


INFORMATIONS GÉNÉRALES

INRS : www.inrs.fr

MINISTÈRE DU TRAVAIL : www.travailler-mieux.gouv.fr

MILDT (Mission Interministérielle de la Lutte contre la Drogue et la Toxicomanie) : www.drogue.gouv.fr

Téléchargez un modèle de règlement intérieur
ou une note de service : www.iris-st.org

Conception, réalisation : un coin de paradis  www.ucp.fr - Illustrations : Joel Alessandria



Réalisé par IRIS ST, le pôle santé-sécurité créé par la CAPEB,
en collaboration avec le service des affaires juridiques et sociales.

Chef d'entreprise
artisanale

ENTREPRISES
ARTISANALES
DU BÂTIMENT



ADDICTIONS EN ENTREPRISE Comment lutter ?

- Comment reconnaître les effets des drogues sur vos salariés ?
- Quelle attitude adopter face à un salarié ivre ou sous l'emprise d'une drogue ?
- Quand et comment faire pratiquer les dépistages ?
- Quelles sanctions prendre en cas d'ébriété avérée ?



LES DROGUES ET LEURS EFFETS

L'ALCOOL

Malgré le sentiment d'euphorie qu'il peut susciter pendant quelques heures chez certaines personnes, l'alcool est un déprimeur qui ralentit les fonctions cérébrales et intoxique l'organisme.

Comment reconnaître un salarié en état d'ébriété ?

Démarche instable, pensée confuse, parole hésitante, gestes non contrôlés et non coordonnés, vomissements.



LE CANNABIS

Se présentant sous la forme de boulettes, de bâtonnets, de barrettes ou d'herbe, plus de 15% des accidents de travail sont liés à sa consommation.



Comment reconnaître un salarié sous l'emprise du cannabis ?

Gonflement des vaisseaux sanguins (yeux rouges), pupilles dilatées, somnolence, état apathique, absence de motivation, changements soudains d'humeur et de personnalité.

L'ECSTASY

L'ecstasy se présente sous la forme de comprimés de couleurs et de formes variées ornés le plus souvent d'un motif.

Comment reconnaître un salarié ayant consommé des ecstasy ?

Contracture de la mâchoire, hyperthermie (bouche sèche, peau moite) voire déshydratation, crampes musculaires et dilatation des pupilles.



LA COCAÏNE

La cocaïne se présente le plus souvent sous la forme d'une poudre blanche et floconneuse qui s'inhale le plus souvent par le nez ou s'administre par injection.

Comment reconnaître un salarié sous l'emprise de la cocaïne ?

Etat d'excitation, signes d'hyperthermie, crampes, tremblements, spasmes, épilepsie, saignements du nez, comportements agressifs et violents.



CHEF D'ENTREPRISE, COMMENT AGIR ?

L'état d'ébriété ou d'emprise à une drogue d'un de vos salariés peut jouer un rôle essentiel dans la survenance d'un accident du travail.

En tant qu'employeur, vous avez une **obligation de sécurité absolue** envers vos salariés. Vous devez donc les surveiller et être en mesure de les neutraliser si besoin est. A défaut, vous courrez un double risque :

- impossibilité de contester la reconnaissance de l'accident comme accident du travail ;
- vous pouvez être déclaré responsable de l'accident, sur le plan civil (faute inexcusable) ET sur le plan pénal.

VOTRE RÈGLEMENT INTÉRIEUR, UN OUTIL INDISPENSABLE À LA PRÉVENTION

En tant que chef d'entreprise artisanale, vous devez préciser les éléments suivants dans votre règlement intérieur (ou à défaut, au sein d'une note de service) :

- l'interdiction absolue pour vos salariés d'entrer dans les locaux de l'entreprise sous l'emprise de stupéfiants, d'introduire ou de consommer ceux-ci sur les lieux de travail ;
- les modalités de contrôle d'éventuelles consommations de drogue ;
- la liste des emplois dits « à risque » (travail en hauteur, conduite de véhicules, manipulation de produits dangereux, l'ensemble des opérateurs de chantier) dans l'entreprise. Cette liste doit être établie en collaboration avec votre médecin du travail, car le dépistage des drogues ne peut être systématique ;
- les possibilités de contre-expertise ;
- les personnes habilitées à procéder au contrôle (s'agissant de l'éthylotest) ;
- les sanctions prévues.



