

CONSOMMATION À RISQUES

DE DROGUES OU D'ALCOOL
PAR MES SALARIÉS

JE SUIS EMPLOYEUR
COMMENT RÉAGIR ?



RÉPONSES : 🚔 Gendarmerie
📄 Inspection du Travail
👉 Le Pélican / Addictions France

CONSOMMATION DE SUBSTANCES

SALARIÉ SOUS L'EMPRISE DE SUBSTANCES

Que faire lorsqu'un salarié est sous l'emprise d'alcool ou de drogue sur son lieu de travail ?

📄 *L'article R. 4228-20 du Code du travail interdit les boissons alcoolisées sur le lieu de travail, à l'exception du vin, de la bière, du cidre et du poiré.*

L'article R 4228-21 du Code du travail interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse.

Écarter le salarié manifestement en état d'ébriété ou sous l'emprise de drogues de son poste de travail, faire appel au médecin du travail, le placer dans une salle de repos pour récupérer, raccompagner le salarié chez lui en veillant cependant à ne pas le laisser seul, faire appel aux secours en cas de nécessité, etc.

INTERVENTION DE LA GENDARMERIE

Quand la gendarmerie peut-elle être sollicitée et intervenir ? Dans quelle mesure ?

🚔 *En cas de détention ou consommation de drogue, un employeur peut dénoncer des faits impliquant un salarié. Une fois saisie, la gendarmerie mènera des investigations dans le cadre d'une enquête judiciaire qui pourra amener à une perquisition voire au concours d'une équipe cynophile spécialisée en recherche de produits.*

DÉCOUVERTE DE SUBSTANCES

Je trouve des substances illicites sur le lieu de travail, que faire ?

🚔 *Alerter la gendarmerie qui procédera à une enquête. Dans la mesure du possible, il faut éviter de manipuler les substances.*

Quelle réaction face à des stagiaires mineurs pris en flagrant délit de consommation de drogue / alcool ?

🚔 *L'employeur doit, en premier lieu, alerter la gendarmerie qui diligentera une enquête. Avec l'accord de la gendarmerie, il sera nécessaire d'informer l'établissement scolaire dont dépend le mineur. Les parents seront également alertés, car ils sont responsables de leurs enfants.*



RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR

ACCIDENT

Quelle est la responsabilité de l'employeur en cas d'accident sur le lieu de travail d'un salarié, ou provoqué par un salarié sous l'effet de la drogue ?

- ☞ *Dans l'entreprise, l'employeur reste civilement et pénalement responsable. Il doit entreprendre des campagnes de lutte, de prévention et de sensibilisation.*
- 📄 *La responsabilité de l'employeur peut être engagée notamment lors de la survenance d'un accident du travail.
Un accident pendant et sur le lieu de travail est qualifié d'accident du travail même si le salarié est en état d'ébriété.
L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés (Code du travail, article L.4121-1).
L'employeur peut identifier la prise d'alcool ou de drogue comme un facteur aggravant de risque professionnel pour les postes dits de sûreté et de sécurité dans le document unique d'évaluation des risques qu'il est tenu d'établir.
En cas d'accident, si le manquement à l'obligation d'évaluer les risques est établi, la faute inexcusable de l'employeur pourrait être reconnue.
L'employeur peut être également responsable des dommages causés à des tiers par ses salariés.*

LOGEMENT / VESTIAIRES

Quelle est la responsabilité de l'hébergeur/employeur en cas de consommation de drogues dans son logement ?

Quels sont les contrôles possibles ?

- ☞ *Dès lors qu'un employeur met à disposition un logement, il est assimilé à un domicile. Seul l'occupant « consommateur » est responsable des actes répréhensibles qu'il commet. Pour effectuer une perquisition, la gendarmerie doit être saisie des faits de détention ou d'usage de stupéfiants.*
- 📄 *Des visites d'armoire vestiaires sur le lieu de travail peuvent être conduites par l'employeur dès lors qu'elles se justifient par des nécessités d'hygiène ou de sécurité. Le salarié doit en être informé au préalable et présent lors de cette visite qui doit préserver sa dignité et son intimité. La possibilité du contrôle doit être prévue par le règlement intérieur.*



AIDER LE SALARIÉ



DIALOGUE

Comment prévenir ces comportements ?

- 📄 La mise en place d'une organisation de travail adaptée peut contribuer à prévenir l'émergence de comportements à risques. Des conditions de travail difficiles telles que la réalisation de durée de travail excessive et ou le non-respect des durées minimales de repos peuvent favoriser le développement des pratiques addictives. Il incombe à l'employeur d'effectuer une évaluation des risques et de les renseigner dans le document unique d'évaluation des risques (DUER).
- 👉 Pour les saisonniers, il convient de sensibiliser les salariés au contexte particulier du travail en station, dès le recrutement, lors de la remise des documents réglementaires et des journées d'accueil. Des actions de sensibilisation aux risques liés à la consommation de produits peuvent être menées par des professionnels en addictologie tout au long de l'année et en particulier pendant les saisons touristiques.

Comment faire prendre conscience au salarié que son comportement est à risque, comment l'aider ?

