

# Prévenir et réagir face aux pratiques addictives des salariés



BARTHÉLÉMY  
AVOCATS

Maître Magali BOUTIN  
13 mars 2020

### ❑ Définition

- L'addiction se définit comme la **dépendance** c'est-à-dire l'impossibilité répétée de contrôler un comportement et la poursuite de ce comportement en dépit de la connaissance de ces conséquences néfastes.

### ❑ Les différentes addictions rencontrées en entreprise

- L'alcool
- La drogue
- Le tabac
- Les anxiolytiques
- Les NTIC (Nouvelles Technologies et Informations de la Communication)
- Le sexe
- Le jeu
- Le travail

## Les addictions relèvent de la vie personnelle...

- ❑ L'addiction ressort de la vie personnelle du salarié
  - Le travail en entreprise ressort de la sphère professionnelle laquelle est à priori étrangère à la vie personnelle du salarié
  
- ❑ Le salarié dispose d'une sphère personnelle que l'employeur ne peut pas violer, c'est ainsi qu'il a droit:
  - Au respect de ses libertés individuelles ce que rappelle l'article L,1121-1 du Code du travail
    - *« Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ».*
    - ↪ Au respect de la confidentialité des correspondances privées qu'il reçoit sur son lieu de travail
    - ↪ Au respect de son mode de vie
    - ↪ Au respect de sa liberté de se vêtir comme il le souhaite

## ... mais ont des conséquences sur la vie professionnelle

- ❑ Pour autant, ces libertés permettent-elles au salarié de se livrer à ses pratiques addictives sur son lieu de travail et au temps de travail ?
  - Non : L'addiction peut avoir des conséquences lourdes pour l'entreprise, le chef d'entreprise, la collectivité des salariés qui travaille pour le compte de cette entreprise
  
- ❑ Aujourd'hui les entreprises sont de plus en plus confrontées aux problèmes des addictions
  
- ❑ Face à ces situations, qui relèvent de la vie privée mais qui ont une incidence dans l'entreprise, que doit faire l'employeur ?
  - Prévenir ?
  - Contrôler ?
  - Sanctionner ?
  
- ❑ Quels risques encourt un employeur qui reste passif ?
  - Responsabilité pénale ?
  - Responsabilité civile?

- ❑ Pour **assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs**, l'employeur doit mettre en œuvre des actions (C. trav., art. L. 4121-1) :
  - de prévention des risques professionnels
  - d'information
  - de formation
  - mettre en place une organisation et des moyens adaptés
  
- ❑ Les mesures de prévention sont mises en œuvre sur la base des neuf principes généraux de l'article L. 4121-2 du Code du travail. Il doit notamment :
  - Eviter les risques
  - Evaluer les risques
  - Combattre les risques à leur source

# I. Alcool et drogue

## Une interdiction de principe

### ❑ L'alcool dans l'entreprise

- S'agissant de l'alcool dans l'entreprise, celui-ci est en principe interdit
  - Article R. 4228-20 du Code du travail
    - ↳ « *Aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail* »
  - Article R. 4228-21 du Code du travail
    - ↳ « *Il est interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse* ».

### ❑ La drogue en entreprise

- La question n'a pas lieu de se poser dans la mesure où les drogues sont interdites de manière générale...

- ❑ Document unique d'évaluation des risques :
  - Possibilité d'identifier la prise d'alcool ou de drogue comme un facteur aggravant de risque professionnel pour certains postes de travail
  - Permettre de définir dans le plan de prévention les mesures permettant de réduire voire supprimer les risques professionnels liés à ces substances

### ❑ Le règlement intérieur

- Possibilité de rappeler les dispositions suivantes :
  - ↪ Article R. 4228-20 du Code du travail : « *Aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail* ».
  - ↪ Article R. 4228-21 du Code du travail : « *Il est interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse* ».
  - ↪ Article 222-37 du Code pénal et L.3421-1 du Code de la santé publique: Interdiction générale de posséder, d'introduire ou de consommer de la drogue.
  - ↪ Article L.235-1 et R.234-1 du Code de la route : Interdiction de conduire sous l'emprise de stupéfiants ou d'un état alcoolique.
- Déterminer :
  - ↪ Les mesures d'encadrement des pots d'entreprise
  - ↪ Les cas et conditions dans lesquels des fouilles peuvent intervenir
  - ↪ Les modalités de dépistage pour les postes de sécurité
  - ↪ Les modalités de pratique des contrôles inopinés
  - ↪ Les sanctions disciplinaires encourues
- ATTENTION : Le règlement intérieur ne peut pas interdire de manière générale et absolue l'introduction et la consommation d'alcool sur le lieu de travail, en dehors de toutes situation particulière de danger ou de risque (CE, 12 nov. 2012, n°349.365)

