

Contrôler et dépister les pratiques addictives

Les pratiques addictives concernent de nombreux salariés, quels que soient leurs secteurs d'activités ou leurs catégories socio-professionnelles. La consommation de substances psychoactives (tabac, alcool, cannabis, etc.) peut avoir des origines mixtes liées à la vie privée mais aussi au travail (stress, pots avec alcool, travail en extérieur, port de charges lourdes...). Ces consommations, répétées ou occasionnelles, représentent un danger pour la santé et la sécurité des salariés même à faible dose. Les risques induits nécessitent, en conséquence, pour l'employeur, au titre de son obligation de sécurité de résultat, d'élaborer une démarche de prévention collective mais aussi de prendre en charge les cas individuels. C'est dans ce contexte que la réglementation définit les droits et devoirs des acteurs de l'entreprise. Elle définit également les moyens de contrôle dont dispose l'employeur.

Démarche de prévention collective

La réduction des risques liés aux pratiques addictives passe par la mise en place d'une démarche de prévention collective par l'employeur. Elle repose sur l'utilisation d'outils juridiques à sa disposition et sur la participation d'acteurs incontournables que l'employeur doit associer dans la mise en place de sa démarche.

L'évaluation des risques professionnels liés aux pratiques addictives et le document unique

L'évaluation des risques professionnels est le point de départ de la démarche de prévention dans l'entreprise. Le Code du travail¹ prévoit une obligation pour l'employeur d'identification, d'analyse et de classement des risques auxquels sont exposés les salariés. L'évaluation des risques devra donc prendre en compte ceux liés aux pratiques addictives dans l'entreprise et les résultats seront ensuite retranscrits dans le document unique² (DU). L'objectif est de mettre en œuvre des mesures pour supprimer les risques et réduire au maximum ceux qui ne peuvent être évités. En pratique, cela pourra par exemple prendre la forme d'actions de sensibilisation, d'informations des salariés sur les risques liés aux pratiques addictives, et de mesures d'encadrement

des boissons alcoolisées. À cette fin, l'employeur peut, pour la réalisation du DU, associer le comité social et économique (CSE) (ou le cas échéant le CHSCT), le médecin du travail, ou encore des organismes extérieurs.

L'organisation des secours en entreprise

L'employeur a l'interdiction de laisser séjourner ou pénétrer des personnes en état d'ivresse dans l'entreprise³. Pour ce faire et afin de prévenir et faire cesser toute situation dangereuse pour le salarié lui-même, les autres salariés et les tiers, l'employeur devra prévoir des mesures adaptées. À titre d'exemple, le salarié peut être pris en charge par des services extérieurs (Samu, sapeurs-pompiers) ou raccompagné à son domicile.

Conformément aux dispositions du Code du travail, l'employeur doit organiser les secours dans son entreprise et notamment prévoir les soins d'urgence à donner aux salariés accidentés et aux malades. La conduite à tenir en cas d'urgence, notamment lorsqu'un salarié présente un trouble du comportement, doit être rédigée et consignée dans un document porté à la connaissance du personnel et facilement accessible⁴.

À cet égard, l'organisation des secours devra reposer sur le suivi d'une démarche établie au travers d'un protocole de secours. Ce dernier devra notamment prévoir le recueil systématique d'un avis médical (Samu, sapeurs-pompiers, médecin du travail...). Ces services déterminent et déclenchent la réponse la mieux adaptée à la prise en charge de la personne présentant un trouble du comportement.

En cas d'accident du travail, tout défaut ou carence dans l'organisation des secours sera susceptible d'engager la responsabilité pénale de l'employeur.

Le règlement intérieur

Obligatoire dans les entreprises qui emploient au moins 20 salariés⁵, le règlement intérieur est un outil complémentaire au document unique, qui participe à la prévention des risques liés aux pratiques addictives. Il va notamment permettre à l'employeur de donner des instructions aux salariés de l'entreprise. Il peut, à ce titre, prévoir des dispositions apportant des restrictions aux droits

Fabien Chevillard
juriste, pôle information
juridique, INRS

des personnes et aux libertés individuelles et collectives. En revanche, celles-ci doivent toujours être justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché⁶.