- 👉 Chaque consommateur doit prendre conscience des risques qu'il encoure ou qu'il fait encourir. L'imposition d'un suivi par une structure spécialisée en addictologie se fait uniquement sur décision judiciaire, après condamnation. La médecine du travail peut répondre aux demandes ou orienter l'employeur pour trouver une solution.
- 👉 Afin d'initier une discussion avec le salarié, l'employeur doit créer un contexte approprié (lieu, discrétion, ...). L'employeur peut l'informer de son inquiétude face à son comportement, sans jugement, tout en conservant une posture professionnelle (rappel du cadre, exigences, risques, ...). L'employeur peut alors orienter le salarié vers le médecin du travail et l'informer de l'existence de structures spécialisées en addictologie. La mission "d'aide" de l'employeur s'arrête à ce stade, car il doit avant tout conserver sa posture professionnelle.



SUSPICION DE CONSOMMATION DE SUBSTANCES

PROUVER LA CONSOMMATION

👉 Les signes de consommation de substances psychoactives varient en fonction du type de substance, de la tolérance individuelle et du contexte de consommation. Un changement de comportement (excitation, "diarrhée verbale", attitudes ou gestes inhabituels) peut être un indicateur.

Attention, cependant, à éviter les conclusions hâtives (par exemple, des yeux rouges ne sont pas nécessairement le résultat d'une consommation de produits).

📄 L'employeur ne peut pas imposer un dépistage mais il peut solliciter la gendarmerie pour effectuer un contrôle sur un chauffeur, lors de la mise en conduite d'un véhicule sur la voie publique.

Le Conseil d'État autorise la pratique du test salivaire de dépistage des drogues par un supérieur hiérarchique mais, exclusivement, pour les personnes occupant des postes dits de sûreté et de sécurité et, sous réserve, d'un encadrement par le règlement intérieur.

LE RÈGLEMENT INTÉRIEUR

Quels sont les postes considérés comme à risques, dangereux, qui permettent à l'employeur d'utiliser un éthylotest pour mesurer l'état d'ébriété de son salarié ?

📄 Il appartient à chaque entreprise de définir la liste de ces postes dans le cadre du DUER. Les tribunaux ont pu retenir les postes de travail tels que conducteurs d'engins ou de machines dangereuses, utilisation de produits dangereux, travail en hauteur, travail isolé, activités essentielles à la sécurité d'autrui.

Que peut préciser le règlement intérieur ?

📄 Il peut rappeler l'interdiction de posséder, d'introduire, de consommer de la drogue dans l'entreprise, de travailler sous l'emprise de stupéfiants (article 3421-1 du Code de la santé publique). L'employeur peut encadrer la consommation d'alcool dans l'entreprise à condition de le justifier (ex. : impératif de sécurité) et de rester dans des dispositions proportionnées au but de sécurité recherché (existence d'une situation particulière, de danger, de risque, ...). Le règlement intérieur peut prévoir les modalités concrètes de réalisation de tests salivaires lorsque le comportement du salarié laisse supposer qu'il est sous l'emprise d'un stupéfiant (il rappelle les postes concernés pour des raisons de sûreté et de sécurité, les possibilités de contre-expertise à la demande du salarié, ...).

Non-respect du règlement intérieur : quelles sanctions ?

📄 L'employeur qui a encadré la consommation d'alcool dans le règlement intérieur est en droit de sanctionner les salariés qui ne le respectent pas. Les juges apprécient l'adéquation de la sanction à la faute selon les circonstances. Il a pu être retenu la faute grave lorsque l'ébriété s'accompagne de débordements (hurlements, injures ou violences sur le lieu de travail). De plus, la consommation de drogue sur le lieu de travail constitue une faute justifiant une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

CONTACTS UTILES



DDETSPP Direction départementale de l'emploi,
du travail, des solidarités et de la protection
des populations (Inspection du Travail)
321 chemin des Moulins - 73000 Chambéry
04 79 33 15 18 - ddetspp-renseignements@savoie.gouv.fr



Association Le Pélican

(Structure spécialisée en addictologie)

- Pélican Chambéry : 241 ch. des moulins - 73000 Chambéry
04 79 62 56 24 - contact@le-pelican.org
- Pélican Tarentaise : 45 av. Jean Jaurès - 73200 Albertville
04 79 37 87 00 - tarentaise@le-pelican.org
www.le-pelican.org



CSAPA Addictions France

(Structure spécialisée en addictologie)

- 7 rue de l'Orne - 73300 Saint-Jean-de-Maurienne
04 79 59 92 77 - csapa.maurienne@addictions-france.org
- 40 rue de la Concorde - 73490 La Ravoire
04 79 96 09 33 - aura73@addictions-france.org
- 1 bis place de la République - 34480 Le Pont-de-Beauvoisin
04 76 91 52 36 - aura73@addictions-france.org



Gendarmerie

(Communauté de brigades territoriales autonomes)

Pour tout renseignement, vous pouvez contacter
la brigade de votre lieu de résidence
dont vous trouverez les coordonnées sur le site
gendarmerie.interieur.gouv.fr > Trouver ma gendarmerie
ou vous rendre sur l'application mobile Ma Sécurité.

En cas d'urgence composez le 17

PARTENAIRES



RÉGION AUVERGNE-
RHÔNE-ALPES

RESSOURCES



Scannez ce code pour retrouver
la version numérique de ce document
et d'autres ressources utiles sur le sujet.

Cette action a reçu le soutien de la MILDECA,
mission interministérielle de lutte contre les drogues
et les conduites addictives.