

NUMÉROS UTILES

Alcool Info Service 0 980 980 930

Drogues Info Service 0800 23 13 13

Écoute Cannabis 0 980 980 940

Addictions France Challans .. 02 51 26 52 50

LIENS UTILES

www.addictaide.fr/pro

www.drogues.gouv.fr

www.drogues-info-service.fr

www.santepubliquefrance.fr

www.alcool-info-service.fr



Retrouvez ici un annuaire des professionnels
de l'addictologie en Pays de Loire

N'hésitez pas à nous contacter pour plus d'informations.



www.sminov.org

02.51.68.16.54

INFORMER - PRÉVENIR - ACCOMPAGNER



**LES PRATIQUES ADDICTIVES
EN MILIEU DE TRAVAIL**



www.sminov.org

SOMMAIRE

p.2 DÉFINITION

- Alcool
- Cannabis
- Cocaïne
- Médicaments

p.9 CONSÉQUENCES

p.10 RÉGLEMENTATION

- Document Unique
- Règlement intérieur

p.14 CONDUITE À TENIR

p.16 MESURES DE PRÉVENTION

p.19 ANNEXES

p.23 BIBLIOGRAPHIE

DÉFINITION

Une substance psychoactive (SPA) est un produit licite ou illicite qui

- agit sur le cerveau
- peut modifier le comportement, les émotions, les sensations, l'humeur, les perceptions, les capacités et la vigilance
- peut engendrer une dépendance.

Ce livret aborde la consommation des SPA les plus souvent rencontrées en milieu professionnel (hormis le tabac) : l'alcool, le cannabis, la cocaïne et les médicaments psychotropes.

3 GRANDES CLASSES DE PRODUITS

En fonction de leurs actions sur le système nerveux central :

STIMULANTS	PERTURBATEURS / HALLUCINOGENES	DEPRESSEURS / SEDATIFS
<p>Favorisent temporairement un état d'éveil et d'excitation et réduisent la fatigue.</p> <p>Induisent un sentiment d'assurance et de contrôle de soi. Effet suivi d'un état d'épuisement et de dépression.</p> <ul style="list-style-type: none">- Cocaïne- Amphétamines- Ecstasy, GHB	<p>Provoquent une perturbation de la perception de l'environnement et de la réalité : modification de la perception du temps et de l'espace, sensibilité exacerbée aux couleurs et aux sons.</p> <ul style="list-style-type: none">- Alcool- Cannabis- LSD, champignons, Ké-tamine, produits volatils (colles et solvants)	<p>Entraînent une sensation de détente et de rêve ainsi qu'une perte d'inhibition.</p> <ul style="list-style-type: none">- Opiacés (héroïne, TSO : méthadone et subutex, codéine, morphine)- Médicaments (anxiolytiques, somnifères, ...)- Alcool

Consommer une substance psychoactive (alcool, cannabis...) ne signifie pas être systématiquement dépendant.

Il existe plusieurs comportements parmi les pratiques addictives :

- **Le non usage**
- **L'expérimentation** (au moins une fois dans sa vie)
- **L'usage occasionnel** (plusieurs fois dans l'année) est une consommation qui n'entraîne pas de problème de santé ou d'autres dommages à court terme.
- **L'abus (ou usage nocif)** est une consommation répétée qui est responsable de complications sur le plan de la santé (dépression, cancers,...), de la sécurité (accidents), de la vie privée (séparation, violence, problèmes financiers,...), du travail (accidents du travail, absentéisme, problèmes relationnels entre collègues, sanctions, perte d'emploi,...).
- **La dépendance (également appelée addiction)** : le sujet ressent un désir puissant de continuer sa consommation malgré les complications. Il n'arrive pas à contrôler ce besoin et se désinvestit de toutes ses activités familiales, sociales et professionnelles.

ALCOOL



L'ALCOOL EN QUELQUES CHIFFRES

L'alcoolémie monte très rapidement dans le sang. Le taux d'alcool atteint son maximum au bout d'une demie-heure si l'on est à jeun, au bout d'une heure si l'alcool est consommé au cours d'un repas.

En revanche, il redescend très lentement : 0.10 - 0.15 g/l par heure.

