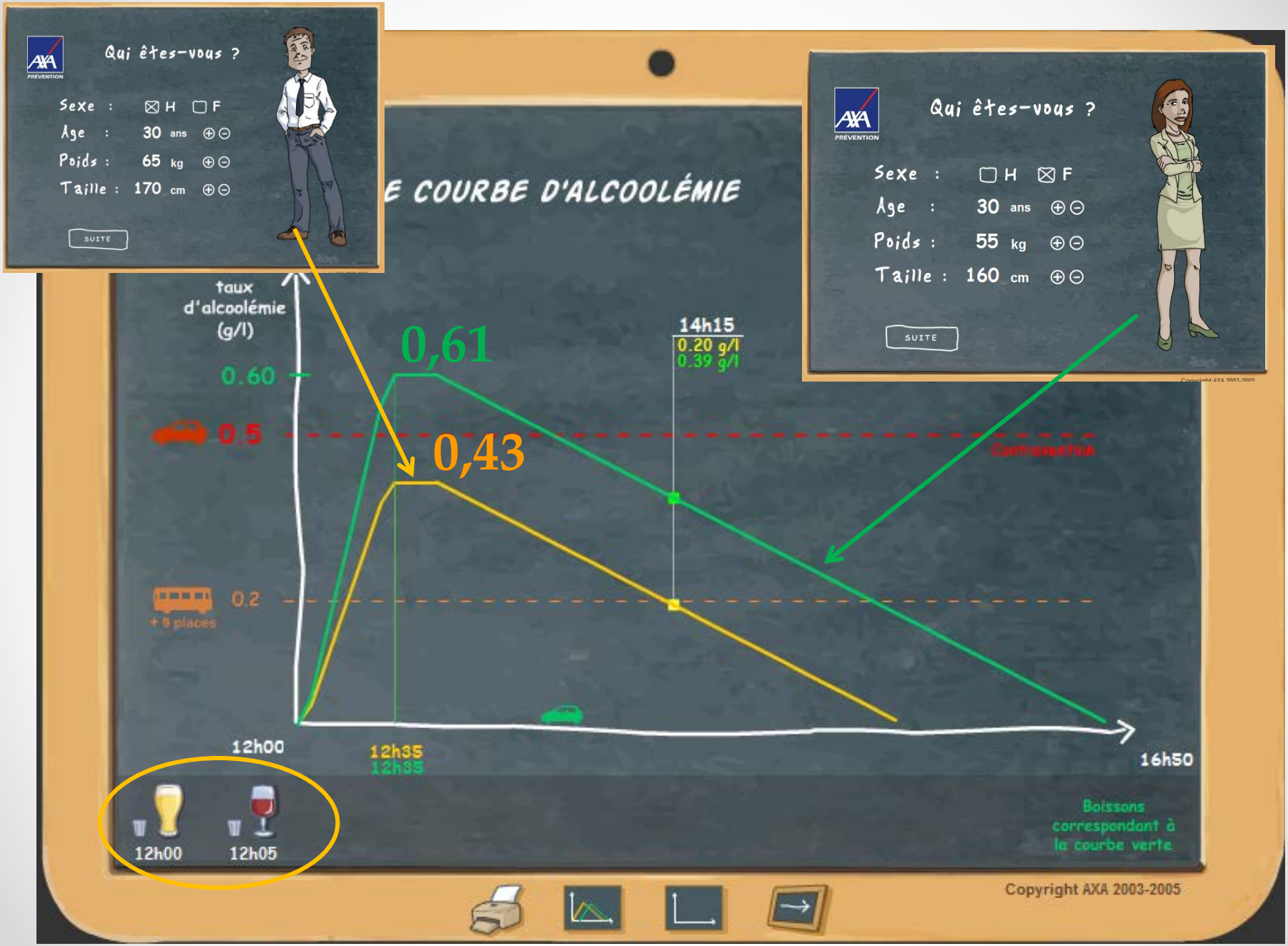
Le nombre de verres n'est pas le facteur déterminant de l'ivresse. Le poids, le sexe de la personne, la fatigue, le stress, à jeun ou non et la vitesse de consommation jouent également un rôle.

