Santé au Travail
Fédération Régionale des SIST d'Île-De-France

RÉSEAU présanse
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

Conférence

20 octobre 2020

ACTIONS en entreprise

CONSEIL en prévention

SUIVI de la santé des salariés

VEILLE sanitaire

Addictions : comment les prévenir et les gérer en entreprise ?

en partenariat avec

KMB DROIT SOCIAL AVOCATS

Organisée par

AMETIF SANTÉ AU TRAVAIL

Ciamt Prendre soin de vous au travail

CMB Santé au travail

CMPC Service Interentreprises de Santé au Travail de la Publicité et de la Communication

cmsm la santé au travail

efficience SANTÉ AU TRAVAIL

association horizon santé travail

SISTVO Santé au travail

SIST Service Interentreprises de Santé au Travail BTP Seine & Marne

Les organisateurs de la conférence

AMETIF SANTÉ AU TRAVAIL

Ciamt
Prendre soin de vous au travail

CMB Santé au travail

en partenariat avec

CMPC
Service Interentreprises de Santé au Travail de la Publicité et de la Communication

cmsm
la santé au travail

efficience SANTÉ AU TRAVAIL

KMB DROIT SOCIAL AVOCATS

association horizon santé travail

SIST
Service Interentreprises de Santé au Travail
BTP Seine & Marne

SISTVO Santé au travail

Nos intervenants

L'animateur

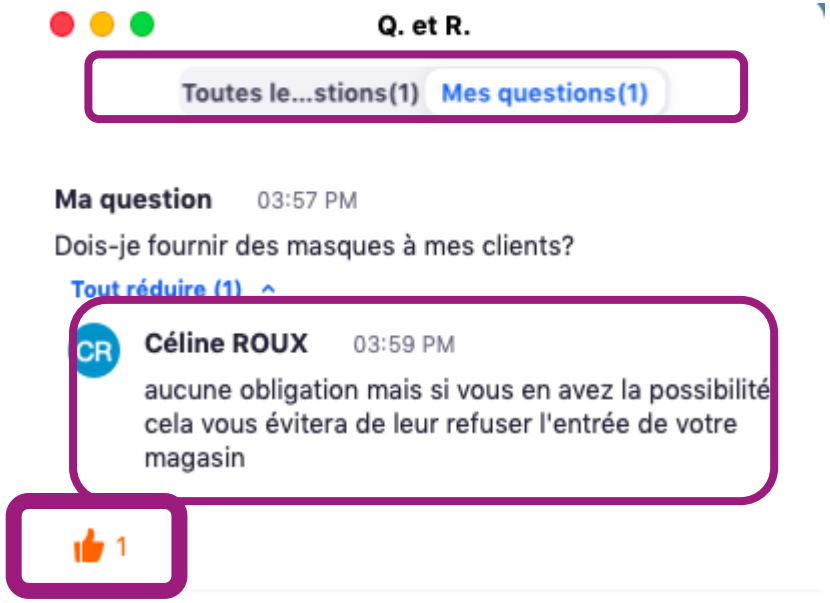
- **Bruno Peyredieu,** Coordinateur projets & développement,
  Santé au Travail – Fédération Ile-de-France

Vos conférenciers

- **Maître Harold Berrier,** avocat au barreau de Paris
- **Docteur Camille Gallinari,** médecin du travail addictologue, CMSM
- **Monsieur Arnaud Poulain,** infirmier en santé au travail, SIST-BTP 77

Questions/réponses

Pour poser vos questions en ligne



Comment comprendre, détecter et prévenir les addictions en entreprise ?

Arnaud Poulain, SIST-BTP-77

ACTIONS en entreprise

CONSEIL en prévention

SUIVI de la santé des salariés

VEILLE sanitaire

Qu’est-ce que l’addiction ?

Du plaisir à la dépendance

L’addiction est synonyme de dépendance : désir puissant et permanent de continuer une consommation malgré toutes les complications existantes

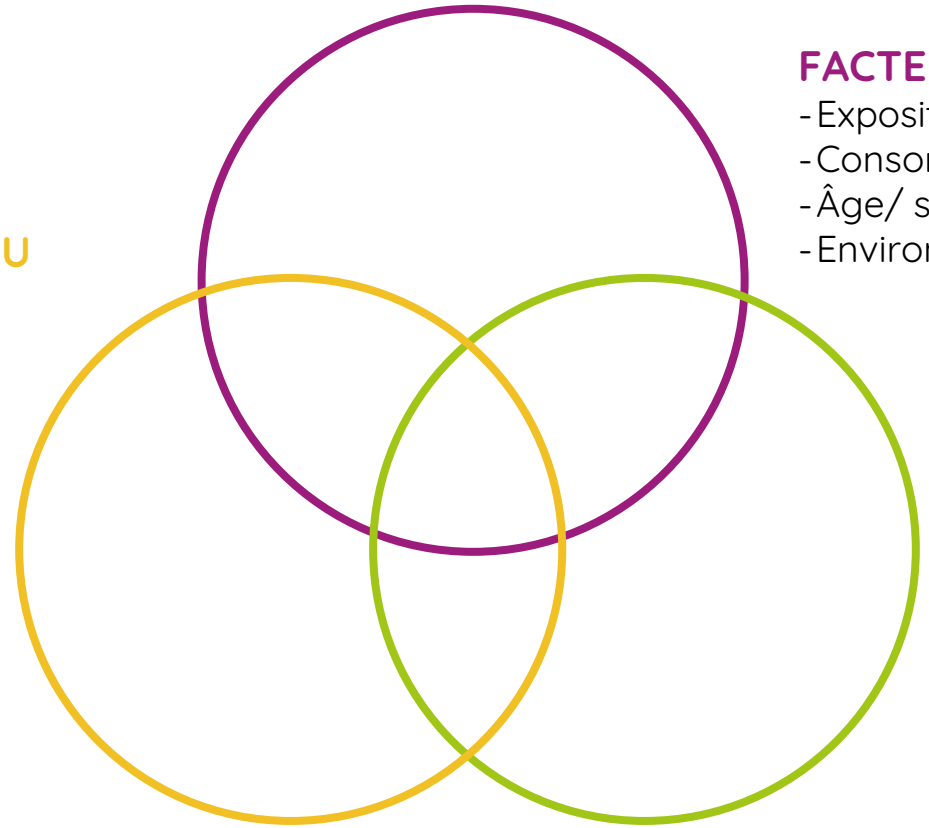
Consommation récréative → Abus → Dépendance