### - Les fouilles

#### ▪ Des armoires individuelles

- ↪ Mesure doit être prévue au règlement intérieur
- ↪ Le salarié doit être présent ou tout le moins avoir été prévenu à l'avance (Cass. soc., 15 avril 2008, n°06-45902)
- ↪ Le contrôle doit préserver la dignité et l'intimité (CE 11 juillet 1990, n°86.022)

#### ▪ Des sacs

- ↪ Possibilité de contrôler le sac dès lors que la mesure est justifiée et proportionnée au but recherché
- ↪ Sauf circonstances exceptionnelles, le salarié doit :
  - Être d'accord
  - Avoir été averti de son droit de s'y opposer et d'exiger la présence d'un témoin (Cass. soc. 11 février 2009, n°07-42068)

# **1. Contrôler et sanctionner l'alcoolémie**

### ❑ L'état d'ébriété manifeste

- L'état d'ébriété manifeste peut se caractériser par un certain nombre de signes extérieurs, des troubles du comportement (forte agitation, propos incohérents, démarche hésitante, absence d'équilibre ou équilibre précaire...), de la parole (difficultés d'élocution..).
- La preuve de cet état peut être rapportée par tous moyens
  - En pratique, des témoignages et attestations soit de collègues de travail (CA Colmar 8 janv. 1998, *Jung c/SA Courriers automobiles*), soit de clients de l'entreprise (CA Nancy 12 déc. 1995, *Krommenacker c/ SARL Ambulances Arnault*), peuvent être produits pour établir la réalité d'un état d'ébriété manifeste.
  - Toutefois, pour être retenues, ces attestations ne devront pas être considérées comme suspectes (CA Angers 30 avril 1985, *Sté des Etablissements Jourdan c/ Poisson*) ou contredites ou infirmées par le comportement même de l'employeur (CA Douai 23 mai 1986, *Sté des nouvelles galeries c/ Delenclos* ; CA Nancy 20 mai 1976, *Deux hémisphères c/ Gérardot*).

### ❑ L'état d'ébriété manifeste (suite)

- Lorsque l'état d'ébriété manifeste d'un salarié est caractérisé, quelle doit être la position de l'employeur ?
  - L'article R. 4228-21 du Code du travail dispose qu'il est interdit à toute personne ayant autorité sur les ouvriers et employés de laisser entrer ou séjourner dans l'établissement des personnes en état d'ivresse.
    - ↳ Cette mesure concerne le salarié qui **s'apprête à pénétrer dans l'entreprise** ou celui qui **a déjà commencé** à exécuter sa prestation contractuelle.

### ❑ L'état d'ébriété manifeste (suite)

– Lorsque l'état d'ébriété manifeste d'un salarié est caractérisé, quelle doit être la position de l'employeur ?

▪ En pratique:

↪ **exclure** le salarié en état d'ivresse de son poste de travail.

↪ prendre toutes les dispositions pour s'assurer que le salarié **regagne en toute sécurité son domicile (le faire accompagner)**.

↪ Il peut être utile de **prévenir le médecin du travail** :

- Il ne pourra certes pas intervenir pour constater l'état d'ébriété du salarié ou pour le retirer de son poste de travail
- mais il pourra prendre en compte l'état du salarié lors des visites médicales obligatoires et mettre ainsi en œuvre des mesures de prévention.

↪ La **gendarmerie** peut également être prévenue si une infraction au Code pénal est constatée :

- conduite en état d'ivresse (*art. L 234-1 du Code de la route*)
- ou survenance d'un accident, d'un délit ou d'un crime sous l'empire d'un état alcoolique (*art. L. 3354-1 du Code de la santé publique*).