Des variations peuvent être observées selon l'âge, le poids, le sexe, l'état de santé, etc. du consommateur.

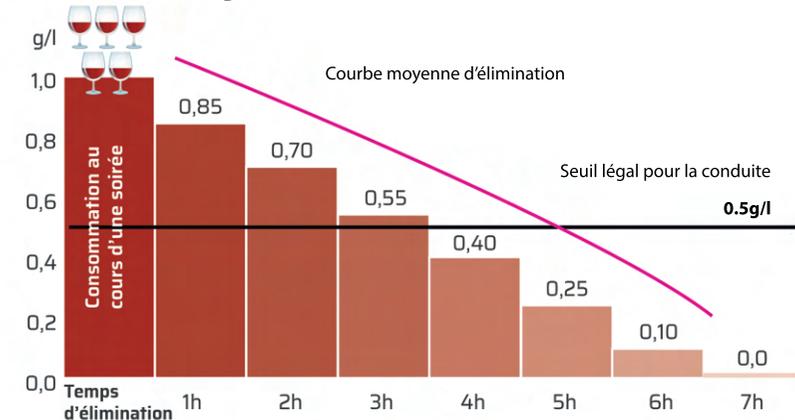
RECONNAITRE UN ÉTAT D'ÉBRIÉTÉ

- Trouble de l'équilibre
- Agitation verbale, physique, état d'excitation
- Diminution des réflexes et de l'appréciation des risques
- Haleine œnolique
- Trouble de la vigilance (sommolence...)
- Difficulté d'élocution

Ces signes ne sont pas forcément liés à l'alcool, mais peuvent être aussi la conséquence d'une pathologie aiguë grave.

La consommation répétée peut s'accompagner de dépression, de crises convulsives, de cirrhose, d'insuffisance cardiaque, d'hypertension artérielle, de cancers, d'accidents vasculaires cérébraux ...

Taux d'alcool dans le sang



**Équivalence des verres d'alcool (verre standard) :
1 verre d'alcool = 10 g d'alcool pur = 0.2 g/L de sang**



Verre à la maison ≠ verre servi au bar !

Recommandation 2017 des experts :

Ne pas dépasser 2 verres d'alcool par jour et pas tous les jours !

Source : Santé Publique France et Institut National du Cancer - mai 2017

CANNABIS

LA CONSOMMATION DE CANNABIS ENTRAÎNE

- Une diminution de la vigilance et des réflexes
- Une incoordination motrice
- Des troubles de la mémoire à court terme
- Des troubles visuels (intensification de la perception des couleurs)
- Des troubles auditifs (les sons et la musique paraissent plus intenses)
- Une rougeur des yeux
- De l'hypotension
- Une somnolence

Ces effets surviennent dès les 15 premières minutes qui suivent la consommation de cannabis et peuvent durer plusieurs heures.

Le cannabis s'élimine lentement et peut se révéler positif dans les urines près de 2 mois après l'avoir consommé, dans le cas d'un usage fréquent.

Il provoque, à terme, une altération progressive du fonctionnement cérébral et de la mémoire, avec perte de motivation et isolement social.

ALCOOL ET CANNABIS AU VOLANT



(1) Étude française «Stupéfiants et accidents mortels» (SAM), publiée vendredi 2 décembre 2005 dans le British Medical Journal (BMJ). Pendant 2 ans, les chercheurs de l'Institut national de recherche sur les transports et leur sécurité (Inrets) et de l'Observatoire français des drogues et des toxicomanies (OFDT) ont disséqué 10 700 dossiers exploitables de conducteurs impliqués dans les accidents mortels (analyse des circonstances des accidents, des caractéristiques du conducteur, données toxicologiques). (2) Site de la Sécurité routière.

COCAÏNE

Stimulant qui produit un effet énergisant et diminue la sensation de fatigue. C'est la deuxième drogue illicite la plus consommée après le cannabis.

LA CONSOMMATION DE COCAÏNE ENTRAÎNE

- De l'euphorie
- Une dilatation des pupilles (mydriase)
- Une sensation de puissances intellectuelle et physique
- Une pâleur cutanée
- De la tachycardie
- Une indifférence à la fatigue et à la douleur

Phase descendante : anxiété, irritabilité, asthénie

À chaque prise, il existe un risque cardiovasculaire, AVC, etc.