Le règlement intérieur peut notamment prévoir des dispositions relatives à la consommation de boissons alcoolisées. Outre le rappel des dispositions du Code de la route relatives à la conduite et l'alcoolémie⁷, il peut contenir des mesures d'encadrement des pots d'entreprise ou des repas d'affaires.

Afin de prévenir tout risque d'accident, il est possible de limiter ou d'interdire la consommation d'alcool dans l'entreprise via le règlement intérieur. À cet égard, il convient de noter que le Code du travail limite strictement les boissons alcoolisées pouvant être introduites dans l'entreprise au cidre, à la bière, au vin et au poiré⁸.

Cette limitation devra en tout état de cause être proportionnée au but recherché. Le règlement intérieur peut également prévoir et organiser les modalités du recours au contrôle de l'imprégnation éthylique par le biais d'éthylotests.

Ce document peut aussi être l'occasion de rappeler les dispositions pénales notamment relatives à l'usage des produits stupéfiants. Enfin, il peut prévoir les modalités du dépistage de la consommation de tels produits.

Les services de santé au travail

Les services de santé au travail sont impliqués dans la prévention des pratiques addictives sur le plan collectif et individuel. Sur le plan collectif, ils jouent notamment le rôle de conseiller de l'employeur, des salariés et des représentants du personnel sur les dispositions et les mesures nécessaires permettant la prévention des consommations de drogues et d'alcool sur le lieu de travail⁹. Sur le plan individuel, les professionnels de santé assurent le suivi de l'état de santé des salariés en fonction des risques concernant leur santé et leur sécurité au travail, celles des autres salariés et des tiers.

Le rôle des instances représentatives du personnel (IRP)

Il est conseillé à l'employeur d'associer les IRP aux questions relatives aux pratiques addictives au travers d'une approche globale. L'employeur peut faire appel au CHSCT (ou aux délégués du personnel) pour l'aider dans la mise en place de la démarche de prévention collective des pratiques addictives. Lorsqu'un CSE est mis en place dans l'entreprise, les risques liés aux pratiques addictives peuvent être traités au sein de cette instance ou de la commission santé sécurité et conditions de travail (CSSCT)¹⁰ si elle a été instaurée. Un accord d'entreprise peut également prévoir la création de commissions spécialisées pour l'examen de problèmes particuliers¹¹, comme l'alcool ou la drogue. L'employeur pourra adjoindre à ces commissions spécialisées, avec voix consultatives, des experts et techniciens non membres du CSE appartenant à l'entreprise. Dans tous les cas,

les rapports issus de ces commissions spécialisées seront soumis à la délibération du CSE. Il est aussi possible de mettre en place des représentants de proximité¹² par accord d'entreprise. Cet accord peut ainsi leur confier des attributions notamment en matière de santé sécurité et conditions de travail. Il peut être opportun de les associer et de leur confier des attributions plus spécifiques en matière de prévention des pratiques addictives. À titre d'exemple, ils peuvent être chargés de faire remonter les informations sur les pratiques addictives (connaissances et besoins d'informations des salariés), au CSE ou, le cas échéant, aux commissions créées dans l'entreprise.

L'information et la formation des salariés

La démarche de prévention collective nécessite d'associer les salariés. Ces derniers devront être informés sur les risques liés aux pratiques addictives pour leur santé et leur sécurité. Il pourra notamment être utile de leur rappeler le rôle de chacun des acteurs de l'entreprise (employeur, CSE, médecin du travail, salariés dont l'encadrement...) dans la prévention des pratiques addictives. Ils doivent également être informés sur les dispositions du règlement intérieur et connaître les règles en matière d'organisation des secours prévues dans l'entreprise en cas de personnes présentant un trouble du comportement. La prise en charge de ces personnes nécessitera également que les salariés de l'entreprise soient formés¹³ sur la conduite à tenir dans une telle situation.

Le recours aux tests de dépistage

Avant d'étudier les modalités que l'employeur devra respecter pour pouvoir procéder au contrôle de l'alcoolémie dans l'entreprise et au dépistage salivaire de la consommation de produits stupéfiants, il est utile de rappeler que ces outils n'agissent pas sur les facteurs favorisant la consommation de substances psychoactives. S'agissant d'outils complémentaires à la démarche de prévention, il est donc recommandé de débattre de leurs recours lors de réunions des instances représentatives du personnel en place dans l'entreprise.