- ❑ Les contestations du salarié sur son comportement anormal
  - Il peut arriver que le salarié réfute la réalité de l'état d'ébriété qui lui est reproché par l'employeur, en mettant son comportement anormal, qu'il ne nie pas, sur le compte d'une toute autre cause.
  - Ainsi, le salarié impute parfois son comportement anormal à un état de fatigue ou incrimine son environnement ou ses conditions de travail.
    - Le plus souvent, le salarié prétend que son comportement anormal trouve son origine dans une maladie ou dans la prise de certains médicaments.
  - Il convient de préciser que si un doute subsiste sur la véritable cause de l'état anormal du salarié, ce doute lui profite (*art. L.1235-1, in fine et L.1333-1 du Code du travail*).

### ❑ Le contrôle du taux d'alcoolémie

- Pour éviter tout litige sur l'étiologie de l'état anormal du salarié, l'employeur peut souhaiter recourir à des systèmes objectifs de contrôle du taux d'alcool dans le sang ou dans l'air expiré.
  - Est-il en droit de le faire ?
  - Le salarié peut-il légitimement s'y opposer ?

### ❑ Le contrôle du taux d'alcoolémie

#### - Réponses

- La détection de l'état alcoolique peut être effectuée par les services de gendarmerie ou de police, le plus souvent, en dehors de l'entreprise, sur une voie publique de circulation, mais il n'est pas impossible qu'il ait lieu dans l'enceinte même de l'entreprise, l'intervention des services de police étant alors demandée par l'employeur.
  - ↳ En effet, les articles L.234-1 et s et R.234-1 et s. du Code de la route qui incriminent la conduite en état d'ivresse manifeste ou sous l'empire d'un état alcoolique s'appliquent sur l'ensemble du territoire même en dehors des voies ouvertes à la circulation publique, et aux conducteurs de tous les types de véhicules (*Cass. crim., 24 févr. 1971*).
  - ↳ Dans certains cas, la preuve de la consommation d'alcool par le salarié pendant son temps de travail peut être rapportée par un contrôle de police ou de gendarmerie ayant eu lieu en dehors même des heures de travail.
    - C'est par exemple le cas lorsque le taux d'alcool dans le sang est tel qu'au regard du temps écoulé depuis la sortie du travail, le salarié a nécessairement ingéré de l'alcool pendant ses heures de travail (*CA Dijon 24 oct. 2000, M.Aksas c/ SA Soirfeck*).
- Pour établir l'état d'ébriété du salarié, l'employeur devra avoir recours à des moyens objectifs de contrôle.
- L'employeur ne peut pas imposer au salarié un examen médical ou une prise de sang.

### ❑ Le contrôle du taux d'alcoolémie

#### – Réponses (suite)

- S'agissant du **recours à l'alcootest**, la Cour de Cassation en a admis la licéité dès lors que les modalités de contrôle en permettent la contestation et, qu'eu égard à **la nature du travail confié à ce salarié**, un tel état d'ébriété est de nature à exposer les personnes à un danger.
- En résumé, l'alcootest est possible :
  - ↳ s'il est prévu par les dispositions du règlement intérieur,
  - ↳ si ce contrôle répond à un impératif de sécurité,
  - ↳ si les modalités du contrôle en permettent la contestation.
- Dès lors que l'interdiction et le contrôle sont légitimes (règlements intérieurs, consultation du CSE, information des salariés, etc.), le refus de s'y soumettre peut alors constituer une faute.

- ❑ Est-il possible de sanctionner un salarié sous l'emprise d'alcool ?
  - Consommation d'alcool dans l'entreprise
    - Peut justifier une sanction pouvant aller au licenciement pour faute grave, exemple :
      - ↪ Pot alcoolisé sans autorisation de la hiérarchie et en infraction au règlement intérieur (Cass. soc., 26 juin 2012, n°11-12884)
      - ↪ Achat pendant ses heures de travail d'une bouteille d'alcool et introduction dans l'entreprise en contravention avec les dispositions du règlement intérieur (Cass. soc., 3 octobre 2001, n°99-43483)
    - En revanche ne constitue pas une faute grave la prise d'une faible quantité d'alcool avant la prise du travail (Cass. soc., 20 juin 2012, n°11-19914)
      - ↪ En l'espèce l'employeur avait admis l'introduction et la consommation d'alcool à l'occasion d'une réunion de fin d'année.

