



vous guider

Alcool et Cannabis au travail : Que faire ?

Guide pratique à destination des employeurs

Préambule

La consommation d'alcool et de cannabis est un problème régulièrement rencontré en entreprise. C'est un sujet sensible pour les salariés et les employeurs.

Ce livret a pour but de vous proposer des éléments de réponse aux questions fréquentes.



Addictions :

- > D'un point de vue scientifique et médical, les addictions sont des pathologies cérébrales définies par une dépendance à une substance ou une activité, avec des conséquences délétères.

Les addictions les plus répandues concernent le tabac (nicotine) et l'alcool. Viennent ensuite le cannabis et, loin derrière, les opiacés (héroïne, morphine), la cocaïne, les amphétamines et dérivés de synthèse.

Après quelques définitions et rappels législatifs, voici les questions qui seront abordées :

Fiche 1 : Que faire face à un salarié qui présente un comportement inhabituel ?

Fiche 2 : Que faire en cas de troubles du comportement répétés potentiellement liés à la consommation d'alcool ou de cannabis ?

Fiche 3 : Puis-je faire un contrôle par éthylotest dans mon entreprise ?

Fiche 4 : Puis-je dépister l'usage de cannabis en entreprise ? Comment ?

Fiche 5 : Puis-je organiser des fouilles des armoires et vestiaires pour contrôler l'introduction d'alcool et de cannabis dans l'entreprise ?

Fiche 6 : Comment organiser un pot de convivialité dans mon entreprise ?

Pour instaurer une démarche de prévention efficace, vous pourrez vous référer à la dernière fiche.



Rappel législatif - L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (article L 4121-1 du Code du travail). Il est tenu à une obligation de sécurité de résultat. En cas de manquement à cette obligation et d'accident du travail, il peut être poursuivi pour faute inexcusable. L'employeur est par ailleurs responsable des dommages que ses salariés peuvent causer à des tiers (article 1242 du Code Civil).

Par conséquent l'employeur pourrait voir sa responsabilité engagée si l'un de ses salariés sous l'emprise d'une drogue illicite ou d'alcool provoquait, dans l'exercice de ses fonctions, un accident lié à son état.

Code du travail R4228-20 - Aucune boisson alcoolisée autre que : le vin / bière / poiré et cidre/ n'est autorisée sur le lieu de travail.

Substance psychoactive :

> Selon l'OMS, une substance psychoactive s'entend d'une substance qui, lorsqu'elle est ingérée ou administrée, altère les processus mentaux, comme les fonctions cognitives ou l'affect.

Que faire face à un salarié qui présente un comportement inhabituel ?

- Des difficultés à s'exprimer, ou propos incohérents ou inadaptés
- Des troubles de l'équilibre, difficultés à effectuer certains gestes
- Des troubles de la conscience : somnolence, fatigue intense
- Une agressivité inhabituelle
- Etc ...

Différentes origines possibles :

- Certaines maladies (infections, diabète, maladie neurologique ou vasculaire ...)
- Prise de toxiques (médicament, alcool, drogues)
- Exposition à des produits chimiques

Tout trouble du comportement nécessite un avis médical pour ne pas passer à côté d'une pathologie grave nécessitant un traitement urgent

Appel du 15 : Pour avis médical.

Cet appel a une valeur légale

Noter par écrit les instructions et procéder aux mesures prescrites.

- Eloigner le salarié de son poste de travail,
ne pas le laisser seul jusqu'à l'avis médical et sa prise en charge
- Garder une trace écrite
- Interdire le départ du salarié par ses propres moyens
- Orienter le salarié en fonction des prescriptions du médecin régulateur vers les urgences, le médecin traitant ou le domicile
- Le faire raccompagner par un tiers selon le protocole de l'entreprise
- Ne pas le laisser seul à domicile

Au retour dans l'entreprise :

Envisager une visite médicale avec le médecin du travail à la demande de l'employeur en communiquant par écrit les faits constatés et le motif de la visite et en informant le salarié.