À long terme, on constate des pertes de mémoire, des troubles de l'attention et des troubles psychiatriques.

MÉDICAMENTS

Somnifères-anxiolytiques-antidépresseurs-certains antalgiques
(morphine, codéine, tramadol,...)

LA CONSOMMATION DE MÉDICAMENTS PSYCHOTROPES ENTRAÎNE

- Une baisse de la vigilance et des réflexes
- Une tendance à l'endormissement
- Des troubles de la mémoire

Ils peuvent également altérer les capacités de conduire.



Conduite + Médicaments
=
Soyez vigilant

CONSÉQUENCES

La consommation de substances psychoactives peut avoir des conséquences multiples pour le salarié et l'entreprise :



Crédit photo : Syarifahrbit : Freepik

Crédit photo : Denis Torkhov / iStock by Getty Images

RÉGLEMENTATION

L'EMPLOYEUR

Art L.4121-1 du Code du Travail : L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. (...)

Art R. 4228-20 : Aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail.

Décret n°2014-754 du 01/07/2014 : L'employeur peut limiter ou interdire la consommation d'alcool sur le lieu de travail à condition que :

- La consommation d'alcool constitue un risque pour la sécurité des salariés.
- Les mesures prises soient proportionnées au but recherché.

Art R. 4228-21 : Il est interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse.

Art R. 4624-34 : En dehors des visites organisées dans le cadre du suivi des salariés, l'employeur peut demander au médecin du travail, un nouvel examen médical du salarié en vue d'examiner son état de santé.

En cas de manquement à son obligation de sécurité, l'employeur peut être poursuivi pour **faute inexcusable** en cas d'accidents du travail ou de maladies professionnelles.

Sa **responsabilité pénale** peut également être engagée en cas notamment de mise en danger d'autrui. L'employeur est, par ailleurs, responsable des dommages que ses salariés peuvent causer à des tiers.

CODE PÉNAL

Art 222-37 : interdiction de détention de stupéfiants.

CODE DE LA SANTÉ PUBLIQUE

Art L.3421-1 : usage illicite de substances ou plantes classées comme des stupéfiants.

Art R.3511-1 : interdiction de fumer dans les lieux fermés et couverts qui accueillent du public ou qui constituent des lieux de travail.

CODE DE LA ROUTE

Art L.235-1 : interdiction de conduire un véhicule ou d'accompagner un élève conducteur en ayant fait usage de stupéfiants.

LES SALARIÉS

Art L. 4122-1 du Code du Travail : (...) Il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.

Le salarié peut solliciter le médecin du travail pour une visite à sa demande. Celle-ci ne peut motiver une sanction.

En cas de manquement à son obligation de sécurité, le salarié encourt une sanction disciplinaire (dont le licenciement) et sa responsabilité pénale peut être engagée.

Face à un collègue dans l'incapacité d'assurer son travail en toute sécurité, il faut :

- 1 - Écarter la personne de toute activité dangereuse.
- 2 - Alerter l'employeur (ceci n'est pas une délation mais un moyen d'éviter l'accident).

DOCUMENT UNIQUE

Pourquoi aborder le thème des substances psychoactives (SPA) en entreprise ?

Comme nous l'avons vu précédemment, la responsabilité de l'employeur est engagée. De plus une interaction a été reconnue entre la consommation de SPA et le travail.

15 à 20% des accidents du travail, de l'absentéisme et des conflits interpersonnels au travail seraient liés à l'usage des SPA (alcool très majoritairement).

Comment l'inscrire dans le Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER) ?

