

35-44 ans sont les plus vulnérables dans ce domaine.

Comment mettre en place un schéma d'intervention qui passe par la prévention, le management, mais aussi l'accompagnement psychosocial voire thérapeutique, notamment dans les PME où les structures diffèrent des grands groupes ? La consommation de substances psychoactives soulève certes des questions de santé pour le salarié et l'entreprise, mais aussi des questions de sécurité et de responsabilité à la fois managériale, sociale et juridique de l'entreprise. Ce qu'elle n'appréhende pas toujours, comme le montre une étude* réalisée par l'Observatoire social de Lyon en partenariat avec l'Institut national de prévention et

ENTREPRISES N'ENVISAGENT PAS DE CONSACRER DU TEMPS À LA PRÉVENTION.

n'est pas un phénomène qui s'arrête aux portes de l'entreprise. Ce qui préoccupe plus l'entreprise, c'est l'effet de la consommation dans la sphère privée et ses répercussions sur l'environnement professionnel. 34 % des répondants pensent que des comportements problématiques observés dans l'entreprise peuvent être imputables à la consommation de tels produits (accidents du travail, agressivité, somnolence, troubles relationnels, absentéisme...).

En même temps l'entreprise s'exonère souvent d'une réflexion sur ce qui amène le salarié dans cette posture : 56 % pensent qu'il n'y a pas de rapport entre le milieu du travail et l'usage de substances psy-

montré les limites des stratégies de consommation des substances et des stratégies d'information des individus » souligne l'étude. La question de l'usage de produits psychoactifs doit être abordée dans une acceptation plus large de santé ou de sécurité au travail, et de recherche de mieux être au travail.

Enjeux. S'appuyant sur les résultats de cette enquête, Jean-François Valette, directeur d'Aides Alcool, formule plusieurs préconisations : « Il est essentiel de restituer cette question dans le fonctionnement global de l'entreprise afin de définir une politique d'ensemble, prenant en compte les différents acteurs [employeurs, syndicats, médecins du travail]. » Mais aussi de créer un sentiment de responsabilité collective au sein de l'entreprise, qui permet un travail sur le long terme, et de rompre avec une gestion au coup par coup. L'entreprise doit se doter de principes, d'objectifs et d'outils afin d'avoir une intervention cohérente.

Il est essentiel aussi de créer un climat différent sur ces sujets, « en sortant de l'approche strictement prohibitionniste ou répressive, sans se précipiter du contexte de la consommation de ces substances ». Par exemple, faire le lien avec les enjeux organisationnels, managériaux et liés aux conditions de travail. Même lorsque le système de l'entreprise n'est pas la cause directe de la prise de ces substances, cela peut être un facteur aggravant. En même temps, si la démarche de l'entreprise doit s'ancrer dans un dispositif sanitaire et social, elle ne peut s'y substituer.

Estelle Leroy

(*) Enquête quantitative et qualitative réalisée de mai à novembre 2005, auprès de 100 entreprises.

FOCUS DES RISQUES JURIDIQUES COMPLEXES

L'obligation de prévention des employeurs

■ L'employeur est tenu de prendre toutes les mesures pour assurer la protection de la santé physique et mentale de ses salariés. Prévu à l'article L. 230-1 du Code du travail, ce principe général

de prévention a notamment pris toute sa signification avec la fameuse jurisprudence amiante qui impose à un chef d'entreprise une obligation de résultat en matière de sécurité. Dans un arrêt du 29 juin 2005, la chambre sociale de la Cour de cassation a étendu cette obligation au tabagisme passif. L'employeur doit-il pour autant mettre en place des mesures de prévention pour aider un salarié à ne plus être sous l'emprise de substances telles que l'alcool, la drogue, le tabac ?

« L'obligation de prévention n'englobe pas une

pseudo-obligation de l'employeur à prendre des mesures de nature à inciter les salariés à arrêter l'usage de toute substance psychoactive », répond Alain Leriche, avocat associé au cabinet

LDLF Avocats. Car imposer de telles mesures sans qu'elles soient fondées sur la base du volontariat de l'employé ne respecterait pas l'article L. 120-2 du Code du travail protégeant les libertés individuelles.

Reste que la responsabilité de l'employeur peut se trouver engagée si le salarié sous l'emprise par exemple de l'alcool cause un préjudice à un autre salarié ou à un client. Dans ce cas-là, l'employeur n'est pas à l'abri d'une action en justice, notamment sur le terrain de la faute inexcusable. Et pourquoi pas en matière pénale pour mise en danger d'au-

trui ? L'article L. 232-2 du Code du travail interdit par ailleurs à tout chef d'établissement de laisser entrer ou séjourner dans les locaux des personnes en état d'ivresse. Mais, en pratique, la situation ne serait pas aussi simple pour l'employeur. « La difficulté est de prouver qu'une personne puisse être sous l'emprise par exemple de la drogue ou de l'alcool sans qu'elle ait porté un préjudice à un autre salarié ou à un client », explique Isabelle Schucké-Niel, avocat spécialisée en droit social. L'employeur pourrait soumettre le salarié à des tests de dépistage tels que définis préalablement dans son règlement intérieur et sanctionnera selon les résultats sinon il lui faudrait attendre de relever des comportements fautifs de son salarié dans les tâches qui lui sont confiées en recueillant un maximum de preuves avant de prendre une sanction disciplinaire mais non motivée par l'addiction. »

Frédéric Hastings