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.**


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

QUESTION DE RESPONSABILITE

Question de responsabilité civile

Personnes morales et physiques

Employeur, salarié, entreprise

Responsabilité civile

Consommation d'alcool

Un fait générateur

Blessures, incapacité permanente, décès

Un dommage

- Matériel
- Moral
- Physique

L'utilisation d'un véhicule

Un lien de causalité

Question de responsabilité pénale

Personnes physiques

Responsabilité pénale

Employeur

Est toujours individuelle

Amende financière / Emprisonnement

Sa conséquence est une sanction

Lp. 261-17 et article 64

Acte interdit par la loi

Autorité, pouvoir, moyens, savait ou aurait dû savoir

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

Titre VI : Santé sécurité au travail

Obligations de l'employeur

Quelle que soit la situation

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.

Obligation de sécurité *de l'employeur*

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).

Obligations de sécurité et de résultat *pour l'employeur*

Responsabilité de l'employeur

Obligation de moyens renforcés

(cass. soc. 25 novembre 2015, « Air France », n°14-24444).

Un salarié a été engagé par la société Air Inter en qualité de personnel navigant stagiaire, puis son contrat de travail a été repris par la société Air France, qui l'a promu en 2000 au poste de chef de cabine première classe sur les vols long-courriers. Il se trouvait en transit à New York le 11 septembre 2001, où de sa chambre d'hôtel il a vu les tours s'effondrer.
Cinq ans plus tard, le 24 avril 2006, alors qu'il partait rejoindre son bord pour un vol, il a été pris d'une crise de panique qui a donné lieu à un arrêt de travail.
Il a saisi le 19 décembre 2008 la juridiction prud'homale aux fins de condamnation de son employeur à lui payer des dommages-intérêts pour manquement à son obligation de sécurité après les attentats du 11 septembre 2001.

« Et attendu qu'appréciant souverainement les éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis et procédant aux recherches qui lui étaient demandées, ***la cour d'appel a constaté, d'une part que l'employeur, ayant pris en compte les événements violents auxquels le salarié avait été exposé,*** *avait, au retour de New-York le 11 septembre 2001, fait accueillir celui-ci, comme tout l'équipage, par l'ensemble du personnel médical mobilisé pour assurer une présence jour et nuit et orienter éventuellement les intéressés vers des consultations psychiatriques, d'autre part que le salarié, déclaré apte lors de quatre visites médicales intervenues entre le 27 juin 2002 et le 18 novembre 2005, avait exercé sans difficulté ses fonctions jusqu'au mois d'avril 2006 ; qu'ayant relevé que les éléments médicaux produits, datés de 2008, étaient dépourvus de lien avec ces événements dont il avait été témoin, la cour d'appel a,* ***par ces seuls motifs, propres et adoptés, dont elle a pu déduire l'absence de manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat, légalement justifié sa décision*** *»*

Démontrer que l'employeur a répondu à son obligation de moyens pourrait atténuer sa responsabilité en cas d'accident

En cas d'accident

Responsabilité 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.

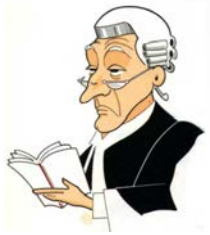
L'article 121-3 du Code pénal dispose qu' il y a délit en cas de mise en danger délibérée d'autrui, de faute d'imprudence, de négligence ou de manquement à une obligation de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement, s'il est établi que l'auteur des faits n'a pas accompli les diligences 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

Actes interdits par la loi

Renforcée par :



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

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)*

Pour information : *Les infractions à l'article métropolitain L. 232-2 sont sanctionnées par une amende de 3750 euros et de 9000 euros en cas de récidive (Article L 4741-1) : « L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés de l'entreprise concernés indépendamment du nombre d'infractions relevées dans le procès-verbal »*

- ✓ **Les quantités d'alcools 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 respecter la règle (Quantité limitée, vin bière ou ZERO ALCOOL).*

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

Ivresse = Personne en danger

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

Organiser des pots avec alcool et appliquer la tolérance ZERO

Prévenir les consommations excessives

Avant la manifestation :

- **Communiquer et sensibiliser avant le jour J :** adresser par écrit aux salariés une note leur rappelant les règles *(interdiction d'être en état d'ivresse, devoir de consommation raisonnable, notion de non-assistance à personne en danger, **vin et bière en quantité limitée**),*

- **Prévenir les participants dès l'invitation** qu'il leur sera demandé de remettre leurs clés de voiture à leur arrivée. Les clés leur seront restituées après dépistage d'alcoolémie. *Cette mesure doit largement être expliquée pour être acceptée. Elle est des plus efficaces pour protéger le salarié en état d'ivresse, ses passagers mais aussi, l'employeur et les collègues présents,*

- **Interdire les apports extérieurs et les consommations avant** (Bar clandestin dans les coffres des voitures)

Avant la manifestation :

Désigner un ou plusieurs référents, qui veilleront au bon déroulement du pot et à la sécurité des participants.