Moyens de prévention :	Mis en place	À faire	Commentaires
Management / politique de l'entreprise			
Etat des lieux : Lister les facteurs de risques présents dans l'entreprise Lister les postes de sûreté et de sécurité (PSS)			
Encadrement des consommations 1/ Réglementer la consommation de SPA soit dans le règlement intérieur, soit dans une note de service 2/ Mettre un protocole d'encadrement des pots 3/ Mettre en place une conduite à tenir suite à un trouble du comportement aigu ou récurrent (annexe 1)			
Information - sensibilisation			
Mettre en place une politique de prévention des consommations des SPA (alcool, cannabis...) avec : 1/ Sensibilisation auprès des salariés, affichage informatif... 2/ Formation de l'encadrement 3/ Rencontres interactives en petits groupes avec un intervenant extérieur 4/ Intégration des risques liés à la consommation de SPA dans le livret d'accueil des nouveaux embauchés			
Aide			
1/Afficher les coordonnées des structures de soins ou d'aides 2/ Partenariat avec le médecin du travail (fiches de constat à transmettre, aménagement de poste...)			

IMPORTANT

RÈGLEMENT INTÉRIEUR

Le règlement intérieur peut tout d'abord rappeler les dispositions du Code du travail, du Code de la santé publique, du Code pénal et du Code de la route, que nous avons évoquées juste avant.

Le règlement intérieur précise aussi :

- Les mesures d'encadrement des pots d'entreprise.
- Les sanctions disciplinaires : l'employeur doit respecter le principe de justification et de proportionnalité des mesures de contrôle prévues dans le règlement intérieur.
- Les modalités de dépistage d'alcool ou de drogues :
 - Concernant le contrôle d'alcoolémie, voir Annexe 3 : Les conditions de réalisation d'un test d'alcoolémie en entreprise.
 - Concernant le dépistage de drogues, voir Annexe 4 : Les conditions de réalisation d'un test salivaire de détection de stupéfiants en entreprise (en vigueur à la date de réalisation du document).

L'employeur doit définir les postes pour lesquels l'imprégnation alcoolique ainsi que l'emprise de la drogue constituent un danger particulièrement élevé pour le salarié et pour les tiers (cf Annexe 2 « Aide à la rédaction du règlement intérieur »)

Liste des Postes de Sûreté et de Sécurité (PSS)

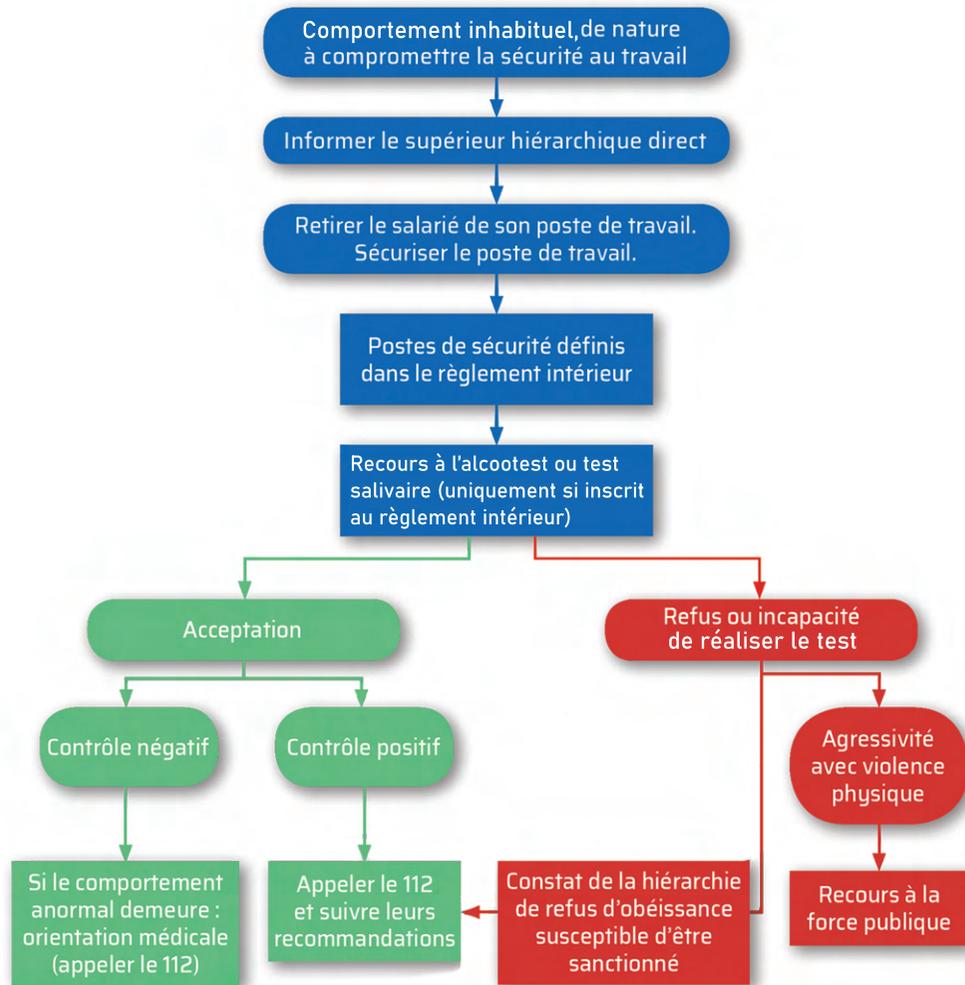
La liste n'est pas exhaustive.

