

Introduction

Alcool, tabac, drogues, stress, harcèlement moral et sexuel, risque routier... dans l'entreprise. Pourquoi aborder ces différents problèmes, plutôt classés comme des problèmes de société, dans un même ouvrage. D'autant que les directions d'entreprises considèrent, bien souvent, que les conduites addictives sont affaires de personnes ou que l'entreprise n'est pas la seule cause du stress.

Autre interrogation : pourquoi rassembler dans un même ouvrage l'étude de risques aussi divers que le stress ou le risque « prestataire », ou encore le risque « Internet » ?

La réponse à ces deux questions tient dans les dispositions de l'article L. 230-2 du Code du travail aux termes desquelles « *le chef d'établissement prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé "physique et mentale" des travailleurs de l'établissement...* ». Pèse ainsi sur le chef d'entreprise une obligation générale de sécurité qui est le corollaire de son pouvoir de direction. Et il paraît logique que l'employeur, ayant autorité sur les salariés, soit responsable de leur sécurité. C'est du moins la logique partagée par le juge pénal et le juge prud'homal qui l'appliquent non sans sévérité, comme on pourra le constater tout au long de ce livre.

Ainsi, selon la chambre sociale de la Cour de cassation, l'employeur est tenu, en vertu du contrat de travail, à une obligation de « sécurité de résultat ». De son côté, la chambre criminelle considère que pèse sur le chef d'entreprise une « obligation générale de sécurité ». « Obligation de sécurité de résultat » d'un côté, « obligation générale de sécurité » de l'autre, pourquoi cette différence terminologique ? Cela mérite quelques mots d'explication.

La nature des responsabilités mises en cause devant chaque juge est différente : l'une est pénale (c'est la société qui condamne un comportement qu'elle juge déviant) et l'autre est civile (c'est un particulier qui demande à ce que son préjudice soit réparé ou indemnisé). La responsabilité pénale suppose en principe une faute personnelle et consciente ; la responsabilité civile peut être mise en cause même sans faute ou du fait des personnes dont on a la responsabilité.

Concrètement, l'obligation générale de sécurité du juge pénal permet de considérer que l'employeur a commis une faute personnelle lorsqu'il est démontré qu'il

n'a pas veillé personnellement à la stricte et constante application de la réglementation. En d'autres termes, il ne sera relaxé que s'il a pris toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité, ce « indépendamment des mesures expressément rendues obligatoires par les textes relatifs à la sécurité des travailleurs » (Cass. crim. 19 novembre 1996, Bull. crim. n° 413).

Quant à l'obligation de résultat du juge prud'homal, elle permet de condamner l'employeur qui n'a pas tout mis en œuvre pour assurer la sécurité et la santé physique et mentale des salariés. C'est sur ce fondement qu'un employeur a été jugé responsable de la prise d'acte de la rupture de son contrat par un salarié qui se plaignait de l'absence d'application des règles de protection des non-fumeurs dans l'entreprise. En l'espèce, l'employeur a eu beau faire valoir qu'il avait apposé les panneaux réglementaires, cela a été jugé insuffisant par le juge qui a considéré que l'employeur devait aussi exercer son pouvoir disciplinaire pour empêcher les salariés fumeurs de contrevenir à l'interdiction de fumer (voir p. 72).

Ces jurisprudences des deux chambres sociale et criminelle de la Cour de cassation sont, en définitive, très proches l'une de l'autre. Elles ne font que traduire les dispositions d'une directive européenne du 12 juin 1989 qui considère que « *l'employeur est obligé d'assurer la santé et la sécurité des travailleurs dans tous les aspects liés au travail* ».

Enfin, quand on précise que la santé des salariés au travail se conjugue au sens « physique et mental », on comprend que le temps de la politique du laisser-faire est dépassé et que celui de la prévention de ces risques « tabous » est devenu une nécessité pour tout chef d'entreprise diligent.

Au demeurant, si l'employeur met en œuvre des mesures de prévention, d'information et de formation efficaces, sa responsabilité ne peut être mise en cause. Là est d'ailleurs la limite de l'étendue de la responsabilité de l'employeur.

Cet ouvrage se veut didactique, concret et positif. Didactique, il l'est parce que son style est clair et simple et que l'accès à l'information y est direct. Un chapitre par risque et une même présentation pour chacun d'entre eux. Concret, parce qu'il essaie de délimiter précisément les limites de « l'interdit et du possible ». À cet égard, le lecteur trouvera en fin de chapitre des séries de questions/réponses pour lui permettre de savoir concrètement ce qu'il peut et ne peut pas faire. Positif, car s'il décrit précisément l'étendue de la responsabilité des employeurs, les auteurs ont également largement insisté sur les politiques de prévention et de concertation pouvant être mises en œuvre pour chacun de ces risques.

L'alcool dans l'entreprise : un risque connu, mais encore sous-estimé

L'alcool et l'alcoolisme dans l'entreprise : un fait de société

La perception de l'alcool dans la société d'hier

Les boissons contenant de l'alcool ont été longtemps reliées au magique, au divin, au sacré dans l'imaginaire collectif des civilisations capables de les produire. Dans des sociétés où la religion structurait la vie de chacun, l'alcool permettait d'accéder à un autre monde : celui du surnaturel qui se confondait parfois avec la mort.

Cet imaginaire collectif a évolué en intérêt collectif dans lequel ces boissons ont conservé leur caractère sacré et convivial. L'alcool relève des codes sociaux qui s'imposent à nous, par le mécanisme de l'habitude.

Pourtant, il faut savoir que jusqu'au XVIII^e siècle, l'alcool était rare et cher ; les boissons fermentées se conservaient peu et se transportaient difficilement. Elles étaient finalement plus accessibles aux classes privilégiées qu'au peuple.

La révolution industrielle va bouleverser ce schéma en permettant aux ouvriers d'avoir accès plus facilement à l'alcool qui, sans tomber dans une vision trop caricaturale, sera utilisé pour échapper à la misère et faire face aux difficiles conditions de travail (grande souffrance physique, surexploitation, etc.).