



L'ETHYLOTEST ELECTRONIQUE A AIR FRANCE

alcool, drogues...

REGLEMENT INTERIEUR BIEN CADRE ?...

LA DGI, MAI 2009.

La Direction a décidé de faire reconnaître l'utilisation de l'éthylotest par une personne autre que le Médecin du Travail. Pour ce faire, elle doit modifier le règlement intérieur afin d'être en adéquation avec le Code du Travail et les textes réglementaires.

Quelle est la règle du jeu :

Le Règlement Intérieur fixe les mesures d'application de la réglementation hygiène et sécurité, et les règles générales et permanentes relatives à la discipline au sein de l'entreprise. (Art. L1321-1 du CT). Les dispositions concernant l'hygiène et la sécurité s'appliquent à toutes les personnes travaillant dans l'entreprise, qu'elles soient liées ou non par un contrat de travail. (arrêt du Conseil d'Etat du 1^{er} juillet 1988).

En s'appuyant sur l'article L1321-3 du CT et l'arrêt CORONA du 1^{er} février 1980 autorisant l'utilisation de l'éthylotest dans les entreprises, la jurisprudence du Conseil d'Etat rend « illégalles les dispositions d'un règlement intérieur portant atteinte aux droits de la personne lorsqu'elles excèdent par leur généralité l'étendue des sujétions que l'employeur peut légalement imposer en vue d'assurer la sécurité dans son entreprise ».

(la circulaire ministérielle du 15 mars 1983 donne une liste importante mais non exhaustive de clauses illégales).

Pour le Conseil d'Etat, la soumission des salariés à l'alcootest peut être prévue dans le règlement intérieur si elle n'a pour objet que de faire cesser une situation dangereuse, et non de permettre à l'employeur de faire constater une faute disciplinaire. De plus, il précise que le contrôle d'alcoolémie ayant un effet restrictif aux libertés des salariés, l'employeur doit justifier ces restrictions par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché (art. L1121-1 et L1321-3 du CT).

Et la Cour de cassation (cass. soc. 22 mai 2002) d'admettre plus largement que le contrôle d'alcoolémie sur un salarié est licite à la double condition que, d'une part, les modalités du contrôle en permettent la contestation et que, d'autre part, eu égard à la nature du travail confié, l'état d'ébriété soit de nature à exposer les personnes ou les biens à un danger.

La Direction ne pouvant soumettre tous ses salariés au contrôle d'alcoolémie, elle doit clairement identifier et noter dans le règlement intérieur tous les métiers qu'elle considère comme « **poste de sécurité** » au même titre que les métiers considérés comme « **poste à risque** ». Qui plus est lorsqu'elle veut appliquer le taux d'alcoolémie de 0,2g/l de sang (0,10mg/l d'air expiré).

Affirmant que ce nouveau règlement ne s'appliquera qu'à la DGI, elle devra également le stipuler dans le R.I., comme la référence et le numéro d'homologation de l'éthylotest électronique qu'elle veut utiliser pour ces contrôles dans le respect de l'article L1311-2 du CT.

Mieux qu'une adresse Internet : le site CFE-CGC Air France - <http://cfecgcaf.fr>

C.F.E- C.G.C Air France - 5 rue de la HAYE - BP 10201 - 95703 Roissy CDG Cedex - tél. : 01 41 56 04 70 fax : 01 41 56 04 79



La Direction, suite à notre interrogation, a déclaré que les contrôles d'alcoolémie seront pratiqués par les Managers.

La CFE-CGC précise clairement que les contrôles d'alcoolémie concernent bien sûr l'encadrement ainsi que la Maîtrise d'encadrement.

La Direction devra donc l'écrire également dans le règlement intérieur afin d'éviter toute polémique et contrôle abusif par des personnes non désignées par l'employeur.

La personne désignée devra être habilitée par une formation justifiant ses compétences tant sous l'aspect réglementaire que sous l'aspect médico-social et d'accompagnement psychologique.