Que faire en cas de troubles du comportement répétés potentiellement liés à la consommation d'alcool ou de cannabis ?

- Eloigner le salarié du poste en cas de danger.
- Identifier et noter des éléments objectifs inhabituels constatés sur le lieu de travail . (Ce sont des manquements récurrents, des changements d'attitude dans le travail ou un comportement inapproprié).

Entretien avec le salarié en exposant ces éléments.

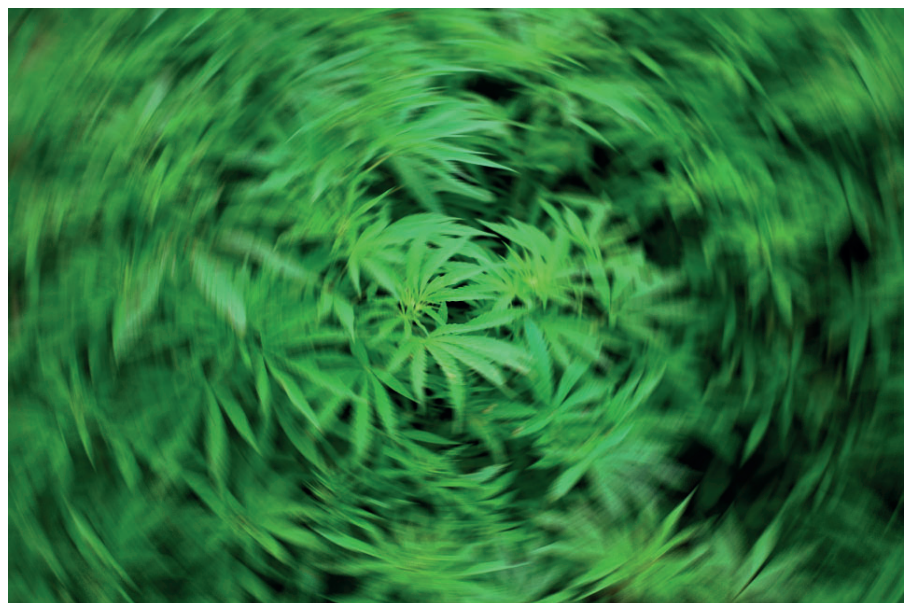
Envisager une visite médicale avec le médecin du travail à la demande de l'employeur en communiquant par écrit les faits constatés et le motif de la visite et en informant le salarié

Les troubles du comportement peuvent représenter des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs.

Ceci peut se traduire notamment par la survenue d'accidents du travail. Dans ce cas là une déclaration d'accident du travail doit être faite.

Pour vous aider à rédiger tout écrit concernant ces faits, voici quelques éléments objectifs utilisables:

- Difficulté d'élocution
- Propos incohérents
- Agressivité
- Désorientation
- Gestes imprécis
- Troubles de l'équilibre
- Agitation
- Somnolence



Puis-je faire un contrôle par éthylotest dans mon entreprise ?

Dans le cas d'une ivresse, ou si je soupçonne un de mes salariés d'avoir consommé de l'alcool, moi-même ou mon représentant pouvons confirmer l'origine alcoolique en pratiquant un éthylotest.

Oui, si :

Le but est de faire cesser une situation dangereuse pour la sécurité du salarié ou celle des autres.

Position de la cour de cassation : les dispositions d'un règlement intérieur permettant d'établir sur le lieu de travail l'état d'ébriété d'un salarié en recourant à un contrôle de son alcoolémie sont licites, dès lors :

- d'une part, que les modalités de ce contrôle en permettent la contestation ;
- et, d'autre part, qu'eu égard à la nature du travail confié à ce salarié, un tel état d'ébriété est de nature à exposer les personnes ou les biens à un danger, de sorte qu'il peut constituer une faute grave.

