

REPERER LES COMPORTEMENTS DANGEREUX



Vous avez noté un laxisme de la part de certains salariés dans l'application des consignes de sécurité, et vous en soupçonnez d'autres d'être enclins aux conduites addictives (alcool et drogue notamment). Vous ne souhaitez pas fermer les yeux sur ces attitudes impactant leur propre sécurité mais aussi celle de leurs collègues.

Quelle réponse apporter

En tant qu'employeur, vous avez une obligation générale de sécurité. Mais les salariés également. En effet, chacun d'entre eux doit prendre soin de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail. Il doit le faire conformément aux instructions que vous lui avez préalablement communiquées, notamment par le biais du règlement intérieur de l'entreprise.

Dès lors, en cas de comportement dangereux de l'un d'entre eux, et au titre de cette « double » obligation de sécurité, vous devez prendre les mesures nécessaires.

En premier lieu, il vous faut identifier le risque. Il n'existe pas de typologie de ce que l'on peut qualifier de « comportement dangereux ». Celui-ci peut se manifester de différentes manières :

- le non-respect des consignes de sécurité données par l'employeur, qui peut engendrer un risque immédiat d'accident et doit être immédiatement sanctionné, par l'employeur qui le constate, par la voie disciplinaire. C'est le cas par exemple du salarié qui ne porte pas son casque sur le chantier ;
- des pratiques addictives liées à la consommation d'alcool ou de drogues, parfois complexe à appréhender dans la mesure où vous devez déterminer s'il est préférable de traiter cette dangerosité par la voie disciplinaire ou médicale, tout en veillant à écarter le risque d'accident ;

- des problèmes comportementaux de la part de salariés qui perturbent les relations humaines de travail, désorganisent l'entreprise, voire parfois influent sur la santé psychique d'autres salariés : de tels comportements doivent être traités par la voie disciplinaire. Ce sera ainsi le cas des violences, comportements ingérables, harcèlement sexuel ou moral, dénigrement, conflits entre salariés.

Et ensuite ?

Les questions de sécurité ne doivent pas être traitées à la légère. Vous devez également vous remettre en cause et vérifier si les consignes sont précisément définies et compréhensibles pour les salariés et si, plus généralement, vous n'êtes pas à l'origine des comportements dangereux que vous constatez chez certains d'entre eux.

Par ailleurs, sur les questions des conduites addictives, vous devez être pédagogue et mener des actions de sensibilisation envers votre personnel. Vous pouvez par exemple solliciter les services de médecine du travail pour présenter ces problématiques et les solutions pour y faire face.

Notez-le

Vous devez faire preuve d'exemplarité : si vous ne portez pas les équipements de protection imposés aux salariés lorsque vous êtes à leurs côtés au poste de travail, il y a peu de chance pour qu'ils soient motivés à respecter cette obligation.

Attention

Ne pensez pas faire des économies en fermant les yeux sur ces comportements.

En ne faisant rien en termes de prévention, vous serez tôt ou tard confronté à des erreurs, des dysfonctionnements, de la violence parfois, sans oublier le risque d'accident et ses conséquences humaines, juridiques, pénales et financières.

Textes officiels

C. trav., art. [L. 4122-1](#) (obligation de sécurité incombant aux salariés)

Source : Tissot - janvier 2024