Les facteurs de risques

Interaction Individu – Environnement – Produit

FACTEURS LIÉS À L'ENVIRONNEMENT
- Exposition
- Consommation nationale/ locale
- Âge/ sexe / groupe social
- Environnement familial

FACTEURS LIÉ À L'INDIVIDU
- Génétique
- Personnalité/ caractère
- Evènements de vie
- Age de début des conso
- Troubles psychiatriques



FACTEURS LIÉS AU PRODUIT
- Disponibilité
- Statut social
- Potentiel addictogène
- Dommages sanitaires

De quoi parle-t-on?

ADDICTIONS AUX PRODUITS

Drogues licites

Médicaments - opiacés

Drogues illicites

ADDICTIONS COMPORTEMENTALES

Addictions sexuelles

Addictions aux écrans/jeux vidéos

Jeux de hasard et d'argent

Sport

Quels sont les produits les plus consommés selon vous ?

Sondage

L’alcool

- L’alcool est un produit naturel issu de la fermentation ou de la distillation de fruits ou de grains riches en glucides.
- L’alcool est la substance psychoactive la plus consommée : seuls 7 % des 18-75 ans n’en ont jamais bu
- 92 000 personnes consulte chaque semaine pour un problème lié à l’alcool

Les effets

- Les réactions diffèrent selon la quantité d'alcool absorbée, l'état de santé de la personne, son degré d'accoutumance, son poids, son sexe, le mélange avec d'autres drogues…
- Effets immédiats : l'ivresse
- Effets à long terme : usage nocif, dépendance
- Les conséquences sur la santé de la consommation d'alcool sont souvent repérées tardivement. Elles viennent de l'absorption répétée de quantités d'alcool importantes qui occasionnent des lésions, au niveau du système digestif comme du système nerveux.

Les effets sur la santé

La consommation d'alcool expose à de multiples risques pour la santé en fonction des quantités absorbées -> responsable de **+ de 200 maladies et atteintes diverses**

La **cirrhose alcoolique** ou certaines atteintes neurologiques comme le syndrome de Korsakoff sont **exclusivement attribuables à l'alcool**

Pour d'autres pathologies, l'alcool constitue un facteur de risques. C'est le cas de certains cancers *(bouche, pharynx, larynx, œsophage, foie, sein, cancer colorectal)* et de maladies cardiovasculaires *(hypertension artérielle, cardiopathie ischémique)*

Enfin, des troubles cognitifs sont observés chez plus de 50% des personnes alcoolodépendantes

Le cannabis

- plante psychotrope
- principe actif majeur est le tétrahydrocannabinol ou THC
- drogue prohibée
- connues sous formes de feuilles, résines ou plus rarement en huile

Le cannabis

Quelques chiffres

1,2 million

de consommateurs réguliers en France

12 millions

de personnes en ont fait l'expérience au moins une fois dans leur vie

14 %

des jeunes de 17 ans présenteraient des signes de consommation problématique

Le cannabis

Les effets

Les effets sont variables, dépendent à la fois du produit, du consommateur et du contexte de consommation

- Euphorie
- Relaxation
- Effet psychédélique, modification des perceptions comme le temps
- Certains produit comme la weed sativa donne envie de parler, de rire
- D'autres comme la weed indica rendent stone, font planer

Le cannabis

Les risques

Risque de **bad-trip** même pour les habitués (repli sur soi, tachycardie, modification de la perception de soi même et des autres, angoisse)

Risque de malaise si à jeun et si conso simultanée avec d'autres produits

Perturbation de l'humeur

A long terme, le cannabis « **démotive** », **sensation de flemme de fatigue**

Isolement social, perte d'emploi et **dépendance**

Les médicaments psychotropes

Les hypnotiques, anxiolytiques, antidépresseurs et neuroleptiques sont des médicaments psychotropes.

Ils ont une action sur le système nerveux central.

Les médicaments psychotropes

Quelques chiffres

Au cours de l'année, en France métropolitaine, **8,9 millions des 12-75 ans sont des consommateurs occasionnels** et **3,8 millions sont des consommateurs réguliers**

A 17 ans, presque **un jeune sur dix** déclare avoir consommé des médicaments psychotropes au cours des trente derniers jours.

Au cours de l'année, **14 % des hommes et 24 % des femmes** ont fait usage de médicaments psychotropes.

Chez les 55-75 ans, environ **une femme sur trois** a consommé des médicaments psychotropes au cours des douze derniers mois, contre un homme sur cinq.

