

Le Comité de Bassin d'Emploi a co-organisé avec les Espaces saisonniers de certaines stations des rencontres d'information pour les employeurs sur la question des consommations de drogues et d'alcool par les salariés.

Cette plaquette a pour objectif de donner des informations sur les principales interrogations des employeurs. Toutefois, chaque situation ayant ses caractéristiques propres, n'hésitez pas à contacter directement les bons interlocuteurs sur cette problématique (voir au dos de la plaquette).

Responsabilités de l'employeur

Aider le salarié

Suspicion de consommation de substances

Détention - Consommation de substances

Partenaires



Rhône-Alpes Région

Pour plus d'informations:

UT DIRECCTE (Inspection du travail)
12 rue Claude Genoux
73 200 ALBERTVILLE
04 79 10 02 31

Association Le Pélican (association savoyarde spécialisée en addictologie)
45 avenue Jean Jaurès
73 200 ALBERTVILLE
04 79 37 87 00

Gendarmeries

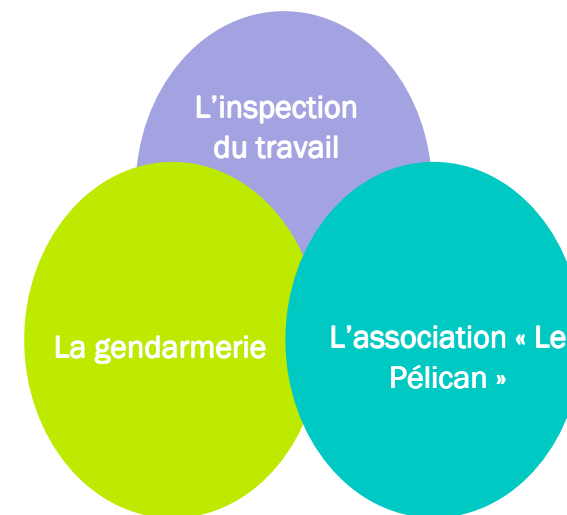
Moûtiers: 04 79 24 00 15
Albertville: 04 79 32 00 17
Ugine: 04 79 37 30 17
Beaufort: 04 79 38 34 89
Bourg Saint Maurice: 04 79 07 04 25

Formateur Relais Anti Drogue (FRAD),
Adjudant Chef Bigot:
jean-michel-d.bigot@gendarmerie.interieur.gouv.fr

Je suis employeur

CONSOMMATION A RISQUE DE DROGUES, D'ALCOOL PAR MES SALARIES : COMMENT REAGIR ?

Les réponses de



Sur l'arrondissement d'Albertville

Mis à jour : mars 2013

Plaquette réalisée par le



Comité de Bassin d'Emploi
de l'arrondissement d'Albertville

RESPONSABILITES 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.
- Un accident pendant et sur le lieu de travail est qualifié d'accident de 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). En cas d'accident, si le manquement à cette obligation est révélé, il peut avoir le caractère de faute inexcusable. L'employeur peut être également responsable des dommages que ses salariés peuvent causer à des tiers.

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

- Le logement est un lieu privé. 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 usage de stupéfiants.
- Le logement est un local de travail (accessoire au contrat de travail). Dans ce cas, des visites de logements ou d'armoires vestiaires 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.

AIDER LE SALARIE

Dialogue Comment faire prendre conscience au salarié que son comportement est à risques, 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 doit répondre aux demandes ou orienter l'employeur pour trouver une solution.
- Lui faire part de votre inquiétude face à son comportement dans une attitude d'employeur (rappel du cadre, exigences) autant qu'empathique (être à l'écoute, ne pas juger). Bien choisir le moment de la discussion (calme, salarié en mesure d'écouter, à l'écart ...). Vous pouvez l'informer de l'existence de structures d'addictologie pouvant l'aider. Votre mission s'arrête ici afin de garder votre place d'employeur.

Comment prévenir ces comportements ?

- Cette question doit aussi se penser avant, pendant et après la saison : évoquer la question et le contexte à risque du travail en station lors du recrutement, rédaction du règlement intérieur...

SUSPICION DE CONSOMMATION DE SUBSTANCES

Prouver la consommation Comment prouver que le salarié est sous l'effet de drogue ou d'alcool sur le lieu de travail ?

- L'huissier pourra établir un rapport de constatation sur le comportement du salarié. La médecine du travail pourra faire procéder à un test urinaire pour trouver une éventuelle consommation de drogues.

Quand est ce que l'employeur peut faire « souffler » son salarié ?

- L'employeur ne peut pas imposer un dépistage mais il peut solliciter la police ou la Gendarmerie pour effectuer un contrôle sur un chauffeur, lors de la mise en conduite d'un véhicule sur la voie publique.
- Deux conditions nécessaires pour contrôler l'alcoolémie (par alcootest) :
 - Limitation de l'usage de l'alcootest aux salariés occupés à l'exécution de certains postes de sûreté, de sécurité ou à risque.
 - L'alcootest doit être assorti de garanties pour le salarié (information dans règlement intérieur ou note de service, présence d'un tiers, contre-expertise possible).

Le règlement intérieur Quels sont les postes considérés à risques, dangereux qui permettent à l'employeur de faire «souffler » son salarié ?

- Il appartient à chaque entreprise de définir la liste de ces postes dans le cadre de l'évaluation des risques professionnels (Document unique). 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 non-respect de ce règlement signé par le salarié est-il une faute grave ?

- L'employeur qui a encadré la consommation d'alcool dans le règlement intérieur (ou note de service) est en principe en droit de sanctionner les salariés qui contreviennent ses dispositions. 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).

Au niveau de l'alcool, la tolérance 0 peut – elle être demandée par le biais du règlement intérieur ?

- 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.

Produits et effets Comment connaître les drogues, savoir qu'une personne est consommatrice ?

- Les «FRAD» (militaires de la Gendarmerie) peuvent donner ces informations.
- Les signes dépendent de la substance, de la tolérance de la personne. Souvent, un changement de comportement (excitation, «diarrhée verbale »)

Qui contacter ? En cas de suspicion de consommation de drogue/alcool, à qui dois-je m'adresser pour garantir la sécurité de tous ?

- Si le salarié conduit un véhicule de l'entreprise un dépistage est possible par les gendarmes après dénonciation de l'employeur.

DETENTION - CONSOMMATION DE SUBSTANCES

Salarié sous l'emprise de substances Que faire lorsque le salarié est sous l'emprise d'alcool ou de drogues sur son lieu de travail ?

- Il ne faut pas le laisser travailler (risques). S'il quitte l'entreprise, il faut lui faire signer une décharge pour vous couvrir en cas d'accident. C'est l'huissier qui peut constater son comportement.
- 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. Ecarter le salarié manifestement en état d'ébriété où 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, accompagner 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 interpellée 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 peut perquisitionner avec ou sans l'équipe cynophile.

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

- Alerter la gendarmerie qui procédera à une enquête.

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

- L'employeur doit informer l'établissement scolaire dont dépend ce mineur, alerter les parents civilement et pénalement responsables des actes.