## Sanction

- Etat d'ébriété sur le lieu de travail
  - Peut justifier un licenciement
    - ↪ Faute grave en fonction de la nature du poste du salarié, de son ancienneté, du caractère exceptionnel de son comportement,
    - ↪ Faute grave reconnue:
      - Lorsque le salarié occupe un poste de sureté, mise en danger des personnes et des biens (Cass. soc., 22 mai 2012, n°99-45878)
      - Comportement persistant mettant en danger plusieurs personnes (Cass. soc., 22 octobre 2003, n°01-41321)
      - Lorsque le salarié a un comportement violent, agressif...
    - ↪ Faute grave non reconnue
      - Etat d'ébriété sans répercussion sur la qualité du travail ni sur le fonctionnement normal de l'entreprise (Cass. soc., 8 juin 2011, n° 10-30162). En l'espèce le salarié avait une certaine ancienneté et aucun précédent,

## **2. Dépister et sanctionner la consommation de drogue**

### ❑ Est-il possible de sanctionner un salarié sous l'influence de drogue ?

#### – Consommation dans l'entreprise

- Faute grave est retenue facilement par les juges du fond

- ↪ Consommation de drogue dans l'entreprise même s'il s'agit d'un fait isolé (Cass. soc., 1 juillet 2008, n°07-40053)

- ↪ Vente de produits stupéfiants dans l'entreprise (Cass. soc., 27 octobre 2009, n°08-40958)

#### – Consommation en dehors de l'entreprise

- La Cour de cassation a retenu la faute grave d'un salarié affecté à un poste de sureté qui a consommé de la drogue en dehors de son temps de travail mais qui était toujours sous l'influence de cette drogue lors de la reprise de ses fonctions. Son comportement violait son contrat de travail et mettait en danger des personnes et des biens (Cass. soc., 27 mai 2012, n°10-19915).

- La consommation de drogue peut avoir pour conséquence un comportement fautif

- ↪ Absences répétées

- ↪ Comportement agressif

- Possibilité d'invoquer le non respect par le salarié de son obligation de résultat (art. R. 4122-1 du Code du travail)

## Sanction

- Un test salivaire positif peut-t-il donner lieu à une sanction ?
  - Selon le Conseil d'Etat on peut considérer qu'il s'agit d'un simple « *test à visée de dépistage, d'orientation diagnostique ou d'adaptation thérapeutique immédiate* » au sens de l'article L. 6211-3 du Code de la santé publique, qui ne suppose pas l'intervention d'un praticien
  - Dès lors, le Conseil d'Etat valide le fait que le test puisse être pratiqué, **sous certaines conditions**, par un supérieur hiérarchique des salariés concernés sans que l'employeur soit tenu de recourir à un médecin (CE, 5 déc. 2016, n°394178)
  - Toutefois, l'utilisation du test ne peut pas être systématique et il n'est justifié que s'il a pour objet de prévenir ou de faire cesser une situation dangereuse.
    - ↳ En conséquence, à l'instar de ce qui est posé pour l'alcootest, le test salivaire n'est licite que si :
      - il est prévu dans le règlement intérieur ;
      - ses modalités en permettent la contestation par la demande d'une contre-expertise médicale ;
      - il est réservé aux salariés qui, par la nature de leur travail (conducteurs d'engins, manipulation de produits dangereux, etc.), sont en mesure d'exposer les personnes ou les biens à un danger.
      - si le salarié a été préalablement être informé de la possibilité de faire l'objet d'un tel contrôle
      - Si les justifications du contrôle doivent lui être exposés
    - ↳ Si toutes ces conditions sont réunies, **le Conseil d'Etat autorise la mise en place du test salivaire** et corrélativement, autorise l'employeur à utiliser son **pouvoir de sanction à l'encontre du salarié contrôlé positif**.

## **II. Tabac**

### ❑ La consommation de tabac en entreprise

- Le décret n° 2006-1386 du 15 novembre 2006 fixant les conditions d'application de **l'interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif** (JO du 16/11/2006, p. 17249) répond à trois objectifs essentiels :
  - Poser le principe d'une interdiction totale de fumer dans les lieux à usage collectif et notamment sur le lieu de travail
  - Définir les conditions strictes de mise à disposition d'emplacements dédiés aux fumeurs
  - Renforcer le dispositif de sanctions
- Les conséquences de la consommation de tabac en entreprise
  - Risque de pauses multiples
    - ↳ Dépassement du temps de pause accordé au salarié
  - Tabagisme passif pour les salariés non fumeur

