USAGE DE PRODUITS STUPEFIANTS - DES DEPISTAGES PLUS PERFORMANTS ET RAPIDES

2014

Les conditions de dépistage de l'alcoolémie par les différents corps de contrôle sont connues de tous. Rapides et sans équivoque, les dépistages permettent de constater rapidement si un conducteur est en infraction.

Les conditions de dépistage des produits stupéfiants étaient en revanche jusqu'à présent, beaucoup plus complexes et bien plus fastidieuses.

L'arrivée de nouveaux appareils change la donne. C'est ainsi que les services de gendarmerie et de police se voient dotés d'un nouveau produit : **Dräger DrugTest® 5000**

Le principe reste le même, un prélèvement salivaire, mais l'analyse est désormais électronique. Ce système permet un dépistage plus performant et plus fonctionnel.

Les drogues, contrairement à l'alcool, restent stockées dans notre organisme beaucoup plus longtemps. Dans le cadre professionnel, s'il est peut-être plus simple de détecter l'état alcoolique d'un de ses collaborateurs de par son allure ou son comportement, c'est loin d'être une évidence pour les produits stupéfiants surtout quand leur consommation se produit dans la sphère privée.

La mise en œuvre prochaine de ce nouveau système de dépistage salivaire va rendre les conditions de détection de l'usage de produits stupéfiants beaucoup plus performantes et rapides, à l'instar des contrôles d'alcoolémie. Le premier dépistage salivaire sera confirmé par une prise de sang qui ne laissera alors aucun doute sur le type de produits consommés, la quantité voire la fréquence.

OTRE
Faisons route ensemble

Sources : Otre - Conseil National des Transports - Association Nationale de Prévention en Alcoologie et Addictologie

Il convient de considérer les conduites addictives comme une composante de la problématique santé/sécurité au travail afin de déployer des moyens de prévention en conséquence.

L'information et la sensibilisation dans l'entreprise des salariés aux risques engendrés par la consommation de produits illicites doivent constituer une action permanente et continue.

Quelle est la substance recherchée par un test de dépistage - L'exemple du Cannabis

Le cannabis contient du Delta-9-tetrahydrocannabinol qui est le principal composé actif du cannabis. Lorsque le cannabis est ingéré, que ce soit fumé ou incorporé à une préparation culinaire, ce principe actif se transforme dans l'organisme, il se décompose en un produit appelé métabolite. Si la plupart des substances issues du cannabis sont transformées dans le foie, d'autres sont stockées dans les cellules graisseuses. **Elles peuvent y rester plusieurs semaines.**
Les tests de dépistage du cannabis recherchent le principal métabolite issu du cannabis, le Tétrahydrocannabinol dit « THC ». Cette recherche de THC peut être effectuée dans les urines, dans la salive, dans le sang, dans la sueur voire même dans les cheveux.

Combien de temps peut-on détecter le cannabis ?

Les quantités de métabolites THC présentes dans le corps dépendent de nombreux paramètres. Une personne qui a récemment consommé du cannabis aura un taux de THC supérieur à une personne qui n'en a pas consommé depuis plusieurs jours. Par ailleurs, la vitesse d'élimination par l'organisme des métabolites THC est très variable d'un individu à un autre et dépend du sexe et de la corpulence de la personne. On estime la demie vie du cannabis à 4 jours, cela signifie que la moitié du THC ingéré le jour J, aura été éliminée par l'organisme au jour J+4, puis la moitié de la quantité de THC restant dans l'organisme au jour

J+4 sera éliminée au jour J+8 et ainsi de suite. Néanmoins le cannabis stocké dans les graisses peut y rester pendant plusieurs semaines.

Temps limite de détection du cannabis en fonction de l'échantillon testé :

• *sang :* de 1 heure à 10 heures
• *salive :* de 1 heure à 24 heures (les concentrations trouvées dans la salive correspondent généralement à celles détectées dans le sang)
• *sueur :* de 1 heure à 12 heures
• *urine :* de 6 heures à plus de 30 jours en fonction de la fréquence de consommation

Que dit la Loi ?

Conduire après avoir fait usage de stupéfiants est passible de 2 ans d'emprisonnement et de 4500 euros d'amende, peines portées à 3 ans et 9000 euros si l'usage de stupéfiants se double d'une alcoolémie supérieure au taux légal. Un dépistage peut avoir lieu à tout moment : systématique en cas d'accident mortel, il peut être également mené à titre préventif. En pratique, la police et la gendarmerie procèdent à un test salivaire (ou urinaire) ; s'il se révèle positif, un dépistage sanguin doit venir confirmer le premier résultat.

Article 235-1 du code de la route (sanctions prévues en cas de conduite d'un véhicule sous influence de stupéfiants).

Le Dépistage de la Toxicomanie en Entreprise

L'existence de pratiques addictives est un phénomène dont il est difficile d'évaluer précisément l'ampleur et l'impact en milieu de travail. Cette question, en entreprises, comme dans le reste de la société, est source de problèmes délicats. D'un côté, le salarié doit respecter les obligations nées du contrat de travail, obligations qui peuvent concerner la sécurité des personnes lorsque le salarié est affecté sur des postes à risques ou à la conduite. De l'autre, se rencontrent les limites posées par les règles garantissant les libertés individuelles et l'exercice déontologique des professionnels de santé.

