

LA CONSOMMATION DE DROGUES

Les drogues, généralement désignées sous le terme de stupéfiants dans la réglementation, sont des substances qui modifient une ou plusieurs fonctions physiques ou mentales. Leur consommation sur le lieu de travail constitue un danger réel et peut mettre en péril la sécurité des salariés : diminution de la vigilance, troubles visuels, réactions imprévisibles, etc.

L'usage de drogues, leur production, leur détention et leur vente sont interdits et sanctionnés pénalement. Le Code du travail ne prévoit toutefois rien en la matière.

Or, l'employeur doit protéger la sécurité et la santé des salariés. Il doit ainsi mettre en place une démarche préventive, au moyen notamment de la communication, afin de supprimer le risque ou au moins le réduire.

Obligations réglementaires

Mentionner dans la réglementation intérieure les dispositions relatives à la consommation de drogues

Depuis le 1^{er} janvier 2020, l'établissement d'un règlement intérieur est obligatoire dans les entreprises employant au moins 50 salariés. Il permet notamment à l'employeur de fixer les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et sécurité dans l'entreprise ainsi que les règles générales et permanentes relatives à la discipline et notamment aux sanctions.

Afin de prévenir les risques liés à l'usage de drogues, il est ainsi fortement recommandé d'inclure dans le règlement intérieur (ou par note de service en l'absence d'un règlement) :

- L'interdiction 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 drogues ;
- Les sanctions adaptées.

Ces documents peuvent également prévoir que toute présomption de consommation de drogue entraînera une mise à l'écart du poste de travail tant que le salarié n'aura pas consulté le médecin du travail.

La détention de stupéfiant est punie de 10 ans d'emprisonnement et de 7,5 millions d'euros d'amende. L'usage illicite de l'une des substances ou plantes classées comme stupéfiants est puni de 1 an d'emprisonnement et de 3750 euros d'amende.

Rappelons que le règlement intérieur ne peut être introduit qu'après avoir été soumis à la consultation du comité social et économique (CSE).

Il est également possible d'élaborer une « charte de prévention » portant spécifiquement sur la consommation de stupéfiants. Celle-ci doit être le fruit d'une réflexion menée par l'ensemble des acteurs (CSE, médecin du travail, etc.) sur les règles concrètes permettant de prévenir et gérer les comportements addictifs. Elle doit être diffusée largement et disponible pour l'ensemble du personnel.

Informier les salariés des risques liés à la consommation de drogues

Parmi les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs, la mise en place d'actions d'information et de formation joue un rôle préventif essentiel.

Les salariés doivent être sensibilisés aux risques liés aux conduites addictives (alcool, drogues, médicaments psychotropes). Ils doivent notamment être informés des dangers et de l'effet des stupéfiants sur la santé ainsi que de la réglementation en vigueur (par des affichages par exemple).

Les actions de communication devront en particulier porter sur : la connaissance des signaux d'alerte (troubles du comportement, pupilles dilatées, état délirant, haleine ou odeur prononcée de stupéfiants), la définition des rôles de chaque acteur (médecin du travail, psychologue du travail), le bon comportement à adopter face à une personne sous l'emprise de drogues, les risques d'un tel comportement, les sanctions, etc.

Par ailleurs, le personnel encadrant doit être formé (modalités d'intervention, mises en situation, etc.) pour apprendre à détecter les symptômes de dépendance et leurs conséquences pour la sécurité des salariés.

Réaliser des tests de dépistage

La réalisation de tests de dépistage de drogues représente une ingérence dans la vie privée du travailleur. Il existe donc des limitations légales encadrant les possibilités de l'employeur en la matière.

Le Conseil d'État a validé la pratique d'un test salivaire par un supérieur hiérarchique ou toute autre personne habilitée dans l'entreprise. Ces tests salivaires ne revêtent effectivement pas le caractère d'un examen de biologie médicale. Ils ne requièrent pas non plus l'intervention du médecin du travail.

Certaines conditions doivent toutefois être respectées :

- La réalisation doit être prévue par le règlement intérieur (ou par note de service) ;
- Les modalités du contrôle doivent être justifiées par la nature des tâches à accomplir (danger élevé pour le salarié ou les tiers) et proportionnées au but recherché ;

La réalisation de contrôles aléatoires n'est possible que pour les postes dits « hypersensibles drogues et alcools ». Ils doivent être définis dans le document unique.

Il peut s'agir notamment des postes en hauteur, ceux impliquant la conduite de véhicules, les opérations sur machines ou encore des postes impliquant la manipulation de produits dangereux.

- Les modalités du test ne doivent pas porter une atteinte disproportionnée aux droits et libertés individuelles et collectives ;
- En cas de test positif, le salarié dispose de la possibilité d'obtenir une contre-expertise médicale aux frais de l'employeur (les tests salivaires présentent effectivement des risques d'erreur) ;
- Le secret professionnel sur les résultats du test doit être impérativement respecté.

En cas de contrôle positif, le salarié s'expose à une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

Bonnes pratiques

Afficher au sein de l'entreprise les numéros d'aide et d'urgence

N'hésitez pas à afficher au sein de l'entreprise les numéros de téléphone et sites internet d'informations concernant les addictions.

Mauvaises pratiques

Adopter une attitude répressive et de sanction

Soyez conscient que la personne souffrant d'une addiction peut être une personne en souffrance. Évitez la confrontation et privilégiez le dialogue. Si nécessaire, n'hésitez pas à renvoyer la personne vers des professionnels en mesure de l'aider (services de santé au travail, psychologue du travail, etc.).

Textes officiels

C. trav., art. L. 4121-1 (obligations de l'employeur), L. 1321-1 (contenu du règlement intérieur), L. 1321-4 (avis du CSE)

C. pén., art. 222-37 (stupéfiants)

CSP, art. L. 3421-1 (usage illicite de stupéfiants), L. 6211-1 (définition d'un examen de biologie médicale), L. 6211-7 (conditions de réalisation)

C. route, art. L. 235-1 (consommation de stupéfiants lors de la conduite de véhicules)

CE, 5 décembre 2016, n° 394178 (la pratique d'un test salivaire par un supérieur hiérarchique est licite)