



Addictions & travail : Règlementation

Les conduites addictives et certaines consommations peuvent mettre en danger la santé et la sécurité des salariés et notamment être à l'origine d'accidents du travail (modification de la perception du risque et/ou prise de risque, perte d'attention ou de vigilance, mise en danger du salarié lui-même ou de ses collègues...). Le cadre juridique permet de définir les bonnes pratiques en matière de prévention et de contrôle.

(article L.4121-1 du Code du travail : Obligation de sécurité et de résultat de l'employeur)

RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR

Civile :

- Obligations en matière de sécurité et de santé au travail,
- Accidents du travail, survenant de son propre fait et des dommages créés par ses salariés à des tiers,
- Conscience du danger sans avoir mis en œuvre les moyens nécessaires (faute inexcusable, obligation de moyen),
- Obligation de sécurité et de résultat.

Pénale :

- **Infraction involontaire** : homicide ou blessure par imprudence ou par négligence,
- **Infraction volontaire** : non-assistance à personne en danger et/ou mise en danger de la vie d'autrui. Non-respect des préconisations obligatoires en matière d'hygiène et de sécurité.

RESPONSABILITÉS DU SALARIÉ

(article L.4122-1 du Code du travail : Obligation de sécurité du salarié)

Civile :

- Accident du travail survenant de son propre fait et dommages créés à des tiers, si violation des obligations inscrites sur le contrat de travail et le règlement intérieur.

Pénale :

- Mise en danger de sa propre personne ou des tiers en commettant un acte incriminé ou par omission

Disciplinaire :

- Respect des règles (règlement intérieur et contrat de travail) : sanction en cas de manquement.

Le pouvoir de l'employeur est encadré par les grands principes de « justification », de « proportionnalité », ainsi que le principe de « transparence ».

QUELLE APPROCHE MÉTHODOLOGIQUE ?

La loi impose une obligation de prévention.

Mission des Services de Santé au Travail sur la prévention des addictions au travail (loi du 20 juillet 2011, article L.4622-2 du Code du travail) : leur rôle est de conseiller les employeurs et les salariés sur les dispositions et mesures nécessaires afin de prévenir la consommation d'alcool et de drogues sur le lieu de travail. Le **médecin du travail** a l'obligation de signaler une situation à risques et de faire des préconisations.

DÉPISTAGE

D'alcool dans l'air expiré :

- Réalisable en entreprise que s'il est prévu dans le règlement intérieur, avec contestation possible et définie, et si l'état d'ébriété présente un danger pour les personnes ou l'entreprise,
- Réservé aux postes à risques (poste de sécurité ou de sûreté),
- En cas de suspicion d'imprégnation aiguë,
- Praticqué par l'employeur ou la personne qu'il a désigné à cet effet,
- Possibilité de contre-expertise demandée par le salarié et présence de témoins pour éviter toute contestation ultérieure.

Le médecin du travail ne peut pas être désigné par l'employeur pour effectuer un dépistage dans l'entreprise.

De drogue :

- Peut être réalisé lors de la visite médicale d'embauche, de la visite périodique et/ou à la demande lorsque l'un des salariés est suspecté d'être sous l'emprise d'une drogue.
- Pour les postes à risques (travail en hauteur, conduite de véhicules, manipulation de produits dangereux...), inscrits dans le règlement intérieur.
- 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.
- Le test de dépistage ne peut pas être imposé au médecin du travail par l'employeur pour constater l'aptitude d'un salarié. Cependant, s'il le juge utile il pourra procéder au dépistage mais ne révélera, en aucun cas, le diagnostic.

Pour le médecin du travail, il s'agit de dépister le salarié, mais aussi de l'accompagner et de l'orienter vers des soins adaptés.