BON À SAVOIR

Pécisez dans le règlement intérieur que toute présomption de consommation de drogue entraînera une mise à l'écart immédiate du poste de travail tant que le salarié ne sera pas vu par le médecin du travail.



ATTENTION

Votre salarié est en droit de contester votre décision quant à sa mise à l'écart. Il disposera alors de 8 jours pour fournir un certificat médical attestant de sa non-imprégnation de drogue.

QUELLE ATTITUDE ADOPTER FACE À UN SALARIÉ IVRE OU SOUS L'EMPRISE D'UNE DROGUE ?

Ne laissez pas accéder votre salarié à son poste de travail. Vous devez donc l'éloigner. Il n'est pas recommandé de renvoyer la personne chez elle car, le plus souvent, les conditions de son trajet risqueraient de lui faire courir un danger important.

Plusieurs choix sont donc à votre disposition :

- Raccompagner le salarié chez lui.



- Le placer dans une salle de repos.

PENSEZ-Y

Ayez le réflexe d'appeler votre médecin du travail. Celui-ci pourra alors engager une action médicale auprès du salarié.

DANS QUELS CAS POUVEZ-VOUS RECOURIR AU DÉPISTAGE ?



ATTENTION

Les dépistages doivent obligatoirement être prévus au sein de votre règlement intérieur ou dans une note de service affichée sur les lieux de travail.

DÉPISTAGE DE L'ALCOOL : COMMENT ORGANISER LE RECOURS À L'ALCOOTEST ?

Dès que vous soupçonnez un de vos salariés d'avoir consommé de l'alcool :

- assurez-vous que celui-ci est en état d'occuper son poste en organisant un contrôle du taux d'alcoolémie du salarié respectant les conditions contenues dans votre règlement intérieur ou au sein d'une note de service ;
- si le résultat de l'alcootest (également appelé éthylotest) vient confirmer l'ivresse du salarié, retirez-le en priorité de son poste de travail et faites le raccompagner chez lui.



ATTENTION

L'alcootest doit avoir pour seul objectif de FAIRE CESSER ou de PREVENIR une SITUATION DANGEREUSE.

Si vous constatez que ce n'est pas la 1^{ère} fois que ce salarié arrive ivre sur son lieu de travail, vous devez rapidement demander une consultation à votre médecin du travail. Seul ce dernier sera en mesure de se prononcer sur l'aptitude du salarié à occuper son poste de travail.

Pouvez-vous sanctionner votre salarié en cas d'état d'ébriété avéré ?

Sur la base d'un alcootest positif, vous pouvez prononcer une **sanction disciplinaire** pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave.

Sachez aussi que le refus du salarié de se soumettre à un alcootest constitue une **faute** justifiant une sanction.

DÉPISTAGE DES DROGUES AUTRES QUE L'ALCOOL (CANNABIS, ECSTASY, COCAÏNE...)

À quel moment le dépistage peut-il avoir lieu ?

Le dépistage ne pouvant être systématique, il concerne uniquement les **postes à risques** (travail en hauteur, conduite de véhicules, manipulation de produits dangereux, l'ensemble des opérateurs de chantier), celui-ci peut avoir lieu :

- au moment de la visite médicale d'embauche ;
- au moment de la visite périodique ;
- lorsque vous suspectez un de vos salariés d'être sous l'emprise d'une drogue.



Quelle procédure suivre si vous suspectez un salarié d'être sous l'emprise d'une drogue ?

- Vous devez informer votre médecin du travail verbalement ou sous pli confidentiel ;
- S'il le juge utile, le médecin du travail procède alors au dépistage et vous informe uniquement de l'**aptitude** ou de l'**inaptitude** du salarié à son poste de travail.



ATTENTION

En tant que chef d'entreprise, vous ne pouvez pas imposer au médecin du travail le recours à un test de dépistage pour constater l'aptitude d'un salarié. Le salarié doit être préalablement informé par le médecin du travail de la nature et de l'objet du test biologique qu'il va subir.