

## Alcool et Drogues en milieu de Travail

### Une prévention collectivement partagée

La consommation de substances psychoactives (alcool, drogues, médicaments...) en milieu professionnel, et dans le secteur « BTP » plus particulièrement, est une réalité qui peut générer des risques pour le salarié ou autrui, notamment accidentels, du fait de l'altération des capacités... (Rapport INPES 2012).

- La responsabilité de l'employeur d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des travailleurs (Article L 4121-1 du Code du Travail) est assortie d'une obligation de résultats devant l'inciter à mettre en place des actions de prévention.
- Le salarié quant à lui a aussi une obligation de sécurité vis à vis à de lui-même et des autres (art L4122-1 du Code du Travail)
- Depuis la loi du 20/07/2011, le Service de Santé au Travail a également une mission clairement définie en matière de prévention de consommation d'alcool et de drogues sur les lieux de travail (art. L4622-2 du Code du Travail).

#### Rôle et responsabilités de l'entreprise :

##### 1- Une réflexion collective sur l'organisation et les conditions de travail en entreprise.

Certains facteurs de risques sont identifiés comme générateurs potentiels de consommation de substances psychoactives : pénibilité physique du poste, charge de travail excessive, horaires décalés, ambiance ou relations de travail dégradées, etc....

##### 2- Le Document Unique doit intégrer cette réflexion et permettre l'élaboration d'un **Plan d'Action** comprenant notamment :

- **La formation / information des salariés** quant aux risques et conséquences (santé, responsabilité) d'une consommation en milieu professionnel
- **La mise en place d'une démarche de prévention collective :**  
Elle doit s'inscrire dans la **démarche globale** de prévention de l'entreprise en partant d'un état des lieux préalable ; cette action associe les ressources internes et externes à l'entreprise (réseaux référents).
- **L'affirmation dans le Règlement Intérieur :**
  1. de l'interdiction de se présenter dans l'entreprise en état d'ébriété ou sous l'emprise de drogues ; le décret 2014-754 de juillet 2014 permet à l'employeur de limiter voire d'interdire la consommation d'alcool par modification du règlement intérieur ou par note de service.
  2. de la définition précise des postes de sûreté et sécurité pour lesquels cette interdiction est intangible avec la possibilité de tests de dépistage rapide, sous conditions très strictes, ayant pour objectif de prévenir ou de faire cesser immédiatement une situation dangereuse.
- L'élaboration d'un « **protocole de gestion de crise** » formalisant la conduite à tenir en pareil cas, prévoyant notamment le retrait du salarié de son poste de travail, l'appel systématique au **centre15** qui va décider de la prise en charge, le signalement de la situation à la hiérarchie, et l'envoi ultérieur du salarié en visite médicale auprès du médecin du travail, en précisant les circonstances.
- **Devoir d'alerte et d'action suite à l'observation de troubles du comportement** susceptibles de mettre en danger le salarié à son poste ou les tiers (problème de vigilance, de coordination des gestes, altercation, agressivité ...),

### Devoirs et responsabilités du salarié :

- Obligation d'exécution avec loyauté du contrat de travail, obligation de probité (art. 1134 Code Civil)
- Obligation de sécurité vis-à-vis de lui-même et de ses collègues de travail (art. L4122-1 Code du Travail)
- Conscience des interférences vie privée/vie professionnelle lorsque les faits de la vie personnelle sont constitutifs d'un manquement du salarié à une obligation découlant du contrat de travail (ex : retrait de permis ...)

### Rôle du Service de Santé au Travail :

- L'initiation et la participation à une démarche collective de prévention : le médecin du travail et l'équipe pluridisciplinaire peuvent animer ou participer à des sessions de sensibilisation / formation / information aux risques liés aux consommations de substances psychoactives dans le contexte professionnel.
- Le médecin du travail détermine l'aptitude des salariés à leur poste, notamment aux postes de sécurité et de sûreté, en fonction de **l'état de santé global** du salarié et selon toutes modalités à sa disposition, dans le **respect du secret médical**.
- Le médecin du travail reste libre de ses prescriptions d'examens complémentaires (article R 4624-25 du Code du Travail). Les tests de dépistage peuvent en faire partie et les résultats relèvent du secret médical.
- En cas de repérage de consommation à risque lors d'une visite médicale, ou de salarié adressé par l'entreprise suite à un trouble du comportement à son poste, le médecin du travail l'orientera vers une prise en charge adaptée.

### Problématique des tests de dépistage d'alcool et de drogues en entreprise :

Le rôle du médecin du travail est exclusivement préventif. Il est le conseiller du chef d'entreprise et des salariés dans la prévention de la consommation d'alcool et de drogues sur le lieu de travail. A ce titre, le médecin du travail ne peut, pour le compte des entreprises, effectuer des tests de dépistage d'alcool et de drogues. Le Conseil national de l'Ordre des Médecins a émis un avis identique en date du 3 septembre 2012.

"Le Conseil d'Etat autorise dans un arrêté du 05.12.2016, la mise en œuvre aléatoire d'un test salivaire de détection immédiate de produits stupéfiants, réalisée par l'employeur ou un supérieur hiérarchique, sans intervention d'un professionnel de santé. Les modalités concrètes devront faire l'objet d'une clause du règlement intérieur, réservant ce type de contrôle aux seuls salariés occupant un poste à risque (recensement détaillé), avec possibilité pour le salarié dont le résultat est positif d'obtenir une contre-expertise médicale, laquelle doit être à la charge de l'employeur".

Dans l'hypothèse d'un résultat positif le salarié pourra faire l'objet d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement "

Pour plus d'information, nous vous invitons à consulter les sites suivants :

- <http://www.sstbtp21.fr/> et cliquer sur « addictions en entreprise ».
- Recommandations de la Société Française d'Alcoologie (SFA) en partenariat avec la Société Française de la Médecine du (SFMT) [http://www.sfalcoologie.asso.fr/download/AA2013-1\\_RPCtextecourt.pdf](http://www.sfalcoologie.asso.fr/download/AA2013-1_RPCtextecourt.pdf)
- Institut National de Prévention et d'Education pour la Santé (INPES) <http://www.inpes.sante.fr/CFESBases/catalogue/pdf/435.pdf>