Les médicaments psychotropes

Les effets

Attenu ou fait disparaître les troubles du
sommeil, anxiété, dépression

Peut évoluer vers une **pratique toxicomaniaque, détournée de son usage thérapeutique**

Hypnotiques ou somnifères ;

Risques à terme accoutumance et dépendance

Tranquillisants ou anxiolytiques

Risques à terme accoutumance et dépendance

Antidépresseurs ; s'ils ne provoquent ni accoutumance ni dépendance, l'arrêt brutal du traitement est toutefois déconseillé.

Neuroleptiques ou antipsychotiques

Effets secondaires s'atténuant parfois avec le temps.

Pas d'usage toxicomaniaque des neuroleptiques

Comment comprendre, détecter et prévenir les addictions en entreprise ?

Echanges – Questions

ACTIONS en entreprise

CONSEIL en prévention

SUIVI de la santé des salariés

VEILLE sanitaire

Consommations et répercussions de la période Covid-19, où en-est-on ?

Docteur Camille Gallinari, CMSM

ACTIONS en entreprise

CONSEIL en prévention

SUIVI de la santé des salariés

VEILLE sanitaire

Constat global

Source : ODFT Bulletin Trend Covid-19 N°2, avril-mai 2020

- ## Arrêt / diminution de consommation pour certains pendant confinement
  - **Confinement loin des habitudes**
    - Difficultés d'approvisionnement
    - Risque amende
    - Entourage/ contexte de vie modifié
  - **Diminution des temps festifs** = diminution des usages festifs
  - **Tentatives de réduction ou d'arrêt volontaire** : confinement ➔ opportunité de changement (tous types d'usagers)

- ## Augmentation de consommation
  - **Réserves** de produits disponibles et moins bien gérées
  - **Télétravail ou chômage partiel** : possibilité de consommation dans la journée (rythme moins cadré par le travail pour certains)
  - Motif le plus fréquent : **gestion de l'angoisse** générée par la situation
  - **Alcool** le plus surconsommé (argument principal : l'ennui)

Consommations et répercussions de la période Covid-19, où en-est-on ?

Point sur l'offre et la demande en France au temps du confinement

OFDT (Observatoire Français des Drogues et des Toxicomanies)
***Tendances,* Septembre 2020**

➔ Situations variables selon les produits

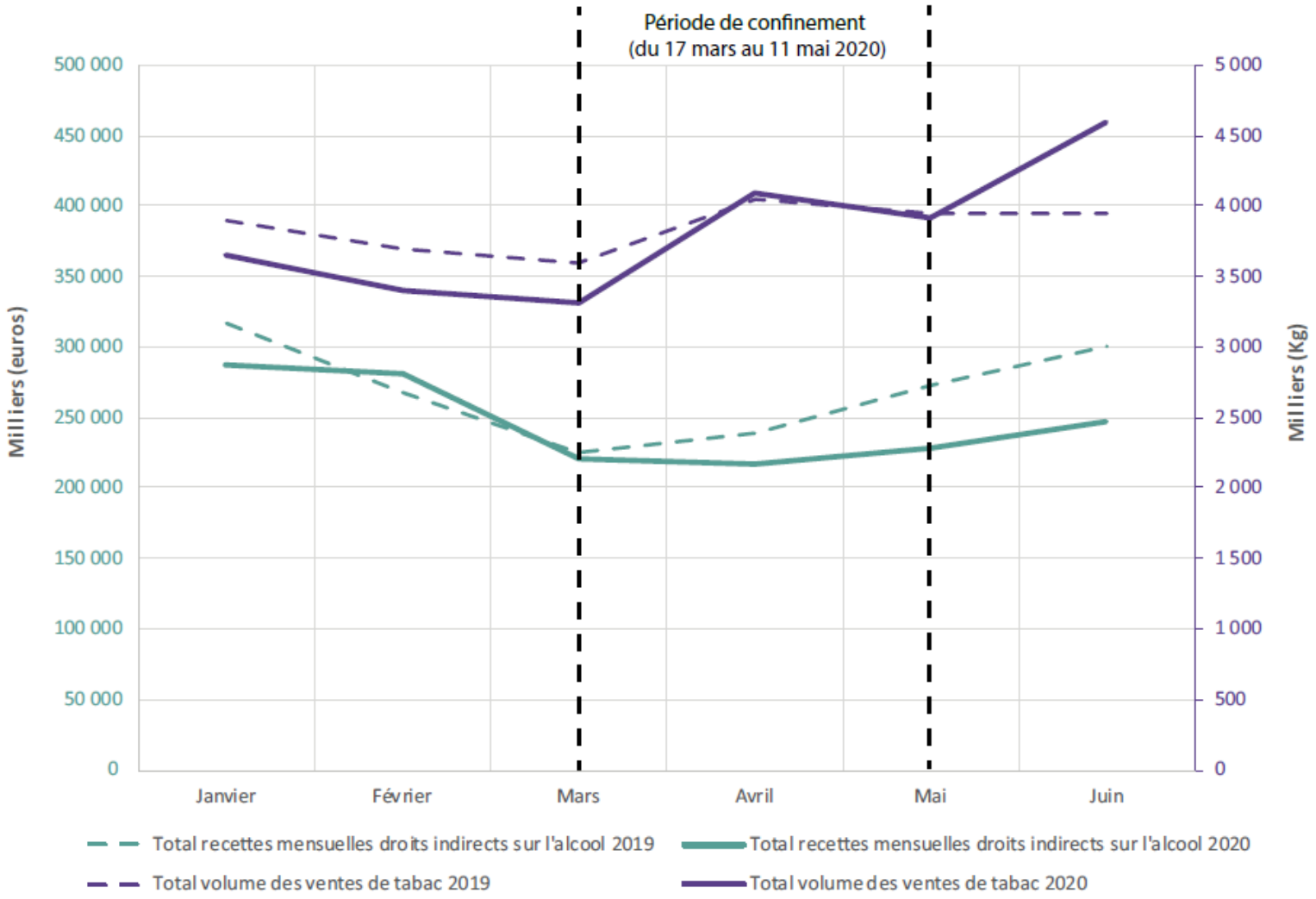
Alcool et tabac : accessibilité et usages plutôt stables