- conducteur de poids lourd,
- chauffeur-livreur,
- conducteur transport en commun,
- cariste,
- manipulation de produits dangereux
- travail sur machines dangereuses,
- travail en hauteur,
- les activités essentielles à la sécurité d'autrui,
- le travail isolé

Ces postes de travail seront identifiés en concertation avec le médecin du travail et/ou les délégués du personnel. Les salariés concernés doivent être informés.

CONDUITE À TENIR

DURANT UN TROUBLE AIGU DU COMPORTEMENT



Une fois la prise en charge effectuée, réaliser une fiche de constat (voir annexe 1). Au retour du salarié dans l'entreprise, prévoir un entretien managérial et éventuellement un rendez-vous avec le médecin du travail.

LES SIGNAUX ET INDICATEURS D'ALERTE

- Consommation de substances psychoactives sur le lieu de travail
- Changements importants dans l'apparence physique
- Comportement inhabituel
- Prise de risque
- Multiplication des incidents, accrochages, accidents, retards, absences
- Diminution de la productivité
- Mauvaises relations avec les collègues



MESURES DE PRÉVENTION

PRÉVENTION PRIMAIRE

La prévention primaire a pour but d'éviter la survenue du risque.

Politique de l'entreprise

État des lieux

- Lister les facteurs de risque présents dans l'entreprise (cf annexe 5)
- Lister les postes de sûreté et de sécurité (PSS)

Encadrement des consommations

- Réglementer la consommation de SPA soit dans le règlement intérieur, soit dans une note de service.
- Mettre en place un protocole d'encadrement des moments conviviaux.
- Mettre en place une conduite à tenir en cas de comportements inhabituels ou d'urgence.

Informations - Sensibilisation

Mettre en place une politique de prévention des consommations des substances psychoactives (alcool, cannabis) avec :

- Sensibilisation auprès des salariés, affichage informatif
- Formation de l'encadrement
- Intégration des risques liés à la consommations des SPA dans le livret d'accueil des nouveaux embauchés.
- Possibilité de mise en place d'une charte de prévention (ESPER).

Lutte contre les risques psychosociaux

Les Risques Psychosociaux (RPS) peuvent être responsables de conduites addictives pour faire face aux difficultés (organisation du travail avec augmentation de la pression et des exigences, relations conflictuelles, manque de reconnaissance,...).

Des conditions de travail difficiles peuvent être responsables d'une addiction pour augmenter les performances physiques et intellectuelles.

PRÉVENTION SECONDAIRE

La prévention secondaire a pour but de dépister les comportements addictifs afin d'aider et d'orienter les salariés.

D'où la nécessité de :

- former l'encadrement et les salariés au repérage des signes d'alerte d'ordre physique et comportemental, ainsi que leur impact en milieu de travail,
- appliquer la procédure pour la conduite à tenir en cas de trouble du comportement (entretien avec l'employeur, orientation vers le médecin du travail, ...)

PRÉVENTION TERTIAIRE

La prévention tertiaire a pour but de suivre et d'assister le salarié dans la prise en charge de sa dépendance afin de permettre son maintien dans l'emploi.

Fiche de constat de troubles du comportement

(Différentes causes : alcool, cannabis, médicaments...)