### ❑ Quid de la cigarette électronique ?

- L'INRS considère
  - qu'en raison des impuretés, des composés volatils et des particules libérés dans l'atmosphère, ce produit est susceptible d'être **préjudiciable à la santé des salariés**.
  - eu égard à son obligation de sécurité de résultat, l'employeur se doit de protéger les salariés.
    - ↳ question/réponse n° 133 publié au mois de mars 2013
- La « *loi de modernisation de notre système santé* » publiée au JO le 27 janvier 2016 prévoit notamment **l'interdiction du vapotage dans les lieux de travail fermés et couverts à usage collectif** (C. santé publ. art. L.3513-1).
  - Un décret du 27 avril 2017 : À compter du **1er octobre 2017**, il est interdit de vapoter dans les lieux de travail « *fermés et couverts à usage collectif* ». (Code de la Santé publique, art. R. 3513-2, L.3513-6). Le fait de contrevenir à cette interdiction expose le fumeur à une amende allant jusqu'à **150 euros** (CSP, art. R. 3515-7).

### ❑ Locaux concernés en entreprise :

- les locaux affectés à l'ensemble du personnel : accueil, réception, locaux de restauration, espaces de repos, lieux de passage ;
- les locaux de travail ;
- les salles de réunion ou de formation.

### ❑ L'application cumulative de ces critères conduit à étendre l'interdiction de fumer à d'autres locaux que précédemment :

- s'agissant ainsi des bureaux, toute personne - le salarié, ses collègues, les clients ou fournisseurs, les agents chargés de la maintenance, de l'entretien, de la propreté,... - doit pouvoir être protégée contre les risques liés au tabagisme passif, que l'occupation des locaux par plusieurs personnes soit simultanée ou consécutive.
- C'est pourquoi l'interdiction s'applique dans **les bureaux collectifs comme dans les bureaux individuels.**

## Le principe de l'interdiction : les locaux visés

### ❑ Locaux concernés : quid de la terrasse d'un café ?

- il en résulte que la **terrasse d'un établissement accueillant du public** ne constitue pas un lieu fermé et couvert où s'impose l'interdiction totale de fumer, dès lors que **close des trois côtés, elle n'a ni toit ni auvent**, ou bien si, disposant d'un toit ou auvent, elle est intégralement ouverte en façade frontale ;
- la terrasse du café « Indiana café », librement accessible à l'usage collectif des consommateurs et du personnel de l'établissement, mais également **fermée par ses trois côtés** principaux, et **munie seulement d'une aération partielle** sous toiture, comme telle impropre à répondre à l'exigence susvisée, constituait un lieu fermé et couvert accueillant du public et **constituant un lieu de travail** ;
  - Cass. civ. 2<sup>ème</sup>, 13 juin 2013, n° 12-22.170 P

### ❑ Autres lieux où l'interdiction de fumer ne joue pas

- les chantiers à l'air libre.
- les véhicules de fonction dès lors qu'ils sont utilisés par une seule personne.
- les cabines de camion, mais l'employeur doit interdire d'y fumer, si plusieurs personnes peuvent s'y trouver.

### ❑ Affichage de l'interdiction (R. 3512-7 CSP)

- Dans les lieux concernés par l'interdiction, une **signalisation apparente** rappelle le principe de l'interdiction de fumer.
- Un modèle de signalisation accompagné d'un message sanitaire de prévention est déterminé par un arrêté du 1<sup>er</sup> déc. 2010.
- Le même arrêté fixe le modèle de l'avertissement sanitaire à apposer à l'entrée des espaces mentionnés à l'article R. 3512-2.



### ❑ Comment prévenir ?

#### – Règlement intérieur

- Rappeler l'interdiction de fumer dans les lieux de travail
  - ↳ Cette interdiction peut être étendue à la cigarette électronique
- Fumer uniquement pendant les pauses autorisées
- Fumer dans les emplacements prévus à cet effet
  - ↳ Art. R.3512-3 du Code de la santé publique: « *L'interdiction de fumer ne s'applique pas dans les emplacements mis à la disposition des fumeurs au sein des lieux mentionnés à l'article R. 3512-2...* »
  - ↳ Art. R. 3512-2 du même Code : « *L'interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif mentionnée à l'article L. 3512-8 s'applique :*
    - 1° Dans tous les lieux fermés et couverts qui accueillent du public ou qui constituent des lieux de travail ;
    - 2° Dans les moyens de transport collectif ;
    - 3° Dans les espaces non couverts des écoles, collèges et lycées publics et privés, ainsi que des établissements destinés à l'accueil, à la formation ou à l'hébergement des mineurs ;
    - 4° Dans les aires collectives de jeux telles que définies par le décret n° 96-1136 du 18 décembre 1996 fixant les prescriptions de sécurité relatives aux aires collectives de jeux. »

EMPLACEMENT FUMEURS  
Interdit aux mineurs de moins de 16 ans.