- **Offre peu altérée**
  - **Tabac :** hausse des ventes initiale puis stabilisation
  - **Alcool :** volumes disponibles en vente moins importants qu'en 2019 (à la même période)
    rebond de consommation à la sortie de confinement
- **Comportements d'usage**
  - **Arrêt complet** des consommations **rare**

Substance \ Consommation	Maintien	Augmentation	Diminution
Tabac	50%	25%	25%
Alcool	65%	11%	24%

  - **Motivation citée pour l'augmentation** : ennui, inactivité, stress, anxiété et plaisir
  - **Pratiques de consommation adaptées au contexte pour l'alcool** (apéro virtuel) mais globalement diminution des opportunités de consommer (jeunes ++)

Figure 1. Évolution des recettes mensuelles liées au tabac et à l'alcool (droits indirects) au premier semestre 2020 (en euros)



Source : DGDDI, Ministère délégué aux compte publics auprès du Ministre de l'économie, des finances et de la relance (exploitation OFDT)

Drogues illicites : offre perturbée / pratiques reconfigurées

- **Même impact sur le marché** que celui de la crise de 2008 (ONUDC)
- **Cocaïne :** pénurie par rupture d'approvisionnement probable (fermeture des frontières)
- **Saisies en baisse** pour cocaïne, cannabis et héroïne
- **Disponibilité auprès des consommateurs :** existence de stocks et ajustement des techniques de vente (probablement plus de coupe)
- **Augmentation de la consommation solitaire** (indicateur d'usage problématique) **de 6% à 39%** (toute fréquence d'usage).
- **1ère consommation de la journée avancée pour 38%**
- **Pas de données quantitatives pour les autres substances** pendant le confinement
- **Données qualitatives :** 1/3 avec 1 usage autre
  (cocaïne > ecstasy ou MDMA> LSD ou amphétamines)
- **Diminution de 29%** du nombre de passages aux **urgences** en lien avec les consommations pendant le confinement

Tableau 1. Évolution de la fréquence d'usage de cannabis durant le confinement parmi les usagers actuels (en %)

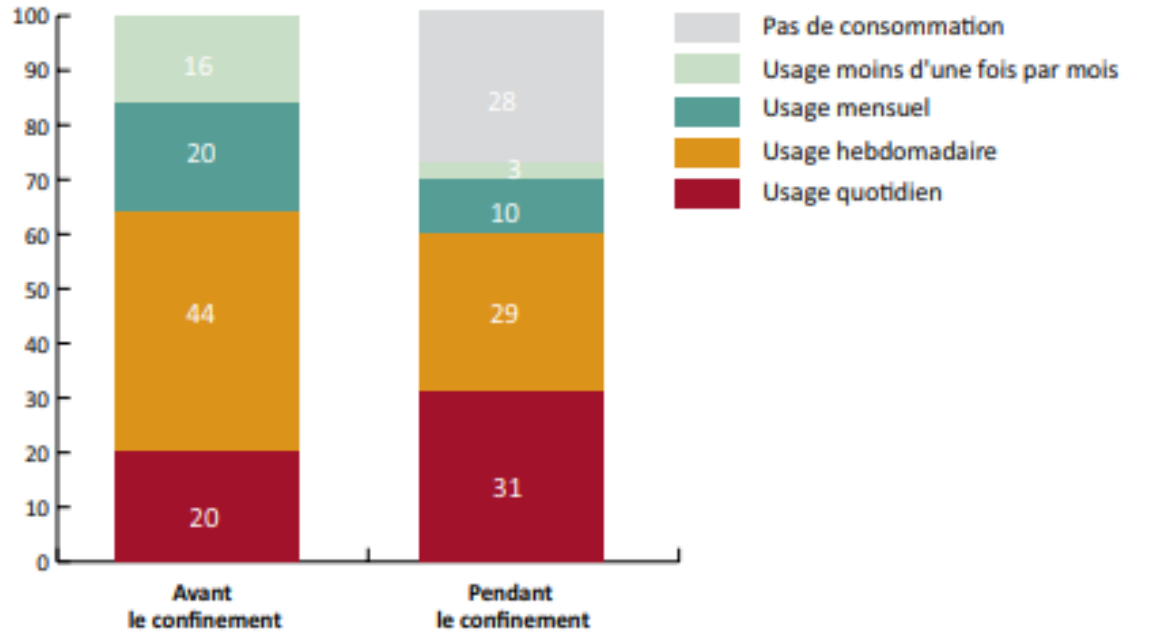
Fréquence d'usage avant le confinement	Fréquence d'usage pendant le confinement : Quotidien	Hebdomadaire	Mensuel	Occasionnel (moins d'une fois par mois)	Non consommateur
Quotidien (au moins une fois par jour)	82	9	3	1	6
Hebdomadaire (toutes les semaines mais pas tous les jours)	27	50	9	2	12
Mensuel (au moins une fois par mois mais pas toutes les semaine)	8	22	21	6	43
Occasionnel (moins d'une fois par mois)	4	3	7	7	80

Source : Cannabis online, OFDT

NB : en rouge, la fréquence a augmenté durant le confinement ; en jaune, elle est restée identique ; en vert, elle a diminué ; en gris, la part des usagers qui n'ont pas consommé. La somme des pourcentages peut dépasser 100 du fait des arrondis à l'unité la plus proche.