Les sanctions disciplinaires devront également être présentes dans le R.I. (**art. L1321-1 ET L1331-1 du CT**) afin d'éviter toute sanction aléatoire ou disproportionnée par une hiérarchie sans repère, sauf si la Direction ne veut s'en tenir qu'aux sanctions définies par les textes en vigueur, mais cela n'irait pas dans le sens des propos tenus par notre représentant de la Direction qui s'approprie le droit de faire ce qu'il veut. (*art. 221-6, 222-19, 222-20 et 223-1 de la Loi n° 2000-647 du 10 juillet 2000 art.4, 5, 6 JO du 11 juillet 2000 et Ordonnance n° 2000-916 du 19 septembre 2000 art.3 JO du 22 septembre 2000 en vigueur le 1^{er} janvier 2002*). (*amendes et prison...*).

*Les sanctions disciplinaires devront être un standard dans toutes les entités de l'entreprise afin d'éviter toute polémique, et nous rappelons à la Direction que la procédure disciplinaire qu'elle appliquera ne devra pas sanctionner **l'alcoolisme** mais plutôt **ses conséquences néfastes et négatives pour l'entreprise**.*

Qu'en est-il pour les substances psychoactives illicites (drogues) ?

Les substances psychoactives illicites (drogues), au niveau du code du travail, ont été assujetties aux mêmes règles que pour l'alcool. Depuis toujours à Air France les consommateurs de drogues étaient licenciés et les demandeurs d'emploi refoulés par la médecine du travail malgré un règlement intérieur très succinct sur le sujet. Alors pourquoi la Direction ne veut-elle pas se prononcer sur cet item ? Puisqu'elle se rapporte à ce qui est prescrit dans le Code de la Route pour l'alcool, pourquoi ne fait-elle pas la même chose pour la drogue ?

Nous avons demandé au représentant de la Direction, correspondant de sécurité, s'il connaissait les tolérances reconnues par la Loi en matière de consommation de substances psychoactives, il n'a pas su nous répondre.

Pourtant l'arrêté du 24 juillet 2008 paru au JO du 30 juillet 2008 a homologué les tests de dépistage par la salive pour le dépistage des stupéfiants, notamment du produit actif du cannabis (THC).

Cet arrêté définit les seuils de dépistage pour les différentes classes de stupéfiants. Il modifie par la même l'arrêté du 5 septembre 2001 fixant les modalités du dépistage des stupéfiants et des analyses et examens prévus par le décret n°2001-751 du 27 août 2001 relatif à la recherche des stupéfiants pratiquée sur les conducteurs impliqués dans un accident mortel de la circulation routière, modifiant également le décret n° 2001-251 du 22 mars 2001 relatif à la partie réglementaire du Code de la route (décrets en Conseil d'Etat) et modifiant le Code de la route.

Donc la Direction en restant muette dans son règlement intérieur, laisse supposer qu'elle accepte les seuils retenus par cet arrêté qui sont, pour le THC (tétrahydrocannabinol) par exemple, 15ng/ml pour le test salivaire et 50ng/ml pour le test urinaire (ng : nano gramme ; pour les drogues telles que la cocaïne ou benzoylecgonine le seuil est de 10ng/ml de salive, et par voie de conséquence accepte l'entrée de la drogue dans l'entreprise ce qui est totalement contradictoire avec le but recherché.



Pourquoi ne se prononce t-elle pas pour l'interdiction totale dans tout Air France , cela éviterait d'avoir à inscrire tous les « postes sécurités » concernés, conservant ainsi son intégrité initiale, tout en clarifiant sa position par rapport au Conseil National du Travail.

En effet, le CNT et la CCT (Convention Collective de Travail), vont élaborer une Loi qui imposera un règlement intérieur très cadré en matière de lutte contre l'alcool et les drogues.

« le CNT (Conseil National du Travail), a émis un avis et un projet de CCT (Convention Collective de Travail) relatif à une politique en matière d'alcool et de drogue dans les entreprises. Le CNT va déterminer par une nouvelle Loi, que chaque employeur devra disposer d'une politique en matière d'alcool et de drogue dans son entreprise à partir du 1^{er} avril 2010 (sous réserve).

Une première phase demandait à l'employeur de reprendre les principes de départ et les objectifs de sa politique en matière d'alcool et de drogue dans son règlement (sans suivre la procédure de modification de celui-ci).

Une deuxième phase pour introduire toutes les mesures élaborées dans la première phase qu'il estime devoir prendre (selon la procédure normale de modification du règlement), à savoir :

- *Qui peut être testé*
- *Quand tester*
- *Qui peut tester*
- *Ce qu'il en est quand un travailleur n'est plus apte à travailler.*

Si tout se passait bien, une Loi portant les dispositions diverses devait tomber fin mars début avril et le CNT de conclure la CCT pour une mise en vigueur au mois d'avril. »

(source : amendement au projet de loi portant des dispositions diverses, doc. De la chambre, 1786/002).