En tout état de cause, il convient de considérer les conduites addictives comme une composante de la problématique santé/sécurité au travail afin de déployer des moyens de prévention en conséquence.

La Responsabilité de l'Employeur

En préalable, il convient de rappeler que les articles L.4121-1 et L.4122-1 du Code du travail imposent, tant aux employeurs qu'aux salariés, une obligation de protection de la santé et de la sécurité au sein de l'entreprise. Cette obligation de sécurité prend d'autant plus de sens pour l'employeur lorsque les salariés sont appelés à travailler sur des postes de sécurité.

Si un salarié présente manifestement des troubles de la vigilance - qu'il soit sous l'emprise de stupéfiants ou pour toute autre raison - il peut, à ce titre, être soustrait à son poste de travail, afin de faire cesser l'exposition au risque, tant pour lui-même que pour les tiers.

Le Contrôle exercé par l'Employeur

Si la consommation de drogue, à la différence de l'alcool, est illicite en toute hypothèse, le recours au dépistage ne doit pas moins être proportionné au but recherché. Conformément aux principes posés par le Conseil d'Etat, la mise en œuvre du dépistage ne doit pas apporter de restrictions, aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives, qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché L'employeur ne doit donc pas dépister de manière systématique, il risquerait d'outrepasser ses droits, tant à l'égard des candidats à l'embauche qu'à l'égard des salariés, en matière de législation relative à la protection de la vie privée (article 9 du Code civil) mais également par rapport au principe de non-discrimination (article 225-1 du Code pénal et article L.1132-1 du Code du travail). Les renseignements demandés à un candidat ou au salarié doivent avoir un lien direct avec l'emploi occupé.

L'évaluation des conséquences éventuelles de la consommation de substances illicites sur la santé du salarié et sur son comportement ne peut être faite que dans un cadre médical.

Le Dépistage de l'usage de Stupéfiants En Entreprise

Le dépistage systématique ne peut pas être organisé par l'employeur compte tenu des dispositions législatives concernant les libertés des travailleurs (loi du 4 août 1982). Mais il est admis que dans certaines situations à risque identifiées :

- Le dépistage peut être réalisé par le médecin du travail (article R4624-25 du Code du Travail).
- Un dépistage de la toxicomanie dans les entreprises ou établissements effectuant des transports publics peut être effectué par la police judiciaire (loi n° 2007-297 du 5 mars 2007 relative à la prévention de la délinquance, Journal officiel du 7 mars 2007) et Ministère de la justice, circulaire n°CRIM 08-11/G4-09.05.2008 et Ministère du travail, circulaire DRT n°90/13 du 9 juillet 1990 relative au dépistage de la toxicomanie en entreprise.

Les Conditions dans lesquelles il peut être procédé à un dépistage dans l'Entreprise

Il existe aujourd'hui plusieurs types des tests de dépistage accessibles au grand public (salivaires, urinaires, sanguins) dont la fiabilité est variable pour des raisons scientifiques et compte tenu des substances en cause. Ainsi, si les tests urinaires présentent un taux de fiabilité satisfaisant, les tests salivaires ne sont toujours pas fiables et peuvent donc être à l'origine d'erreurs dans les résultats affichés. Ainsi, en cas de test positif, une vérification sanguine est systématiquement accomplie par un médecin.

Le recours au dépistage implique, plus généralement, de définir qui peut pratiquer ces tests, quels sont les modes de prélèvement et comment procéder à l'interprétation du résultat.

Quel que soit le test utilisé, les seuils de détection ne doivent pas être confondus avec les seuils de signification et d'imprégnation aux produits. Ces tests, pour pouvoir être interprétés, doivent être suivis d'analyses en laboratoires de biologie médicale et interprétés par des professionnels médicaux en lien avec l'existence ou non de signes cliniques et parfois paracliniques objectifs. Outre les tests, ces examens complémentaires sont donc utiles pour assurer la sécurité du salarié et celle des tiers.

OTRE
Faisons route ensemble

En outre, il faut aussi rappeler que certaines substances ont des applications thérapeutiques et qu'un usage détourné de l'objectif thérapeutique est illicite.

Dans tous les cas, pour déterminer les effets des substances psychoactives sur la vigilance, le médecin, en plus des résultats de l'analyse biologique, doit procéder à un examen clinique voire paraclinique (exemple : tests d'aptitude comportementale, tests en situation de conduite), indispensable pour déterminer les effets sur la vigilance. En effet, le seul dépistage biologique ne permet pas d'évaluer avec certitude les capacités du sujet à effectuer telle ou telle tâche, qui peuvent varier en fonction, par exemple, de la quantité absorbée. Pour autant, pour les professions de conduite, la question ne se pose pas totalement dans ce sens car la présence de produits stupéfiants dans l'organisme est strictement prohibée pour ces métiers.

Le Rôle du Médecin du Travail

Le médecin du travail doit s'assurer que le salarié est médicalement apte à occuper son poste et que la tenue de son poste ne mettra pas en danger sa sécurité ou celle des autres travailleurs. Par conséquent, dès lors que le médecin du travail estime que le dépistage de la toxicomanie doit être considéré comme élément de l'aptitude médicale, le problème peut être traité dans le cadre de la médecine du travail, telle qu'elle est organisée par les textes en vigueur. En effet, certains postes de travail comportent des exigences en matière de sécurité et de maîtrise du comportement telles qu'elles justifient un dépistage.