L'employeur devra toujours garder en mémoire que les tests ne sont pas fiables à 100% sur le plan technique. S'il choisit de procéder à des dépistages de consommation de drogue et alcool, il peut arriver qu'un salarié soit sous l'emprise d'une de ces substances mais que le résultat du test de dépistage soit toutefois négatif. On appelle cela un « faux négatif ». À l'inverse il peut arriver au contraire qu'une personne qui n'a pas consommé de substance psychoactive soit dépistée positive. On appelle cela un « faux positif ». Dans le cas de l'alcool, quelques faux positifs ont été décrits.

Les conséquences de contrôle de l'imprégnation alcoolique par le biais de l'éthylotest

Les conséquences des contrôles de l'imprégnation



© Gaël Kerbaol/INRS

tion alcoolique du salarié ont été précisées par la jurisprudence.

Le Conseil d'État et la Cour de Cassation ont longtemps considéré que ces contrôles ne pouvaient être conduits que dans l'unique perspective de garantir la santé et la sécurité des salariés en écartant de son poste un salarié en état d'ivresse, et ne pouvaient servir de fondement à une sanction disciplinaire à l'égard d'un salarié. Cette jurisprudence a évolué à partir de 2002. La Cour de Cassation considère désormais qu'un contrôle d'alcoolémie par le biais d'éthylotest doit être prévu par le règlement intérieur et ne peut pas être fait de façon systématique. Il doit être justifié par la tâche à accomplir et l'état d'ébriété doit présenter un danger pour les personnes et les biens. Enfin, contrairement au Conseil d'État, elle estime que les résultats du test peuvent être utilisés à des fins disciplinaires, dès lors que le salarié est en mesure de demander une contre-expertise.

Les modalités du recours au test de dépistage de la consommation de produits stupéfiants

Certains tests de dépistage de la consommation de drogues n'ont pas vocation à être réalisés dans l'entreprise par l'employeur. Il s'agit des tests sanguins de la consommation de drogues par le biais d'examens biologiques de dépistage. Ceux-ci pouvant seulement être prescrits par le médecin du travail, à son initiative¹⁴. L'employeur peut toutefois décider, dans l'entreprise, de recourir au test de dépistage de produits stupéfiants par le biais de dépistage salivaires. Les modalités du recours au test salivaire de détection immédiate

de produits stupéfiants¹⁵ ont été précisées au travers d'une décision du Conseil d'État¹⁶. Ce type de contrôle ne doit pas être systématique et ne peut être réalisé par l'employeur ou un supérieur hiérarchique que s'il est inscrit au règlement intérieur. Ce test salivaire devra être réservé aux seuls postes pour lesquels l'emprise de la drogue constitue un danger particulièrement élevé pour le salarié ou les tiers. Dans la mesure où les tests peuvent permettre à l'employeur de prendre des sanctions disciplinaires, le salarié soumis à ces tests doit pouvoir obtenir une contre-expertise médicale, qui sera à la charge de l'employeur. Enfin, dans tous les cas, l'employeur ou le supérieur hiérarchique qui procède à la réalisation du test devra respecter le secret professionnel sur les résultats obtenus. ■

1. Article L. 4121-3 du Code du travail.

2. Article R. 4121-1 du Code du travail.

3. Article R. 4228-21 du Code du travail.

4. Article R. 4224-16 du Code du travail.

5. Article L. 1311-2 du Code du travail.

6. Article L. 1321-3 du Code du travail.

7. Article R. 234-112 du Code de la route.

8. Article R. 4228.20 du Code du travail.

9. Article L. 4622-22 du Code du travail.

10. Article L. 2315-36 du Code du travail.

11. Article L. 2315-45 du Code du travail.

12. Article L. 2313-7 du Code du travail.

13. Article L. 4141-2 du Code du travail.

14. Article R. 4624-35 du Code du travail.

15. Arrêté du 22 février 1990 fixant la liste des substances classées comme stupéfiants.

16. CE, 5 décembre 2016, n° 394178.