La Direction a une très belle carte à jouer en ce moment, mais malheureusement ne la joue pas. Manifestement elle se cantonne à vouloir faire passer une modification du règlement en totale inadéquation avec le Code du Travail, le Conseil d'Etat, la Cour de cassation et dans un avenir proche avec la nouvelle Loi.

La CFE-CGC regrette le comportement de la Direction malgré nos avertissements, d'abord en réunion CHSCT puis en CE.

Malgré notre déclaration en CE du 24 avril 2009, et la sortie de la salle de tous les commissaires des différentes organisations syndicales afin d'obliger la Direction à revoir sa copie, celle-ci considère que le point étant à l'ordre du jour, il nous a été présenté validant ainsi le processus.

La CFE-CGC ne cautionnera pas ce comportement et surtout ne laissera pas la Direction imposer un règlement qui n'apportera pas plus de crédibilité que l'actuel en matière de combat contre l'alcool et les drogues.

La CFE-CGC s'emploiera à ce que la modification du règlement intérieur soit en totale osmose avec le Code du Travail et les textes de Loi, afin qu'il permette à la Médecine du Travail d'assurer son rôle de Prévention, et que son efficacité permette de réaliser les vœux du Président, « zéro alcool à Air France » .

La CFE-CGC.

Mieux qu'une adresse Internet : le site CFE-CGC Air France - <http://cfecgcaf.fr>

C.F.E- C.G.C Air France - 5 rue de la HAYE - BP 10201 - 95703 Roissy CDG Cedex - tél. : 01 41 56 04 70 fax : 01 41 56 04 79



DECLARATION DE LA CFE-CGC DGI

Le 24 avril 2009,

La CFE-CGC a approuvé le challenge lancé en juin 2007 par le Président J. C. Spinetta aux organisations professionnelles et la Direction pour la présentation d'une stratégie ayant pour objectif d'arriver à « zéro alcool à Air France ».

La CFE-CGC a voté pour la non distribution d'alcool dans les restaurants d'entreprise.

La CFE-CGC est en total accord avec les vœux du Président pour le « zéro alcool » et « zéro drogues » à Air France.

Par contre la CFE-CGC refuse d'approuver la modification du règlement intérieur telle qu'elle est présentée ce jour car elle est en complète inadéquation avec le Code du Travail, les arrêts et circulaires du Conseil d'Etat, de la cour de cassation et du Ministère du Travail.

En effet, si l'arrêt CORONA du 1^{er} février 1980 a permis l'utilisation de l'éthylotest dans les entreprises dans le seul but de prévenir ou de faire cesser une situation dangereuse, le Conseil d'Etat l'a validé sous la condition d'un règlement intérieur très cadré quant à son utilisation. L'employeur ne pouvant effectuer des contrôles d'alcoolémie à tous ses salariés, il ne pourra être utilisé que pour les postes à risques et les postes de sécurité clairement définis dans le règlement intérieur.

De plus, l'article L1321-1 du Code du travail rappelle ce que doit contenir le règlement intérieur et ne dissocie jamais l'hygiène de la sécurité contrairement à la Direction qui veut substituer la sécurité à l'hygiène.

Le fait de ne pas cadrer les postes de sécurité en ce qui concerne le taux d'alcoolémie de 0,2g/l de sang et les drogues ne va pas dans le sens des articles L1321-3 et L1321-6 du CT et rend caduque les investigations de la Médecine du Travail en matière de prévention des risques sur les deux sujets.

La CFE-CGC ne votera cette modification du règlement intérieur que lorsque les textes seront en phase avec le Code du Travail et les différents arrêts du Conseil d'Etat, de la cour de cassation et du Ministère du Travail, permettant ainsi à la Médecine du Travail de respecter ses obligations en matière de prévention, et d'éviter toutes discriminations et polémiques entre salariés et des Managers non habilités à tenir le rôle préventeurs quant à la pratique de l'éthylotest.

Si malgré notre vote négatif, la Direction voulait maintenir sa position en l'état, la CFE-CGC n'hésiterait pas à saisir l'inspection du travail et les tribunaux.

La CFE-CGC