Annexe

1

1 - Identification de la personne (salarié, intérimaire) ayant présenté le trouble

Nom : Prénom :
Entreprise : Poste de travail :

2 - Constat effectué

Lieu du constat du trouble aigu : Date/heure :
Par : Témoin :

3 - Description de l'état anormal (présence de plusieurs critères)

- | | | |
|---|--|--|
| <input type="checkbox"/> Difficulté d'élocution | <input type="checkbox"/> Gestes imprécis | <input type="checkbox"/> État de malaise |
| <input type="checkbox"/> Propos incohérents | <input type="checkbox"/> Troubles de l'équilibre | <input type="checkbox"/> Attitude inadaptée à la tenue du poste de travail |
| <input type="checkbox"/> Désorientation | <input type="checkbox"/> Agitation | |
| <input type="checkbox"/> Agressivité | <input type="checkbox"/> Somnolence | |
| <input type="checkbox"/> Haleine alcoolisée | <input type="checkbox"/> Démarche titubante | |

Observations :

4 - Autres critères observés

- Retards fréquents
- Absences sans autorisation ou excuses plausibles pour expliquer les absences
- Absences au poste de travail (prise de pauses fréquentes ou pauses très longues)
- Absences répétées de congé maladie de courte durée
- Diminution de la concentration (présence physique mais absence mentale, besoin de plus de temps et d'énergie qu'auparavant pour effectuer les tâches habituelles)
- Mauvaises relations avec les collègues (réactions agressives aux remarques ou plaintes des collègues, attitude suspicieuse envers les autres...)
- Accident (implication plus fréquente dans des accidents réels ou potentiels)
- Attitude irrégulière concernant le travail (alternance entre grande et faible productivité, augmentation des gestes irresponsables...)
- Signes particuliers (odeur d'alcool, tremblement des mains, changement important de l'apparence physique...)

5 - Prise en charge

Indiquer si cette prise en charge est inscrite dans un protocole interne à l'entreprise :

Ce qui a été fait, intervention de :

- Sauveteur Secouriste du Travail : Nom :
 SAMU 15 Médecin de ville
 Police ou gendarmerie Alcotest : OUI NON

Suivi réalisé :

- Retour au domicile (adulte présent) par :
 Hospitalisation par SAMU ou autre transport :
 Maintien dans l'entreprise (en présence d'une infirmière) :

6 - Fiche transmise au médecin du travail pour dossier confidentiel du salarié, intérimaire..

Au docteur : Le :
Demande de visite médicale par l'employeur (avec lettre ou mail destiné au Médecin du Travail) : OUI NON

Nom de la personne qui a rempli cette fiche :

Exemples pour la rédaction du règlement intérieur du paragraphe « Alcool et substances psychoactives »

Annexe

2

Le paragraphe du règlement intérieur concernant la consommation de SPA s'accompagnera au sein de l'entreprise d'une démarche globale de prévention sur la thématique du risque lié aux consommations de SPA, selon les recommandations de la Direction Générale du Travail et de la MILDECA. Cette démarche devra prendre en compte les 3 volets prévus que sont le management, l'information, l'accompagnement, dans un esprit de respect et de bienveillance pour chacun.

1- Introduction de boissons alcoolisées (interdiction partielle ou totale)

Ex de formulation : * « L'introduction et la consommation de boissons alcoolisées autres que vin, bière, cidre et poiré dans les lieux du travail sont interdites. La consommation sur le lieu et temps de travail de vin, bière, cidre et poiré peut être autorisée, en respectant les limites fixées par la législation routière en vigueur. * « Dans la mesure où certains postes de l'entreprise sont des Postes de Sûreté Sécurité (PSS) (cf. liste p12), l'entreprise peut choisir d'être plus restrictive à minima : liste jurisprudentielle : Manipulation de produits dangereux, machines dangereuses, conduite de véhicules et transport de personnes, chauffeur PL, cariste, chauffeur-livreur / D'autres PSS de l'entreprise peuvent être identifiés et listés également avec un consensus commun entre la hiérarchie, le CSE ou salariés ou leurs représentants), en raison des conséquences graves que peut entraîner la consommation d'alcool pour la sécurité du personnel et de tiers (usagers...), l'introduction et la consommation de boissons alcoolisées sur le lieu et temps de travail sont interdites » /ou bien « interdites avec autorisation exceptionnelle de la direction lors d'événements particuliers »...