Note de lecture : 82 % des usagers quotidiens de cannabis sont restés usagers quotidiens pendant le confinement, alors que 9 % sont passés à un usage hebdomadaire.

Figure 3. Évolution de la structure des fréquences d'usage de cannabis durant le confinement (en %)



Source : Cannabis online, OFDT

Note : La somme des pourcentages peut dépasser 100 du fait des arrondis à l'unité la plus proche.

Jeux de hasard et d'argent

- **Recul global des pratiques car arrêt des paris sportifs**

- **Essor du poker en ligne**
  - **Chiffre d'affaires ++** en 1 trimestre avec intensification de la pratique de jeu
  - **Augmentation ++** chez les jeunes (18-24 et 25-34 ans)

Consommations et répercussions de la période Covid-19, où en-est-on ?

- **Hausse de consommation tabac / alcool ➔ contenue globalement**
  - Légère recrudescence du tabagisme // baisse depuis plusieurs années ➔ long terme ?
  - Usagers les plus réguliers de tabac et alcool : maintien ou intensification des consommations
- **Cannabis ➔** moins disponible mais consommations régulières stables
- **Médicaments psychotropes ➔** en augmentation ++
- **Jeux de hasard et d'argent ➔** essor du poker en ligne **surtout chez les jeunes ➔ risque de dépendance**

Questions encore en suspend

- **Différences** selon catégories socio-économiques ?
- **Retentissement** sur les violences intra-familiales ?
- **Modifications durables** dans le temps ?

➔ **poursuite des enquêtes**

Consommations et répercussions de la période Covid-19, où en-est-on ?

Echanges – Questions

ACTIONS en entreprise

CONSEIL en prévention

SUIVI de la santé des salariés

VEILLE sanitaire

Prévention des addictions ou gestion d'une situation

Comment votre service de santé au travail peut-il vous accompagner ?

Docteur Camille Gallinari, CMSM

ACTIONS en entreprise

CONSEIL en prévention

SUIVI de la santé des salariés

VEILLE sanitaire

Rôles des services de santé au travail

- **Conseils et aides aux salariés ayant des troubles liés à l'usage**
  - **Dépistage**
  - **Accompagnement**
  - **Orientation**

- **Conseils et aide aux entreprises**
  - **Gestion de salariés** sous l'emprise de substances psychoactives
  - **Règlementation** en matière de consommation d'alcool, notamment
  - Mise en place d'une **politique de prévention efficace** des conduites addictives en milieu professionnel (actions de prévention collective)

En pratique

Votre service de santé au travail peut vous aider

- **Dans la mise en place d'une prévention collective**
  - **Mise à jour du Document unique** pour intégrer les conduites addictives comme risque professionnel
  - **Elaboration d'un plan de prévention spécifique** : actions mises en place ou à mettre en place (règlement intérieur, protocole de gestion de troubles du comportement ou d'état d'ivresse suspectée, dépistage)
  - **Mise en place de sessions de sensibilisation** pour l'ensemble des salariés, dédiées au risque des conduites addictives

- **A gérer les situations individuelles**
  - En recevant en **visite médicale, le salarié en difficulté** et en adaptant son suivi et son accompagnement si nécessaire
  - En **conseillant l'employeur/ le manager**

Echanges et travail coordonnés

employeur/ salarié / service de santé au travail

Comment votre service de santé au travail peut-il vous accompagner ?

Echanges – Questions

ACTIONS en entreprise

CONSEIL en prévention

SUIVI de la santé des salariés

VEILLE sanitaire

KMB DROIT SOCIAL AVOCATS

Les addictions au travail
Prévenir, Contrôler, Réagir

Maître Harold Berrier
Avocat au Barreau de Paris

ACTIONS en entreprise

CONSEIL en prévention

SUIVI de la santé des salariés

VEILLE sanitaire

La prise en compte des addictions par l'employeur : un impératif

Une obligation légale…

- Art. L. 4121-1 du code du travail ***: « L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ».***
- Ne méconnaît pas l'obligation légale lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés **l'employeur justifiant avoir pris toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs** prévues par les articles L 4121-1 et L 4121-2 du code du travail (Cass. soc., 25 novembre 2015, n° 14-24.444 ; Cass. soc., 22 septembre 2016, n° 15-14.005).
- **Chaque travailleur doit prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou omissions** et un manquement à son obligation de sécurité est susceptible de caractériser une faute grave (Cass. soc., 28 févr. 2002, n° 00-41.220).

Qui rejoint l'intérêt de l'entreprise

Les pratiques addictives au travail sont susceptibles d'influencer :

- la qualité du travail,
- la productivité du travailleur,
- l'image de l'entreprise,
- le taux d'absentéisme,
- le taux de cotisation accident du travail.