Position de l'administration et Conseil d'Etat : Les salariés qui manipulent des produits dangereux ou sont occupés à une machine dangereuse ou conduisent des engins ou véhicules automobiles et, notamment, transportent des personnes, peuvent être soumis à l'épreuve de l'alcootest dans le cas où l'état d'imprégnation alcoolique constitue un danger pour les intéressés ou leur environnement. Le contrôle sera effectué par un ou des agents habilités, désignés par la direction de l'établissement.

Cette disposition est prévue dans le règlement intérieur où sont définis les postes de sécurité ou à risque concernés et les procédures détaillées ci-dessous.

Comment ?

Par éthylotest (dépistage de l'alcool dans l'air expiré).

Réalisé par la personne prévue dans le règlement intérieur, préalablement formée. La présence d'un tiers doit être proposée au salarié, éventuellement un délégué du personnel.

Le salarié est informé de son droit de demander une contre-expertise.

Puis-je dépister l'usage de cannabis en entreprise ? Et comment ?

Oui, mais dans des conditions très restrictives :

Le salarié occupe un poste à risque et / ou de sécurité recensé par l'employeur et inscrit dans le règlement intérieur.



Le dépistage est prévu dans le règlement intérieur ou dans une note de service. Le salarié doit être informé des conditions de réalisation des contrôles et des possibilités de recours.

Le test salivaire peut être réalisé par l'employeur.

Test salivaire : règles à respecter

Pour autant, vous ne pouvez pas procéder à un contrôle de consommation de drogue sans que certaines conditions soient respectées :

- la réalisation d'un tel test salivaire doit être prévue par le règlement intérieur de votre entreprise.
- les modalités du contrôle doivent nécessairement être justifiées par la nature de la tâche à accomplir et être proportionnées au but recherché.
- les modalités du test ne doivent pas porter une atteinte disproportionnée aux droits et libertés individuelles et collectives.

Le Conseil d'Etat a autorisé la pratique du test salivaire dans sa décision du 5 décembre 2016 uniquement car :

- la réalisation de test salivaire est réservée à certaines catégories de salariés pour lesquels l'emprise de la drogue constitue un danger particulièrement élevé pour le salarié ou pour les tiers.
- le supérieur hiérarchique effectuant le test est tenu au secret professionnel.
- en cas de test positif, le salarié dispose de la possibilité d'obtenir une contre-expertise médicale au frais de l'employeur.

Puis-je organiser des fouilles des armoires et vestiaires pour contrôler l'introduction d'alcool et de cannabis dans l'entreprise ?

Oui, si :

- Elle est inscrite au règlement intérieur (ou note de service).
- Elle n'a pas de caractère systématique.
- Elle est justifiée par un motif légitime tel que : des impératifs de santé ou de sécurité, par exemple pour une entreprise utilisant des matières dangereuses et des substances explosives pour lesquelles d'éventuels vols engendreraient des risques graves.
- Elle est proportionnée au but recherché (sécurité des personnes et des biens).

Sa réalisation respecte la dignité du salarié :

- le salarié est prévenu de la fouille 3 semaines à l'avance et de son droit de s'y opposer.
- le consentement du salarié est retenu devant témoin.
- la fouille est réalisée en sa présence.
- le salarié est informé de la possibilité d'être accompagné d'un représentant du personnel.



Comment organiser un pot de convivialité dans mon entreprise ?



Selon le Code du travail (art. R.4228-20), l'introduction de boissons alcoolisées dans l'entreprise est réglementée. Des pots peuvent être organisés en cas d'événements exceptionnels en évitant toute régularité ou systématisation, sous la responsabilité de l'employeur.

Je prévois un protocole écrit d'organisation dans le règlement intérieur ou sous forme d'une charte rappelant les conditions du déroulement du pot :

- Proposer des boissons non alcoolisées.
- Limiter les quantités et la durée du service de boissons alcoolisées.
- Privilégier le service plutôt que le libre-service et surveiller la quantité bue.
- Associer une collation.

Possibilité de mettre à disposition des éthylotests (en respectant la confidentialité).
Envisager à l'avance des modalités de raccompagnement
(covoiturage, espace de repos avant retour au poste...).