2- Encadrement des pots

Ex de formulation : « La consommation d'alcool dans des circonstances exceptionnelles se fait avec accord préalable de la direction. Ainsi, tout pot devra avoir reçu une autorisation préalable du chef d'établissement et se tiendra dans les conditions fixées par l'entreprise. »

3- Introduction de SPA illicites

Ex de formulation : « De manière à prévenir toute situation dangereuse pour les salariés, leurs collègues ou les personnes dont ils ont la charge et conformément à la législation en vigueur, il est rappelé qu'il est strictement interdit d'introduire, de distribuer ou de consommer dans l'entreprise des drogues, des stupéfiants et, plus généralement, des substances illicites (Art. L 3421-1 du CSP). »

4- Trouble aigu du comportement

Ex. de formulation : « En raison de l'obligation faite à l'employeur d'assurer la sécurité dans son établissement, en cas de trouble du comportement manifeste pouvant constituer un danger pour l'intéressé ou son environnement et afin de prévenir ou de faire cesser une situation dangereuse, le salarié pourra être écarté de son poste de travail provisoirement. Il pourra être par la suite adressé au médecin du travail. »

5- Trouble aigu du comportement et recours à l'éthylotest

Ex. de formulation : « En raison de l'obligation faite à l'employeur d'assurer la sécurité dans son établissement, en cas de trouble du comportement manifeste ou d'état d'ivresse présumé, pouvant constituer un danger pour l'intéressé ou son environnement et afin de prévenir ou de faire cesser une situation dangereuse, la direction pourra imposer l'alcooltest au collaborateur si son poste est mentionné sur la liste des PSS (cf. liste p12).

- Ce test de dépistage par le contrôle de l'air expiré par éthylotest pourra être pratiqué en présence d'un membre de la direction et d'un membre du CSE s'il existe) ou d'un DP, ou d'un personnel légitime et compétent (Sauveteur secouriste du Travail...) désigné à cet effet par la Direction et en présence au minimum d'un témoin choisi par le salarié.

- A la demande du salarié, sous réserve qu'elle soit faite immédiatement, il pourra être recouru sans délai à une contre-expertise au moyen d'une analyse de sang permettant une éventuelle contestation. Le refus de se soumettre à ces contrôles fera présumer l'existence d'un risque lié à l'état d'ébriété potentiel, et est susceptible de constituer une faute.

- Dans la mesure où le test réalisé s'avérerait positif, la situation justifiera à titre préventif, pour des raisons de sécurité, que le salarié soit retiré de la conduite ou de son poste. Il est rappelé que l'état d'ébriété du salarié sera apprécié conformément au taux d'alcoolémie admis dans le cadre des contrôles routiers.

- Ce contrôle peut conduire à constater un manquement à la discipline, voire s'il se répète, à une faute, lorsque le trouble du comportement ainsi constaté est de nature à exposer les personnes ou les biens à un danger. »

NB. Cet exemple ne dispense pas de se tenir informé de l'évolution réglementaire et jurisprudentielle en la matière.

Annexe

3

Conditions de réalisation d'un test d'alcoolémie en entreprise

Le contrôle d'alcoolémie par alcootest ne peut pas être imposé de façon systématique et à l'ensemble du personnel. Ce contrôle est justifié par **d'impérieux motifs de sécurité et proportionné** au but recherché. L'alcootest n'est autorisé que pour les postes de « sûreté ou de sécurité » et s'il est assorti de garanties pour le salarié.

Il doit avoir pour objet de prévenir ou de faire cesser une situation dangereuse.

« Les contrôles d'alcoolémie sont licites dès lors que les modalités de ce contrôle en permettent la contestation et qu'en 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. » (Cour de cassation, 22 mai 2002, n°99-45.878).

