

Utilisation de drogue dans l'enceinte de l'entreprise

Consommation de drogue et travail ne font pas bon ménage. Or vous avez une obligation de sécurité : vous devez préserver la santé et la sécurité de vos travailleurs. En fonction de l'activité de l'entreprise, d'éventuels antécédents, vous devrez intégrer ce risque dans votre démarche de prévention. Quels sont vos moyens d'action ?

En tant qu'employeur, vous êtes tenu à une obligation de sécurité. Vous devez donc réagir dès que vous soupçonnez une consommation de drogue dans des locaux de l'entreprise.

Face à ces contradictions, comment pouvez-vous agir ? Avez-vous le droit de faire procéder à des dépistages ? Quelles mesures de prévention mettre en place ?

Qu'est-ce qu'une drogue et comment elle agit

Les drogues sont des substances qui modifient une ou plusieurs fonctions physiques ou mentales et provoquent des troubles du comportement.

Il s'agit notamment du cannabis (sous forme d'herbe ou de résine), de l'héroïne, de l'ecstasy, de la cocaïne, du crack, des champignons hallucinogènes, etc.

L'usage de drogue :

- expose à des risques et à des dangers pour la santé ;
- peut entraîner des conséquences dans la vie quotidienne et professionnelle ;
- peut engendrer une dépendance.

Les médicaments psycho-actifs (anxiolytiques, hypnotiques, antidépresseurs), destinés à lutter contre l'anxiété ou la dépression notamment, peuvent également être qualifiés de drogues lorsque leur usage thérapeutique est détourné.

Dépister la consommation de drogue : sous quelles conditions ?

Le Code du travail autorise la pratique de tests de dépistage pour déterminer l'aptitude d'un salarié à occuper son poste de travail, détecter l'usage de drogues dès lors que cela répond à un objectif de sécurité.

Ces tests de dépistage doivent être prévus par le règlement intérieur de l'entreprise, ou par une note de service (pour plus de précisions, voir ci-dessous).

Ils sont pratiqués sur prescription du médecin du travail et les résultats restent soumis au secret médical. Vous n'y avez pas accès.

Si vous suspectez un salarié, informez votre médecin du travail verbalement ou, compte tenu du caractère sensible de la question, sous pli confidentiel.

Le médecin du travail procédera au dépistage et vous informera seulement de l'aptitude ou de l'inaptitude du candidat ou du salarié.

Le règlement intérieur ou la note de service peuvent prévoir la possibilité d'avoir recours au médecin du travail. Cette mention n'oblige cependant en rien le médecin du travail qui garde toujours le choix de réaliser ou pas le dépistage de stupéfiants.

Préalablement au test, le candidat ou le salarié doit être informé par le médecin du travail de la nature

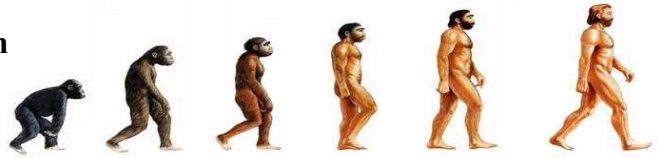
Entreprise individuelle EIRL SIRET 517 699 617 00018 code NAF 7022 Z

N° TVA intracommunautaire FR 47 517699617

déclaration d'activité en tant que prestataire de formation conformément aux dispositions de l'article R. 6351-6 du code du travail enregistrée sous le N° 11 94 08585 94 auprès du préfet de région d'Ile-de-France

Siège social 32 Rue du 19 mars 1962 – 94500 Champigny sur Marne <http://viguiesm.fr/>

VIGUIE SOCIAL MOBILITE EIRL Prévention COnsulting et Normes d'Adaptation



et de l'objet du test biologique qu'il va subir, ainsi que des conséquences que le médecin peut tirer des résultats de ce test en ce qui concerne l'aptitude médicale de l'intéressé au poste qu'il occupe ou souhaite occuper.

Il pourra également mettre en œuvre avec lui des moyens de nature à traiter un éventuel problème de dépendance.

En cas d'échec du traitement ou des mesures prises, le médecin pourra, le cas échéant, conclure à l'inaptitude du salarié, conduisant l'entreprise à rechercher son reclassement voire, à défaut de possibilité de reclassement, à le licencier.

Le cas particulier des postes à risques

Aucune mesure de dépistage systématique ne peut être mise en place.