Comment instaurer une déma

3 volets sont essentiels dans la prévention des addictions en entreprise :

L'Information :

Une meilleure sensibilisation de tous les acteurs de l'entreprise concernant ce risque permettra entre autres, à chacun, de pouvoir réagir face à un collègue en difficulté. Cela peut passer par plusieurs outils comme l'affichage, le livret d'accueil, des réunions.

Le Management :

Le règlement intérieur : L'employeur a l'obligation de préserver la santé et la sécurité du travailleur et de son entourage dans le cadre du travail. Pour cela il dispose notamment, du Règlement intérieur de l'entreprise.

L'article L. 1321-1 à 3 du code du travail fixe les règles du contenu du règlement intérieur, qui ne doit pas être un document discriminatoire.

Le DUERP

Les conduites addictives doivent être appréhendées dans le cadre de la prévention des risques professionnels formalisée par le document unique d'évaluation des risques.

Cela permettra notamment de lister les facteurs de risque présents dans l'entreprise.

Le comité social et économique (CSE)

Le représentant du personnel au comité social et économique qui constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent en alerte immédiatement l'employeur (article L. 4131-2 du Code du travail).

Ces situations doivent être appréciées strictement du point de vue de la santé et de la sécurité du travail, de manière factuelle, et non au regard de la morale ou d'un jugement de valeur quelconque.

recherche de prévention efficace ?



L'Aide :

Le service de santé au travail

Le service de santé au travail a notamment pour mission de conseiller l'employeur, les salariés et leurs représentants sur les dispositions et les mesures nécessaires afin de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail. Il assure le suivi de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur santé au travail et leur sécurité et celle des tiers.

Le médecin du travail ne se prononce que sur l'aptitude du salarié à son poste ou sur les aménagements en fonction de l'état de santé du salarié.

Il a un rôle exclusivement préventif.

Le médecin du travail possède une indépendance dans la prescription des examens complémentaires nécessaires à la détermination de l'aptitude au poste de travail. Il est soumis au secret médical.

Les services sociaux :

Peuvent être alertés pour agir plus globalement sur des situations spécifiques.

Numéros de téléphone et sites d'informations :

Drogues info service :

0 800 23 13 13, de 8h à 2h, 7 jours sur 7.

Votre appel est anonyme et gratuit.

Que vous soyez concerné directement ou indirectement par une consommation de drogues, n'hésitez pas à appeler Drogues info service, vous y trouverez :

- Des professionnels formés aux problèmes d'usage et de dépendance aux drogues pour une écoute sans jugement et confidentielle
- Des informations précises, une aide personnalisée
- Des orientations adaptées

Écoute Alcool :

0.811.91.30.30 de 8h à 2h, 7j/7 (Coût d'un appel local depuis un poste fixe)

Information, soutien, conseil et orientation pour les personnes en difficulté avec l'alcool et leurs proches

Écoute Cannabis :

0.811.91.20.20 de 8h à 2h, 7j/7 (Coût d'un appel local depuis un poste fixe)

Information, soutien, conseil et orientation pour les personnes en difficulté avec l'usage de cannabis, et leurs proches

Mission interministérielle de lutte contre la drogue et la toxicomanie :

www.drogues.gouv.fr

L'INRS : <http://www.inrs.fr/>

L'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. Le site permet l'accès à différentes informations concernant les addictions et le travail mais aussi à des affiches et outils pratiques.

Portail Addict'Aide : www.addictaide.fr

FRAPS : www.frapscentre.org

Document réalisé par :

- Dr Hélène Agasse: Médecin du travail
- Mme Sita Badouhoun: Infirmière Santé au Travail
- Mr Gilles Breton: Conseiller en Prévention
- Dr Nicolas Chartier: Médecin du Travail
- Mr Christophe Cosme: Conseiller en Prévention
- Mme Elena Mehanna: Infirmière de Santé au Travail



L'essentiel & plus encore

Avec la collaboration de la DIRECCTE Centre-Val de Loire