1. Le règlement intérieur ou la note de service doivent prévoir :

- la possibilité de recours au dépistage de l'alcoolémie,
- les postes de sûreté ou de sécurité concernés,
- la personne habilitée à effectuer le test de dépistage,
- la nature et l'objet du dépistage,
- les conséquences d'un résultat positif ou d'un refus du test,
- la possibilité de contestation par le salarié avec recours à une contre-expertise dont les modalités sont fixées au préalable.

2. Le salarié doit recevoir une information individuelle préalablement au test.

3. Le salarié doit être consentant pour se faire dépister. Si le salarié refuse de se soumettre à l'alcootest, il est susceptible de s'exposer à une sanction.

4. La présence d'un tiers pour la réalisation d'un test est fortement recommandée mais elle n'est pas obligatoire.

5. Une information des représentants du personnel est souhaitable, mais leur présence lors d'un contrôle n'est pas obligatoire

Conditions de réalisation d'un test salivaire de détection de stupéfiants en entreprise

Annexe

4

Le Conseil d'Etat du 5 décembre 2016 (CE, 5 déc.2016, n°394.178) vient de rendre un arrêt par lequel il permet la réalisation d'un test salivaire de détection de stupéfiants par l'employeur ou un supérieur hiérarchique, en dehors de toute présence médicale, sous certaines conditions cumulatives décrites ci-dessous.

Le recours à des tests salivaires aléatoires de détection de produits stupéfiants, les modalités de réalisation et les conséquences possibles en cas de test positif doivent être prévus par un règlement intérieur, régulièrement adapté, adopté et porté à la connaissance des salariés.

3 conditions sont nécessaires :

- 1- Les tests doivent concerner une population de salariés déterminée. Il s'agit de salariés occupant certains postes dits « hypersensibles », c'est-à-dire pour lesquels l'emprise de drogue constitue un danger particulièrement élevé pour la santé et la sécurité du salarié et des tiers (postes de sûreté et sécurité).
- 2- En cas de résultat positif, le salarié peut demander une contre-expertise médicale qui devra être effectuée dans les plus brefs délais, à la charge de l'employeur.
- 3- L'employeur et le supérieur hiérarchique, préalablement formés à l'utilisation de ces tests, « ont l'obligation de respecter le secret professionnel quant aux résultats ».

“ Le conseil d'Etat précise que le contrôle de la consommation de drogues n'est pas aussi précis que le contrôle d'alcoolémie. Il peut établir la consommation récente de produits stupéfiants mais non apporter la preuve que le salarié est encore sous l'emprise de la drogue et n'est donc pas apte à exercer son emploi. Ce contrôle ne peut donc être imposé qu'aux salariés travaillant sur des postes dits « hypersensibles drogue et alcool ».”

Dès lors que les conditions de réalisation des tests sont satisfaisantes, si le test s'avère positif, l'employeur pourra retirer temporairement le salarié de son poste de travail afin d'assurer son obligation de sécurité et en vue de préserver la santé du salarié et celle des autres salariés.

Annexe

5

Facteurs professionnels favorisant la consommation de SPA

Classes de déterminants professionnels à prendre en compte, susceptibles d'initier, de favoriser ou de renforcer l'usage de SPA (Substances psychoactives) :

- 1- **Les pratiques culturelles et socialisantes** (genre du métier, habitudes conviviales-pots en entreprise, relation hiérarchique, signature de contrats, déplacements loin du domicile (salons privés, séminaires...))
- 2- **Disponibilité et offre des produits liés au milieu professionnel** (offre d'alcool sur le lieu de travail, métiers de production, de vente ou de contrôle liés aux produits psychoactifs...)
- 3- **Précarité professionnelle** (statut, rémunération, image de marque du métier...)
- 4- **Tensions psychiques** (relations conflictuelles, souffrance, isolement, charge émotionnelle, manque d'expérience, mésestime de soi...)
- 5- **Pauvreté des liens sociaux** (absence de reconnaissance, manque de soutien, manque de réunion de travail...)
- 6- **Tensions physiques** (temps de travail, travail de nuit, horaires décalés, intensité des gestes, bruit, odeurs, chaleur, douleurs, TMS, âge...)

BIBLIOGRAPHIE

www.stprovence.fr

www.aipals.com

securite-routiere.gouv.fr

www.inrs.fr