Cependant, l'employeur peut envisager, avec le médecin du travail, un dépistage pour les postes de travail comportant de grandes exigences en matière de sécurité et de maîtrise du comportement.

Il s'agit de postes pour lesquels la consommation de drogue peut créer des risques soit pour le salarié, soit pour des tiers ou d'autres salariés de l'entreprise :

- salariés travaillant en hauteur (les chutes de hauteur sont une cause prépondérante d'accidents graves et mortels) ;
- conducteurs de véhicules : danger pour le salarié, pour les personnes transportées, pour les tiers ;
- opérateurs sur machines : danger pour le salarié et pour les personnes concernées par ses actes ou omissions au travail ;
- salariés manipulant des produits dangereux : risque de brûlure, d'explosion, d'incendie ; danger pour le salarié et les tiers.

Le dépistage peut alors intervenir aussi bien lors de la visite médicale d'embauche qu'à l'occasion de la visite médicale périodique.

- Prenez des mesures préventives contre la consommation de drogue
- En tant qu'employeur, il vous appartient de préciser, dans une note de service ou le règlement intérieur :
- l'interdiction d'entrer dans les locaux de l'entreprise sous l'emprise de stupéfiants, d'introduire ou de consommer
- les modalités de contrôle d'éventuelles consommations de drogue ;
- les sanctions adaptées.
- Ces documents peuvent prévoir que tout doute de consommation de drogue entraînera une mise à l'écart du poste de travail tant que le salarié ne sera pas vu par le médecin du travail.

Des troubles du comportement, des pupilles dilatées, un état ahuri, etc., sont autant d'éléments qui doivent vous alerter.

S'il souhaite contester votre décision, le salarié fournit un certificat médical attestant de son état de non-imprégnation de drogue. Sachez qu'on trouve trace de consommation de drogue pendant plusieurs semaines dans le sang et les urines.

N'hésitez pas à vous appuyer sur les chefs de service et responsables, qui connaissent bien leurs équipes : invitez-les à être vigilants.

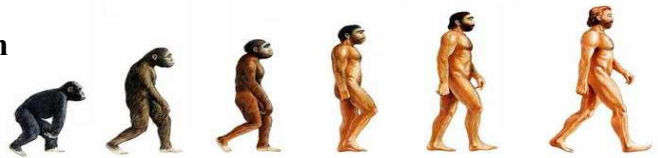
Entreprise individuelle EIRL SIRET 517 699 617 00018 code NAF 7022 Z

N° TVA intracommunautaire FR 47 517699617

déclaration d'activité en tant que prestataire de formation conformément aux dispositions de l'article R. 6351-6 du code du travail enregistrée sous le N° 11 94 08585 94 auprès du préfet de région d'Ile-de-France

Siège social 32 Rue du 19 mars 1962 – 94500 Champigny sur Marne <http://viguiesm.fr/>

VIGUIE SOCIAL MOBILITE EIRL
Prévention COnsulting et Normes d'Adaptation



Que faire en cas de flagrant délit ?

La consommation mais la simple introduction de stupéfiants et/ou leur trafic dans les locaux de l'entreprise justifie une sanction disciplinaire.

Comment réagir si vous vous retrouvez face à un salarié qui fume un joint ?

La difficulté est d'adapter la sanction aux circonstances. Celle-ci doit être proportionnée à la faute et tenir compte des circonstances et des fonctions exercées par le salarié.

Selon l'importance et la répétition des faits, il peut s'agir d'une sanction disciplinaire ou, dans les cas les plus graves, d'un licenciement pour faute grave.

Lorsqu'une consommation de drogue est avérée, l'employeur ou l'encadrement peut prendre la décision de mettre temporairement le salarié au repos ou de le faire raccompagner à son domicile. Ne laissez jamais le salarié repartir seul chez lui.

Placez le salarié en mise à pied conservatoire dans l'attente de votre décision définitive.

Entreprise individuelle EIRL SIRET 517 699 617 00018 code NAF 7022 Z

N° TVA intracommunautaire FR 47 517699617

déclaration d'activité en tant que prestataire de formation conformément aux dispositions de l'article R. 6351-6 du code du travail enregistrée sous le N° 11 94 08585 94 auprès du préfet de région d'Ile-de-France

Siège social 32 Rue du 19 mars 1962 – 94500 Champigny sur Marne <http://viguiesm.fr/>