Prévenir les addictions : une démarche de prévention collective

L'évaluation des risques professionnels et le document unique

(L. 4121-3, R. 4121-1 à R. 4121-4, R. 4741-1 du code du travail)

Il est recommandé d'inscrire dans le document unique d'évaluation des risques, les risques liés aux substances psychoactives et les actions de prévention à mettre en place et ce particulièrement **dans les secteurs où des facteurs liés au travail favorisent les pratiques addictives** (le stress au travail, les activités répétitives, les exigences liées aux postes de sécurité…).

L'organisation des secours en entreprise

(R. 4224-16 du code du travail)

La conduite à tenir en cas d'urgence doit être rédigée et consignée dans un document **porté à la connaissance du personnel et facilement accessible**.

Ce document est également tenu à la disposition de l'inspecteur du travail.

Prévenir les addictions : une démarche de prévention collective

Le règlement intérieur

(L. 1311-2 et L. 1321-1 et s. du code du travail)

Obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés (depuis le 1er janvier 2020).

Fixe notamment les règles de sécurité et de discipline dans l'entreprise et s'impose à tous les salariés lorsqu'il est régulièrement établi.

Peut contenir :

- des mesures d'interdiction totale ou partielle de l'alcool sur le lieu de travail,
- des mesures d'encadrement des pots d'entreprise,
- la liste des postes de sûreté et de sécurité pour lesquels un dépistage de consommation d'alcool ou de drogue peut être pratiqué, ainsi que les modalités pratiques de réalisation du test de dépistage,
- Les cas de recours à la vidéosurveillance et aux fouilles de vestiaires,
- Le rappel des dispositions du code de la route et de l'interdiction de pénétrer dans les locaux de travail sous l'emprise de stupéfiants.

Limites : Il ne peut contenir aucune disposition apportant, aux droits des personnes et aux libertés individuelles, de restrictions qui ne seraient pas **justifiées par la nature des tâches à accomplir et proportionnées au but recherché**.

Si l'entreprise doit se doter d'un règlement intérieur, **aucune sanction disciplinaire autre que le licenciement n'est possible si elle n'est pas prévue par le règlement intérieur**

(Cass. soc. 23 mars 2017, n°15-23.090).

Contrôler : moyens et limites

La vidéosurveillance sur les lieux de travail

(Art. L. 1222-4 du code du travail ; Art. 9 du Code civil, Décret n° 96-926, 17 oct. 1996 ; Circ. 22 oct. 1996)

- **Caractère proportionné du dispositif**

La mise en œuvre d'un système de vidéosurveillance doit s'effectuer de façon non excessive et strictement nécessaire à l'objectif poursuivi.

- **Droit du salarié et du CSE**

Tout enregistrement, quels qu'en soient les motifs, d'images ou de paroles **à l'insu des salariés constitue un mode de preuve illicite** *(Cass. soc., 20 nov. 1991, n° 88-43.120)* et **porte atteinte à leur vie privée** *(CEDH 9 janvier 2018 n° 1874/13)*.

L'employeur ne peut mettre en œuvre un dispositif de contrôle qui n'a pas fait l'objet, préalablement à son introduction, **d'une information et d'une consultation du** comité d'entreprise (désormais **comité social et économique**) *(Cass. soc., 7 juin 2006, n° 04-43.866).*

La fouille de vestiaire

- **Caractère proportionné**

La fouille doit être « **justifiée par des nécessités de l'hygiène ou de la sécurité** »
(CE, 9 oct. 1987, n° 69829; CE, 9 oct. 1987, n° 72220 ; CE, 22 avr. 1988, n° 72908 ; CE, 8 juill. 1988, n° 71484).

- **Droit du salarié**

Le salarié de l'entreprise **doit pouvoir refuser** de se soumettre à la détection susmentionnée **pour un motif légitime**, il doit avoir la **faculté d'exiger la présence d'un témoin** et le contrôle doit être effectué dans des conditions **préservant la dignité et l'intimité de la personne** *(CE, 8 juill. 1988, n° 71484; CE, 19 juin 1989, n° 78231 ; CE, 11 juill. 1990, n° 86022 ; CE, 26 nov. 1990, n° 96565).*

Pour la Cour de cassation « l'employeur ne peut apporter aux libertés individuelles et collectives des restrictions que si elles **sont justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché** ; que spécialement, **l'employeur ne peut procéder à l'ouverture de l'armoire individuelle d'un salarié que dans les cas et aux conditions prévues par le règlement intérieur et en présence de l'intéressé ou celui-ci prévenu** » *(Cass. soc., 11 déc. 2011, n° 99-43.030)*. Affaire dans laquelle l'employeur avait fait ouvrir l'armoire individuelle d'un salarié hors de sa présence, y avait trouvé des cannettes de bière et l'avait licencié pour faute grave.

Contrôler : moyens et limites

Le contrôle de l'imprégnation alcoolique

Article R. 4228-21 du code du travail : « Il est interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse ».
Le dépistage ne peut être imposé au salarié que s'il est prévu par une clause du règlement intérieur ou par une note de service.

Conditions de validité de la clause :

Une clause du règlement intérieur prévoyant le recours à l'éthylotest **en toute circonstance est illégale**.

Toutefois, le recours à l'éthylotest peut être prévu lorsqu'il s'agit de vérifier le taux d'alcoolémie d'un salarié qui est occupé à une **machine dangereuse ou conduit des véhicules automobiles** *(Circ. DRT 83 du 15 mars 1983 n° 1242)*.

Sont licites les dispositions prévoyant le recours à un contrôle d'alcoolémie lorsque l'état d'ébriété est, de par la nature des fonctions du salarié, susceptible de créer un danger et sous réserve, en outre, que le salarié ait la possibilité de contester ce contrôle *(Cass. soc., 22 mai 2002, n° 99-45.878,; Cass. soc. 24 février 2004 n° 01-47.000)*.

