



Commission Paritaire d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions
de Travail en agriculture des Pyrénées-Orientales



ALCOOL ET DROGUES AU TRAVAIL : LUTTER CONTRE LES ADDICTIONS

La consommation d'alcool ou de drogues peut avoir des répercussions dans l'entreprise : absentéisme, baisse de la qualité de travail, sécurité des personnes (salariés, clients...). L'article L.4121-1 du code du travail précise que « l'employeur prend les mesures nécessaires pour **assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs** [...] » : c'est une **obligation de résultat**. En pratique, il doit mettre en œuvre des **actions de prévention**, des **actions d'information** et de **formation** et une **organisation et des moyens adaptés**.

La **qualification d'accident du travail** peut être retenue dès lors qu'un accident est survenu sur le **temps de travail** et sur le **lieu de travail**, même si le salarié a consommé volontairement de l'alcool ou une drogue.



LA PRÉVENTION DE L'ALCOOL

► PRINCIPE

La consommation de vin, bière, cidre et poiré sur le lieu de travail est autorisée par le droit du travail. La consommation de toute autre boisson alcoolisée est interdite (article R.4228-20 du code du travail).

Cependant, **il est interdit de laisser entrer ou séjourner dans ces lieux des personnes en état d'ivresse** (article R.4228-21 du code du travail). Le non-respect de cette interdiction est puni d'une amende de 10 000 euros à l'encontre de l'employeur. En cas de récidive, ce dernier encourt une peine d'emprisonnement d'un an et d'une amende de 30 000 euros par salariés concernés par l'infraction.

De plus, en cas d'accident causé par un salarié en état d'ivresse, les **responsabilités civile et pénale de l'employeur** peuvent être engagées respectivement sur les fondements de son **obligation de sécurité** et pour **non-assistance à personne en danger ou homicide involontaire** par exemple.

► ENCADRER LA CONSOMMATION DE BOISSONS ALCOOLISÉES

L'employeur dispose du **règlement intérieur** ou de **notes de service** pour encadrer les règles relatives à l'autorisation ou à l'interdiction de consommer des boissons alcoolisées, pour contrôler la consommation et pour prendre toute mesure disciplinaire appropriée dans l'entreprise.

Dans les **entreprises de moins de 20 salariés**, une **note de service spécifique** est soumise aux mêmes formalités que le règlement intérieur : avis du comité social économique (CSE), communication de la note au service d'inspection du travail, dépôt de la note au greffe du conseil des prud'hommes (CPH).

Lorsque la consommation de boissons alcoolisées est **susceptible de porter atteinte à la sécurité des personnes et des biens présents dans l'entreprise**, l'employeur peut y **limiter ou interdire la consommation de tout type d'alcool**. Ces mesures doivent être **justifiées par la nature de la tâche à accomplir** et **proportionnées au but de sécurité recherché**. Cela s'applique notamment pour les fêtes d'évènement en entreprise : départ à la retraite d'un salarié, naissance d'un enfant, mariage, etc.

Dans ce cas, le **contrôle de l'alcoolémie peut donc être réalisé sur le lieu de travail, ou en dehors sous certaines conditions**, afin de **vérifier l'aptitude au travail d'un salarié**, notamment pour des postes à risque : conduite de véhicules ou de machines, manipulation de produits chimiques dangereux, travail en hauteur, etc.

Les **modalités du contrôle et de sa contestation** doivent être au préalable **définies dans le règlement intérieur ou note de service spécifique de l'entreprise**, en prenant notamment en compte l'obligation d'être réalisé pendant les heures de travail, la personne ou organisme désigné par l'employeur pour réaliser le test, la présence d'un témoin et/ou une contre-expertise.

Le travailleur qui refuse de se soumettre au contrôle d'alcoolémie dans le cas où toutes les conditions légales du contrôle sont remplies commet une faute pouvant justifier une sanction définie dans le règlement intérieur ou note de service spécifique (avertissement, blâme ou licenciement).

L'état d'ivresse et la consommation d'alcool sur les lieux et temps de travail peuvent constituer une faute en fonction des circonstances et de la nature du poste du salarié.

► CONDUITE À TENIR EN CAS DE SALARIÉ ALCOOLISÉ

Le salarié **doit impérativement être retiré de son poste de travail** afin d'éviter tout risque d'accident.

Ensuite, il est recommandé d'**appeler les secours (15 ou 112) pour avoir un avis médical et demander la conduite à tenir**. Par la suite, plusieurs solutions peuvent être envisagées : accompagnement du salarié à son domicile sous réserve qu'il n'y reste pas seul, convaincre le salarié à rester dans l'entreprise pendant une phase de repos en attendant qu'un proche vienne le chercher, ou appeler les services de police ou de gendarmerie (17) en cas de comportement violent ou de mise en danger de la vie d'autrui.

► INFORMATIONS UTILES

Médecine du travail de la MSA Grand Sud : **04.68.82.65.25**

Alcool info service : <https://www.alcool-info-service.fr/> ou **0.980.980.930** de 8h à 2h (appel non surtaxé)



LA PRÉVENTION DES DROGUES

► PRINCIPE

L'**usage de substances ou plantes classées comme stupéfiants est interdit** (article L.3421-1 du code de la santé publique). Cette interdiction concerne aussi bien l'**usage public** que l'**usage privé**, elle s'applique donc au monde du travail. De plus, elle ne fait aucune différence entre les drogues (cannabis, héroïne, cocaïne, ecstasy...).