Fumer augmente les risques de maladies cardiaques et pulmonaires mortelles.

Pour arrêter de fumer, faites-vous aider en appelant le :  
0 825 309 310 (0,15€/min, Tabac Info Service)

Décret n° 2006 - 1288 du 15 novembre 2006 fixant les conditions d'application de l'interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif.

- ❑ Comment prévenir ?
  - L'accompagnement
    - Bien évidemment, la mise en place d'un tel accompagnement se fera **en collaboration** avec les membres du CSE, le médecin du travail.
  
  - Rôle du CSE :
    - ↳ contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail. Il a également pour mission de veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires en la matière.
    - ↳ Il sera notamment consulté par l'employeur sur le projet de règlement intérieur ou d'avenant à celui-ci.

### ❑ Quelles sanctions ?

- Obligation pour l'employeur de faire respecter les dispositions du Code de la santé publique.
  - il dispose au principal d'un pouvoir disciplinaire dans l'entreprise.
  - l'agissement fautif du salarié peut trouver son fondement, outre dans la violation du règlement intérieur, dans l'infraction à une règle établie par un texte d'origine légale, réglementaire ou conventionnelle.
- Le salarié ayant enfreint les règles sur le tabagisme peut se voir sanctionner :
  - **Civilement**
    - ↪ Licenciement pour faute grave d'un salarié justifié lorsque celui-ci a fumé dans l'entreprise malgré l'interdiction générale portée à sa connaissance par panneau d'affichage (Cass. soc., 1<sup>er</sup> juillet 2008, n°06-46421)
    - ↪ Licenciement pour faute grave d'une salariée qui a violé l'interdiction de fumer dans les locaux de l'entreprise (Cass. soc., 16 octobre 2013, n°12-19670)
  - **Pénalement**
    - ↪ Article R.3515-2 du Code de la santé publique : « *Le fait de fumer dans un lieu à usage collectif mentionné à l'article R. 3512-2 hors de l'emplacement mentionné à l'article R. 3512-3 est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la troisième classe* ».

## **III. NTIC**

- ❑ Nouvelle forme d'addiction ayant des impacts dans l'entreprise
- ❑ Se développe pendant le temps de travail sous plusieurs formes
  - Messageries instantanées
  - Réseaux sociaux
  - SMS
  - Jeu en ligne
  - ...
- ❑ Conséquences non-négligeables
  - Perte de productivité des salariés
    - Trop de temps passé sur les réseaux sociaux durant les heures de travail...
  - Risque d'atteinte à la réputation ou à l'image de marque de l'entreprise
    - Dénigrement, diffamation, injures... à l'encontre de l'entreprise ou de ses collaborateurs...
  - Risques de fuite de données sensibles
    - Confidentialité, secrets de fabrique et données stratégiques menacés, acte de concurrence déloyale...
  - Risque de mésentente et de dégradation des relations professionnelles
    - Tensions et conflits possibles entre salariés du fait de propos tenus sur les réseaux sociaux...

### ▣ Principes

- L'accès des salariés à internet pendant les heures de travail avec les outils mis à leur disposition par l'employeur pour l'exécution de leur travail, est **présumé être à titre professionnel**.
- Le salarié utilisant une connexion mise à sa disposition par son employeur pour les besoins de ses fonctions et ce, **à des fins étrangères à cette exécution**, peut donc être sanctionné si ce comportement se répète.
- **En l'absence de dispositions contraires, seul l'abus dans la consultation des réseaux sociaux (fréquence excessive et ou temps de connexion trop important) pourra être sanctionné par l'employeur.**

### ❑ Comment prévenir ?

- Mise en place d'une **Charte informatique** ou guide de bonne conduite des technologies de l'information et de la communication
  - **Objet :**
    - ↳ Encadrement et sécurisation de l'usage du réseau informatique de l'entreprise et d'internet
      - pouvant aller d'une interdiction pure et simple d'accéder aux réseaux sociaux (avec éventuellement mise en place d'un dispositif de filtrage) à une autorisation sous des conditions tendant à limiter les risques en matière de sécurité du réseau de l'entreprise et les abus du salarié
    - ↳ Information du personnel sur ses droits et obligations en tant qu'utilisateur de ces nouvelles technologies
  - **Annexe du règlement intérieur**
    - ↳ Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, la charte informatique doit être considérée comme une annexe au règlement intérieur, dès lors qu'elle impose aux salariés des obligations ou interdictions précises concernant l'usage des outils et du réseau informatique dont la méconnaissance volontaire peut le cas échéant entraîner une sanction disciplinaire.
    - ↳ La charte revêt ici un caractère disciplinaire
  - Engagement unilatéral de l'employeur

