



Commission Paritaire d'Hygiène, de Sécurité et des conditions de Travail

ALCOOL ET DROGUE AU TRAVAIL : LUTTE CONTRE LES ADDICTIONS

La consommation d'alcool ou drogue peut avoir des répercussions sur l'entreprise : absentéisme, baisse qualité de travail, sécurité...

L'employeur doit prendre des mesures nécessaires pour assurer la santé physique et mentale des travailleurs (L. 4121-1 du code du travail). L'employeur a une obligation de résultat.

La qualification d'accident du travail peut en outre être retenue, dès lors qu'un accident est survenu aux temps et lieu de travail, alors que le salarié a consommé volontairement de l'alcool ou un produit illicite.

L'employeur doit mettre en place des mesures de prévention afin de réduire et supprimer les risques.

ALCOOL

① Principe

La consommation de vin, bière, cidre et poiré est prévu par le code du travail (R.4228-20 du code du travail) cependant, il est interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse (R4228-21), le non-respect de cette interdiction est puni d'une amende de 3 750 euros.

② Interdire et sanctionner

L'employeur peut utiliser le règlement intérieur ou note de service spécifique pour édicter les règles relatives à l'interdiction, au contrôle et aux sanctions disciplinaires liées à la consommation d'alcool dans l'entreprise.

Quand la consommation de boissons alcoolisées est susceptible de porter atteinte à la sécurité, l'employeur peut limiter voire interdire la consommation de tout alcool dans l'entreprise (Art R4228-20 al2 du Contrat de travail), de même il peut prendre des mesures pour les « pots » d'entreprise.

Ces mesures doivent être justifiées et proportionnées.

Le contrôle d'alcoolémie est autorisé, suivant la nature du travail confié à ce salarié, si un état d'ébriété expose les personnes ou les biens à un danger. Les modalités du contrôle et de contestation doivent être prévues au règlement intérieur ou note de service spécifique (témoin ou contre-expertise).

L'alcootest n'est prévu que pour les postes de sûreté et sécurité (conduite véhicules, machines, produits dangereux...).

Il peut être effectué par toute personne de l'entreprise (ex : salarié -employeur...).

L'alcootest doit être réalisé **lors des heures de travail**, pas forcément sur le lieu du travail donc possible en dehors de l'entreprise.

Si les conditions de licéité du contrôle sont remplies (règlement intérieur ou note de service prévoyant le contrôle et les modalités de contestation possible par un témoin ou contre-expertise) le salarié qui refuse de s'y soumettre commet une faute pouvant justifier une sanction (Avertissement - Blâme- Licenciement).

L'ivresse et la consommation d'alcool sur le lieu et temps de travail peuvent constituer une faute, tout dépend des circonstances, et des fonctions du salarié (ex : conducteur)

③ Conduite à tenir en cas de salarié alcoolisé

- Il est conseillé d'écarter le salarié de son poste afin d'éviter tout risque.
- Si l'employeur renvoie le salarié chez lui, il l'expose à un danger important. Il peut donc soit le raccompagner à son domicile, soit le retirer de son poste de travail en le maintenant dans l'entreprise pour qu'il se repose.

④ Organismes

Alcool info-service : 0980 980 930

Association nationale de prévention en alcoologie et addictologie : www.anpaa.asso.fr

DROGUES

① Principe

Il n'y a aucune référence dans le code du travail, l'employeur doit le préciser dans le règlement intérieur ou une note de service spécifique.

Si c'est prévu dans le règlement intérieur, un test salivaire peut être effectué. **Le salarié doit en être informé au préalable** et avoir connaissance qu'une contre-expertise est possible.

La pratique d'un tel test et l'interprétation du résultat ne peuvent être faites que par un médecin.

② Sanction

La consommation de drogue sur le lieu de travail peut entraîner un licenciement pour faute grave possible, néanmoins la sanction doit être proportionnée à la faute et tenir compte des circonstances.

Consommation en dehors du temps de travail de drogue : si le salarié est sous l'emprise de stupéfiants, l'employeur peut envisager une sanction au regard des fonctions occupées et s'il s'agit d'un manquement à une obligation découlant de son contrat de travail. Ex : absences fréquentes, malfaçons, comportement agressif.

③ Organisme de prévention

Mission interministérielle de lutte contre la drogue et la toxicomanie : www.drogues.gouv.fr

Ecoute cannabis : 0980 980 940

Drogues info-service : 0 800 231 313

LISTE DES MEMBRES DE LA CPHSCT

Des professionnels en activité, qui connaissent la réalité du terrain :

Présidente : Mme RIGODANZO Cécile

Secrétaire : M. MARCOUL Michel



Mme MARC Anne	FDSEA
Mme MARTY Josiane	Syndicat des entrepreneurs du Territoire
M. LABEUCHE Gilbert	CGT
Mme DUSSEL Bernadette	UD des syndicats CFDT
M. MARCOUL Michel	UD des syndicats CFDT
Mme RIGODANZO Cécile	Syndicat des Exploitants Forestiers - Scieurs
M. PEZOUS Jean-Philippe	Président du Comité de Protection Sociale des Salariés



Ses partenaires

Mme ITIE Emilie : Inspectrice du Travail de la 6 ^{ème} section Inspection du travail DIRECCTE Midi-Pyrénées UT du Tarn	
M. MILLET Philippe : Responsable du service Prévention des Risques Professionnels de la MSA MPN	05 63 48 40 04
Dr DELANOE Marc : Médecin du Travail Chef de service Santé au Travail de la MSA MPN	05 63 48 40 16
M. BASCOU Patrice : Chargé de prévention à la DIRECCTE Midi-Pyrénées	05 67 73 63 95