La Cour ne s'est pas, à notre connaissance, prononcé sur les modalités de cette contestation. On peut toutefois imaginer que le droit pour le salarié de demander, en cas de contrôle positif, un second test est suffisant pour que cette conditions soit satisfaite.

Modalités du contrôle :

Un contrôle d'alcoolémie effectué sans respect des modalités du règlement intérieur est inopposable *(CA Versailles, 9 mars 2017, n° 14/01060)*.

- Moment : A la prise de poste, pendant le travail et même après le travail.

  La Cour de cassation paraît admettre, implicitement, la légitimité d'un contrôle opéré à la fin de la journée de travail du salarié *(Cass. soc., 24 février 2004, n° 01-47.000)*.

- Lieu : En principe, doivent être effectués sur le lieu de travail. Mais un dépistage hors de l'entreprise peut être valable dans certaines circonstances particulières *(ex. : Cass. soc., 31 mars 2015, n° 13-25.436, test qui a eu lieu avec l'accord du salarié, dans les locaux de la gendarmerie voisine en raison de l'indisponibilité de l'éthylomètre de l'entreprise, qui était en révision)*.
- Nature de l'éthylotest : N'est pas valable le contrôle d'alcoolémie au moyen d'un éthylotest non vérifié depuis un an *(CA Aix-en-Provence, 2 décembre 2016, n° 15/03482)*.
- Présence d'un tiers : La présence d'un tiers lors du contrôle est souhaitable.

Pour le Conseil d'Etat, elle n'est pas toutefois une condition de légalité des clauses du règlement intérieur organisant la possibilité d'un contrôle d'alcoolémie de certains salariés *(CE, 1 juillet 1988, n° 81445)*.

Contrôler : moyens et limites

Les tests salivaires

Le code du travail ne prévoit aucune disposition spécifique quant à l'usage de stupéfiant.

L'administration et les juridictions administratives **ne se sont pas**, à notre connaissance, **prononcées sur la légalité de ce type de clause.**

Par analogie avec le dépistage du taux d'alcoolémie, le dépistage salivaire de la toxicomanie ne devrait être possible, compte tenu de l'atteinte aux libertés individuelles qu'il comporte, qu'aux conditions suivantes :

- être prévu par le règlement intérieur ou par une note de service;
- être réservé aux salariés dont l'état d'emprise sous la drogue est, de par la nature de leurs fonctions, susceptible de créer un danger pour les personnes et/ou les biens (conduite de véhicules, manipulation de produits ou de matériels dangereux…);
- que le salarié ait la possibilité de contester le résultat de ce test par exemple en demandant une contre-expertise et en soit informé.

Le Conseil d'Etat a annulé un arrêt de la Cour d'appel de Marseille qui avait jugé que les tests salivaires de dépistage de la consommation de produits stupéfiants consistaient en un prélèvement d'échantillons biologiques contenant des données biologiques et cliniques soumises au secret médical et ne pouvaient être pratiqués et leurs résultats interprétés par un supérieur hiérarchique (CAA Marseille, 21 août 2015, n° 14MA02413).

Pour le Conseil d'Etat, les **tests salivaires de détection immédiate de produits stupéfiants** ne revêtent pas le caractère d'un examen biologique de telle sorte que leurs mises en œuvre ne requiert pas l'intervention d'un médecin du travail et **qu'ils peuvent être pratiqués par un supérieur hiérarchique** (CE, 5 décembre 2016, 394178)

Que faire face un salarié présentant un trouble manifeste du comportement ?

1. Evaluer la dangerosité de l'état :

- Isoler le salarié du reste de l'équipe et avoir un entretien avec lui,
- Pratiquer un test de dépistage si le règlement intérieur ou une note de service le permet.

2. En cas de danger pour lui et/ou pour autrui :

- Ne pas le laisser travailler,
- Ne pas le laisser seul et le maintenir sous surveillance,
- Appeler les urgences médicales (15),
- Suivre les consignes de premiers secours.

3. Selon les consignes du 15 :

- Transport du salarié aux urgences ou chez son médecin traitant par les services d'urgences ou ambulance privée,
- Ou retour du salarié à son domicile. Si un accompagnement est requis, le trajet doit s'effectuer en taxi ou accompagné par un tiers extérieur à l'entreprise et s'assurer que le salarié est attendu à son domicile. Si ce n'est pas le cas, le faire conduire aux urgences.

Sanctionner ?

Application du principe de proportionnalité de la sanction :

- A été qualifié de faute lourde :
  - L'achat et la consommation de cocaïne par un salarié **cachant les stupéfiants dans l'entreprise qui a été perquisitionnée** par les services de police (CA Aix-en-Provence, 22 janvier 2013, n° 10-21968, SAS Privilège c/ B).
- Ont été qualifiés de faute grave :
  - **Intempérance d'un conducteur d'engins le rendant dangereux pour les autres employés** au point que ceux-ci refusent de travailler avec lui (CA Reims, 22 mars 2000, n° 96-159, SARL Morin c/ S.).
  - Directeur d'agence s'étant trouvé régulièrement en **état d'ébriété sur son lieu de travail après le déjeuner**, ce qui risquait de **ternir durablement l'image de l'entreprise** (Cass. soc., 9 février 2012, n° 10-19.496, R. c/ Sté Suisscourtage Nic).
  - Fait d'introduire dans l'entreprise, **trois bouteilles de whisky par semaine, consommées** pendant les heures de travail **en compagnie d'un autre salarié** (CA Paris, 27 novembre 1996, n° 95-35901, SA Lesmon C/ S.).
  - Fait pour un salarié d'un point de vente de s'être **isolé dans l'atelier adjacent pour y fumer du cannabis** (CA Aix-en-Provence, 10 mai 2013, n° 11-16117, Sté Optical center c/ T.).