## NTIC en entreprise

- Conditions d'opposabilité aux salariés :
  - Information et consultation du CSE préalable à l'élaboration ;
  - Annexion au règlement intérieur de cette dernière ;
  - Information des salariés par voie d'affichage dans les locaux où était affiché ledit règlement.
  
- N'ont pas en revanche de portée contraignante pour le salarié les documents intitulés « charte informatique » se résumant en fait à de simples consignes de prudence dans l'utilisation des outils informatiques de l'entreprise, sans fixer d'obligations ou d'interdictions précises.
  
- La Charte doit contenir des dispositions permettant :
  - D'assurer la sécurité du réseau informatique de l'entreprise ;
  - De préciser les attributions de l'administrateur réseau de l'entreprise et la nature du contrôle que celui-ci peut être amené à exercer sur les différents postes informatiques de l'entreprise ;
  - De prévenir l'usage abusif par les salariés des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) ;
  - De prévenir les comportements à risque ;
  - De fixer les modalités d'utilisation du réseau intranet et de la messagerie électronique de l'entreprise par les représentants du personnel ou les représentants syndicaux ;
  - De réglementer l'usage d'internet par les salariés et notamment des réseaux sociaux.

### ❑ Est-il possible de contrôler ? Sanctionner ?

- Oui: principe
  - Pouvoir et droit de l'employeur de contrôler et surveiller l'activité de son personnel pendant le temps de travail
  
- Fondement
  - Lien de subordination employeur – salarié ;
  - Responsabilité de l'employeur pouvant être engagée;
  - Règlement intérieur ;
  - Pouvoir disciplinaire ;
  - Sanctions en cas de violations des règles de discipline.
  
- Cass. soc., 26 février 2013, n° 11-27372
  - « Mais attendu que la cour d'appel, qui a constaté que la salariée s'était connectée pendant son temps de travail à de très nombreuses reprises à de nombreux sites extraprofessionnels tels que des sites de voyage ou de tourisme, de comparaison de prix, de marques de prêt-à-porter, de sorties et événements régionaux ainsi qu'à des réseaux sociaux et à un site de magazine féminin et que ces connexions s'établissaient, exclusion faite de celles susceptibles de présenter un caractère professionnel, à plus de 10 000 sur la période du 15 au 28 décembre 2008 et du 8 janvier au 11 janvier 2009 a pu décider, malgré l'absence de définition précise du poste de la salariée, **qu'une telle utilisation d'internet par celle-ci pendant son temps de travail présentait un caractère particulièrement abusif et constitutif d'une faute grave** ».

- Les limites au pouvoir de sanction
  - Liberté d'expression des salariés : Liberté fondamentale
    - ↳ Ne peut être limitée qu'à la condition que ces limites soient justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché.
  - Distinction sphère publique – sphère privée établie par la jurisprudence
  - Sur le plan procédural, loyauté de la preuve et irrecevabilité de certains modes de preuves
    - ↳ L'employeur est notamment tenu d'informer préalablement le salarié, de la mise en place de dispositifs destinés à contrôler son activité, évaluer son travail ou collecter des informations le concernant personnellement.

## **IV. Responsabilité de l'employeur**

## La responsabilité pénale de l'employeur

### ❑ En matière d'alcool

- Interdiction de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse (Article R.4228-1 du Code du travail)
  - L'employeur ayant méconnu le principe d'interdiction est passible d'une peine d'amende de 3.750 euros, laquelle est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés concernés par cette infraction (Article L. 4741-1 du Code du travail)
  