Capitaine de Soirée

NOTE DE SERVICE

Rappel

Habilités par l'employeur

Encourager et prévoir **au moins un véhicule de covoiturage** avec **un chauffeur de soirée,** sinon faire appel aux associations ou à des sociétés de services spécialisées.

#ZÉRO TOLÉRANCE

Tél : 72.70.00

contact@zerotolerance.nc

ASSOCIATION ANTINÉA

Pour que la route ne te prive pas de ton avenir

73.41.93
Jacky et Caroline KAWCA

Autoriser l'alcool en prenant des précautions

- **Contrôle de l'acoolémie**

- **Désigner un référent,** garant du bon déroulement du pot et de la sécurité des participants.

- **Récupérer les clés des véhicules et organiser le transport** (restituées si taux d'alcoolémie < au taux légal)

- **Encourager le covoiturage** avec un capitaine de soirée ou faire appel à des sociétés de services spécialisées.

Ont aussi le droit de ne pas venir

Conclusion

Autoriser l'alcool en prenant des précautions c'est :

- Difficile

- Contraignant

- Sans garantie de succès

Le plus simple et efficace :

Organiser des pots sans alcool et appliquer la tolérance ZERO

Interdire les consommations

L'entreprise dispose dans son règlement intérieur d'une politique en matière d'alcool, au volant et au travail

Avant la manifestation :

Rappeler avant le jour J : Adresser par écrit aux salariés une note leur rappelant les règles *(interdiction d'être en état d'ivresse, aucune consommation de boissons alcoolisées avant et pendant le pot, dépistage possible en cas de doute à l'entrée comme à la sortie, sanction le cas échéant)*

Interdire les apports extérieurs (Bar clandestin coffres des voitures)

Réglement
Intérieur

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.

Exemple de clause alcool du règlement intérieur:

« Notre entreprise est engagée dans une politique d'entreprises sans alcool, sans cannabis. A cet effet, 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 ».

L'interdiction d'ivresse et l'utilisation des tests est également valable pour tout évènement organisé par l'entreprise (pot de fin d'année, pot de départ, etc.) et dans ces cas, sans distinction de poste.

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

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'ivresse 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)*

Obligation de sécurité des salariés

TOUS ACTEURS
TOUS RESPONSABLES

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 :

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

Lp. 261-10 (suite)

2° utiliser correctement l'équipement de protection individuelle mis à leur disposition et, après utilisation, le ranger à sa place.

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

4° signaler toute défectuosité constatée dans les systèmes de protection

Non respect de ces règles peut renvoyer à une sanction prévue au règlement intérieur de l'entreprise

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.

Contrôler la consommation d’alcool

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.**

LE DROIT D'UTILISER UN ALCOTEST

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

Pour le cas particulier des pots d'entreprises tous les salariés sont concernés

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

Rappel du règlement intérieur

Elle prévoit le recours à un alcootest et le cas échéant à une sanction

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**.

NarcoCheck

- 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.

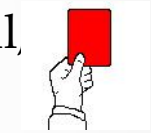
Toujours garder à l'esprit que l'utilisation du test salivaire doit avoir pour but de prévenir ou de faire cesser une situation dangereuse pour laquelle l'état d'ivresse constitue une menace pour le salarié ou pour son entourage.

RÈGLES POUR TOUS LES TESTS

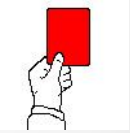
- Le contrôle est fait en présence d'un témoin par une personne désignée et formée par l'employeur

- 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.

CONCLUSION

Eliminer le risque

3

Organiser un pot sans alcool

Jusqu'à quel p de responsabilité responsable en et civile

L'accident routi nt du trajet du travail ?

Faut-il organise e différence l'entreprise ou à ec le travail

Comment gérer te de de l'alcool avant , alcootest, n, etc.

Et que ir 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

TEMOIGNAGE

ENTREPRISE

SIRAS PACIFIQUE

Effectif : 40 salariés

Activité : Végétalisation des sites miniers

Marc-Henri DELRIEU

Gérant

MERCI DE VOTRE ATTENTION

Remplir la fiche d'évaluation