Réagir

- **Ont été qualifiés de cause réelle et sérieuse :**
  - Le fait pour un maçon de se trouver en **état d'ébriété pendant ses heures de travail** (CA Grenoble, 20 février 2013, n° 12-00799, SARL Construction dauphinoise maçonnerie Isère c/ P.).
  - Le fait pour un salarié d'avoir été surpris en train de **consommer une bouteille de vin appartenant à l'entreprise** (Cass.soc., 27 mai 1998, n° 96-40.928).

- **N'ont pas été qualifiés de cause réelle et sérieuse justifiant une mesure de licenciement :**
  - Fait pour un salarié **d'introduire des boissons alcoolisées** au sein de l'entreprise **en violation du règlement intérieur alors que l'employeur lui-même ne respectait pas cette disposition** puisqu'il autorisait les salariés à boire pendant leur temps de travail lors de séminaires ou de pots (CA Douai, 27 novembre 2009, n° 09-408, D. c/ Sté Sevelnord).
  - Consommation d'alcool à faible dose avant la prise du travail alors que l'employeur admettait l'introduction et la consommation d'alcool au temps et lieu du travail à l'occasion de fête et d'anniversaire (Cass. soc., 20 juin 2012, n° 11-19.914, Sté Imprimerie Bretecher c/ A.).
  - Salariés ayant, **lors du déjeuner, consommé du vin et dont le comportement est normal et les propos lucides** (Cass. soc., 17 mai 2005, n° 03-43.082, Sté Ed c/ W.).
  - Consommation de drogue par le salarié dans le cadre de sa **vie privée, sans répercussions sur son comportement professionnel** ou sur le bon fonctionnement de l'entreprise (CA Papeete 28 avril 2010, n° 671-08, V. T. c/ Saeml Air Tahiti Nui (ATN) ; CA Paris 11 septembre 2012, n° 10/09919, D. c/ Sté LR Services ; CA Douai 28 septembre 2012 n° 12/00195, A Tim c/ V. S).

Se ménager des preuves

La charge de la preuve

En cas de contestation d'un licenciement, la charge de la preuve :

- Du caractère réel et sérieux du motif : ne pèse pas spécialement sur l'une ou l'autre des parties (Cass. Soc., 11 décembre 1997, n° 96-42.045).
- De la faute grave ou lourde : incombe à l'employeur (Cass. soc., 9 octobre 2001, 99-42.204, à propos d'un licenciement pour vol et consommation d'alcool sur le lieu de travail).
- Du trouble objectif causé à l'entreprise par un fait de la vie privée du salarié : il appartient à l'employeur d'établir la réalité du trouble (Cass. soc., 28 avril 2011, n° 09-67.037).

Article L. 1235-1 du code du travail : « […] *si un doute subsiste il profite au salarié*. ».

Les moyens de preuve

- **Preuves objectives** : vidéosurveillance, fouille, contrôle d'alcoolémie, tests salivaires, constat d'Huissier : recevables à conditions qu'elles respectent les conditions posées par la loi et la jurisprudence.
- **Attestations** : conditions de validité : article 202 du code de procédure civile.

Présentation faite par Maître Harold Berrier

Harold Berrier est co-fondateur du cabinet KMB. Exerçant en Droit Social, Harold Berrier conseille et défend aussi bien les entreprises que les cadres dirigeants.

Au-delà d'une pratique rigoureuse du droit, Harold Berrier offre à ses clients une approche moderne, multisectorielle et résolument bienveillante, dans l'objectif d'apporter des solutions pragmatiques et pérennes, allant dans le sens du progrès social.

Pour aller plus loin

- **Contacter votre service de santé au travail**
  - AMETIF Santé au Travail
  - CIAMT Santé au Travail
  - Centre Médical de la Bourse
  - Centre Médical de la Publicité et de la Communication
  - CMSM
  - Efficience Santé au Travail
  - Horizon Santé Travail
  - SIST Val d'Oise et Rives de Seine
  - SIST BTP 77

Programme, replays et supports de tous nos webinaires

www.federation-santeautravail-idf.org

- **Accompagnement, conseils et informations**

- **Des outils mis à votre disposition :** guides, fiches pratiques, webinaires, affiches …

Santé au Travail
Fédération Régionale des SIST d'Île-De-France

RÉSEAU présanse
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

Conférence

20 octobre 2020

en partenariat avec

KMB DROIT SOCIAL AVOCATS

ACTIONS en entreprise

CONSEIL en prévention

SUIVI de la santé des salariés

VEILLE sanitaire

**Programme,
replays et supports
de tous nos webinaires**

www.federation-santeautravail-idf.org

Merci de votre attention

Organisée par

AMETIF SANTÉ AU TRAVAIL

Ciamt
Prendre soin de vous au travail

CMB Santé au travail

CMPC
Service Interentreprises de Santé au Travail de la Publicité et de la Communication

cmsm la santé au travail

efficience SANTÉ AU TRAVAIL

association horizon santé travail

SISTVO Santé au travail

SIST Service Interentreprises de Santé au Travail BTP Seine & Marne