Le non-respect de cette interdiction est puni d'une amende de 3 750 euros et d'un an d'emprisonnement.

► INTERDIRE ET SANCTIONNER

Le cadre juridique concernant la consommation de produits stupéfiants est donc fixé par le code de la santé publique. Sur le lieu de travail, **l'employeur doit être un relai pour la prévention des drogues, ainsi que pour sanctionner**. Il dispose du **règlement intérieur** ou de **notes de service** pour agir.

Dans les **entreprises de moins de 20 salariés**, une **note de service spécifique** est soumise aux mêmes formalités que le règlement intérieur : avis du comité social économique (CSE), communication de la note au service d'inspection du travail, dépôt de la note au greffe du conseil des prud'hommes (CPH).

Un **test salivaire** peut être réalisé sur le(s) salarié(s) concerné(s) **après décision du médecin du travail**, sur le lieu de travail, ou en dehors sous certaines conditions, afin de vérifier si le(s) salarié(s) concerné(s) sont sous l'emprise de produits stupéfiants. La **mesure** doit être **justifiée** et **proportionnée**.

Les **modalités du contrôle et de sa contestation** doivent être au préalable définies dans le **règlement intérieur** ou **note de service spécifique de l'entreprise**, en prenant notamment en compte l'**information préalable du salarié**, l'**obligation d'être réalisé pendant les heures de travail**, la personne ou organisme désigné par l'employeur pour réaliser le **test soumis au secret professionnel sur les résultats**, et une **contre-expertise**.

Dans tous les cas, l'**interprétation du résultat d'un test salivaire** n'est **possible que par un médecin**.

La **consommation de produits stupéfiants sur et hors du lieu de travail** peut entraîner une **sanction**, qui doit être **proportionnée à la faute** et **tenir compte des circonstances**. Elle peut aller jusqu'au licenciement du salarié pour faute grave.

Il est recommandé à l'employeur d'**informer le médecin du travail des postes de travail pouvant générer des risques pour les salariés** (conduite de véhicules ou d'engins, utilisation d'équipements de travail, utilisation de produits chimiques dangereux...), identifiés au travers de l'**évaluation des risques** réalisée dans l'entreprise.

Cette **information** pourra être **examinée par le médecin du travail** en lien avec une éventuelle prise de médicaments de la part d'un salarié, dans le cadre d'un traitement médical par exemple, pouvant entraîner des **effets sur sa santé** (vertiges, somnolence...) et être à l'**origine d'un accident**.

► CONDUITE À TENIR EN CAS DE SUSPICION DE CONSOMMATION DE PRODUITS STUPÉFIANTS PAR UN TRAVAILLEUR

En cas de détection d'une **odeur suspecte**, de **pupilles dilatées** ou d'un **comportement inhabituel** sur un travailleur, le **dialogue** doit être **privilegié**.

Il est **conseillé de retirer le salarié de son poste de travail** afin d'éviter tout risque d'accident.

Ensuite, il est recommandé d'**appeler les secours (15 ou 112) pour avoir un avis médical et demander la conduite à tenir**. Par la suite, plusieurs solutions peuvent être envisagées : accompagnement du salarié à son domicile sous réserve qu'il n'y reste pas seul, convaincre le salarié à rester dans l'entreprise pendant une phase de repos en attendant qu'un proche vienne le chercher, ou appeler les services de police ou de gendarmerie (17) en cas de comportement violent ou mise en danger de la vie d'autrui.

► INFORMATIONS UTILES

Médecine du travail de la MSA Grand Sud : **04.68.82.65.25**

Drogues info service : <https://www.drogues-info-service.fr/> ou **0.800.23.13.13** de 8h à 2h (appel gratuit depuis un poste fixe)

VOS REPRÉSENTANTS AU SEIN DE LA CPHSCT DES PYRÉNÉES-ORIENTALES

Président : Monsieur Valéry GOY

Secrétaire : Monsieur Jean VICENS

Représentants des organisations syndicales d'employeurs :

Monsieur Yves ARIS – FDSEA 66
Madame Nathalie CAPILLAIRE – FDSEA 66
Monsieur Jean CONNES – FDSEA 66
Madame Christine FARAUD – FDSEA 66
Monsieur Valéry GOY – FDSEA 66
Madame Pascale PEYRET – FDSEA 66

Représentants des organisations syndicales de salariés :

Monsieur Hervé BOURBON – FO
Monsieur Jacques BOUTEILLE – FO
Madame Sylvie CANOT – CGT
Madame Sylvie GLOTIN – CFTC
Monsieur Emmanuel MARTIN – CFE-CGC
Madame Anne PÉRIL – CFDT
Monsieur Jean VICENS – CFDT

✉ **CONTACT** : cphsct.pyreneesorientales@gmail.com

<https://grandsud.msa.fr/lfy/cphsct>

En partenariat avec :



DIRECCTE Occitanie



L'essentiel & plus encore

MSA Grand Sud