- Responsabilité pénale peut être écartée (Cass. crim., 5 juin 2007, n° 06-86.228) :
  - L'entreprise avait organisé un repas de fin d'année dans ses locaux mais en dehors des heures de travail. Sur son trajet de retour un salarié, ayant un fort taux d'alcoolémie (1,90 g/l) perd le contrôle de sa voiture et décède. Le chef d'établissement est poursuivi pour homicide involontaire par manquement à une obligation particulière de sécurité imposée par la loi (C. pén., art. 221-6)
  - Le Code du travail interdit en effet au chef d'établissement d'introduire des boissons alcoolisées dans l'entreprise sauf celles expressément autorisées (voir ci-dessus). Or, une boisson non autorisée avait circulé à la fin du repas après le départ de l'employeur.
  - La Cour de cassation a toutefois écarté la responsabilité de l'employeur car, si la boisson incriminée avait bien circulé entre les convives à la fin du repas, ce dernier avait été organisé en dehors du temps de travail et de plus il n'était pas établi que la victime avait précisément consommé de cet alcool.
  - En revanche, deux salariés de l'entreprise ont été condamnés pour non-assistance à personne en danger pour avoir laissé la victime prendre son véhicule.

## La responsabilité pénale de l'employeur

- ❑ En matière de drogue
  - La drogue étant par nature interdite, l'employeur ne peut voir sa responsabilité pénale engagée sauf à considérer qu'il s'est rendu complice à la consommation ou introduction de drogue dans l'entreprise
  
- ❑ En matière de tabac (Article R.3515-3 du Code de la santé publique)
  - Est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe le fait, pour le responsable des lieux où s'applique l'interdiction prévue à l'article R. 3512-2, de :
    - 1° Ne pas mettre en place la signalisation prévue à l'article R. 3512-7 ;
    - 2° Mettre à la disposition de fumeurs un emplacement non conforme aux dispositions des articles R. 3512-3 et R. 3512-4 ;
    - 3° Favoriser, sciemment, par quelque moyen que ce soit, la violation de l'interdiction mentionnée au premier alinéa du présent article. Est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe le fait, pour le responsable des lieux où s'applique l'interdiction prévue à l'article R. 3511-1, de :
  
- ❑ A cela s'ajoute bien sûr la reconnaissance possible de la responsabilité pénale du chef d'entreprise, fondée sur une faute d'imprudence ou de négligence.

### ❑ Obligation de sécurité de l'employeur

#### - Article L.4121-1 du Code du travail

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

*Ces mesures comprennent :*

- ↪ *1° Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1 ;*
- ↪ *2° Des actions d'information et de formation ;*
- ↪ *3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.*
- ↪ *L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.*

### ❑ La reconnaissance d'une faute inexcusable ?

- Selon la Cour de cassation, le seul manquement de l'employeur à son obligation de sécurité ne suffit pas à caractériser la faute inexcusable au sens de l'article L. 452-1 du Code de la sécurité sociale ;
  - *« le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité lorsqu'il avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour le préserver » (Cass. soc., 28 févr. 2002, n° 99-17.201 n°4).*

## Exemple de manquements à l'obligation de sécurité

- ❑ L'employeur doit assurer une protection effective des non-fumeurs :
  - « l'employeur (est) tenu d'une obligation de sécurité vis-à-vis de ses salariés en ce qui concerne leur protection contre le tabagisme dans l'entreprise » (Cass. soc., 29 juin 2005, n° 03-44.412, Bull. n° 219)
    - Le contexte : l'employeur, malgré les réclamations de la salariée, s'était borné à interdire aux autres salariés de fumer en sa présence et à apposer des panneaux d'interdiction de fumer dans le bureau à usage collectif qu'elle occupait mais les salariés avaient continué de fumer ...
    - Résultat: rupture du contrat aux torts de l'employeur.
  
- ❑ Un salarié peut-il prendre acte de la rupture de son contrat de travail en cas de tabagisme passif ?
  - Oui (Cass. soc., 6 octobre 2010, n° 09-65.103 FS-PB)
  
  - Indemnités de rupture à la charge de l'employeur
  
  - Un accident survenu à l'issue d'une réunion amicale a été reconnu comme accident de trajet, bien que l'horaire de départ du salarié ait été retardé par cette réunion ne relevant pas directement de l'emploi, car l'employeur n'ignorait pas son organisation, participant des traditions et favorisant la cohésion de l'équipe. Cela impliquait son accord au moins tacite (Cass. soc., 14 févr. 1980, n° 79-10.160)

# Merci de votre attention

Pour toutes vos questions  
n'hésitez à contacter votre formateur :  
[mboutin@barthélémy-avocats.com](mailto:mboutin@barthélémy-avocats.com)