

Exemples de formulation à intégrer dans le règlement intérieur dans le cadre d'une démarche globale de prévention sur la thématique du risque lié aux consommations de substances psychoactives.

1. Introduction de boissons alcoolisées (interdiction partielle ou totale)

« L'introduction et la consommation de boissons alcoolisées autres que le vin, bière, cidre et poiré dans les lieux de travail sont interdites. La consommation sur le lieu et temps de travail de vin, bière, cidre et poiré peut être autorisée, en respectant les limites fixées par la législation routière en vigueur ».

L'entreprise peut être plus restrictive en cas de postes de sûreté sécurité. La liste doit être mise en annexe du règlement. Elle devra faire l'objet d'un consensus entre la hiérarchie, le CSE, les salariés et leurs représentants.

« En raison des conséquences graves que peut entraîner la consommation d'alcool pour la sécurité du personnel et de tiers (usagers, ...), l'introduction et la consommation de boissons alcoolisées sur le lieu et temps de travail sont interdites » ou bien : « interdites avec autorisation exceptionnelle de la direction lors d'évènements particuliers ».

2. Encadrement des pots

« La consommation d'alcool dans les circonstances exceptionnelles se fait avec accord préalable de la direction. Ainsi, tout pot devra avoir reçu une autorisation préalable du chef d'établissement et se tiendra dans les conditions fixées par l'entreprise ».

3. Introduction des substances psychoactives illicites

De manière à prévenir toute situation dangereuse pour les salariés, leurs collègues ou les personnes dont ils ont la charge et conformément à la législation en vigueur, il est rappelé qu'il est strictement interdit d'introduire, de distribuer ou de consommer dans l'entreprise des drogues, des stupéfiants et, plus généralement, des substances illicites (article L.3421-1 du Code de la santé publique).

4. Trouble aigu du comportement

« En raison de l'obligation faite à l'employeur d'assurer la sécurité de son établissement, en cas de trouble du comportement manifeste pouvant constituer un danger pour l'intéressé ou son environnement et afin de prévenir ou de faire cesser une situation dangereuse, le salarié pourra être écarté de son poste de travail provisoirement. Il pourra être par la suite adressé au médecin du travail. »

Attention à bien tenir à jour votre liste de postes de sécurité !

5. Trouble aigu du comportement et recours au moyen de dépistage

« En raison de l'obligation faite à l'employeur d'assurer la sécurité de son établissement, en cas de trouble du comportement manifeste, pouvant constituer un danger pour l'intéressé ou son environnement et afin de prévenir ou de faire cesser une situation dangereuse, la direction pourra imposer un dépistage par alcootest ou test salivaire au collaborateur si son poste est mentionné sur la liste des Postes de Sûreté Sécurité ».

Il est impératif que figurent dans le règlement intérieur :

- La possibilité pour le salarié de demander la réalisation d'une contre-expertise et,
- Les modalités de cette contre-expertise (deuxième test ou prise de sang, dans quels délais, etc..). Ces modalités n'entreront cependant pas dans les détails techniques qui relèveraient du domaine médical.

ALCOOL

Les installations doivent permettre à la personne d'être testée en toute discrétion en présence d'une tierce personne.

Pour les tests d'alcoolémie, un dépistage initial en entreprise avec un éthylotest. En cas de contestation, le salarié peut demander une contre-expertise (dont les modalités sont à définir par l'entreprise : lieu, moyen de transport...)

Test négatif :

Dans la mesure où le test réalisé s'avèrerait négatif et si le comportement du salarié devenait à nouveau normal, il pourra être envisagé une reprise de poste par l'employeur.

Si le comportement anormal et à risque du salarié persistait, il est conseillé, à titre préventif et pour des raisons de sécurité, de maintenir le salarié hors de son poste de travail.

Test positif :

Dans la mesure où le test réalisé s'avèrerait positif, la situation justifiera, à titre préventif et pour des raisons de sécurité, que le salarié soit retiré de la conduite ou de son poste de travail.

On notera que le refus de se soumettre à un contrôle réalisé selon les règles en vigueur doit être considéré comme une « confirmation positive ».

Ce contrôle peut conduire à constater un manquement à la discipline, voire s'il se répète, à une faute, lorsque le trouble du comportement ainsi constaté est de nature à exposer les personnes ou les biens à un danger. Les sanctions doivent être précisées dans le règlement intérieur ou la note de service.

Dans tous les cas, si le comportement anormal et à risque du salarié persistait, il est conseillé, à titre préventif et pour des raisons de sécurité, de maintenir le salarié hors de son poste de travail.

SUBSTANCE PSYCHOTROPES

S'agissant des stupéfiants, l'employeur pourra se procurer des tests salivaires de dépistage vendus dans le commerce et certifiés.

Les installations doivent permettre à la personne d'être testée en toute discrétion en présence d'une tierce personne.

En cas de contestation, le salarié peut demander une contre-expertise (dont les modalités sont à définir par l'entreprise : lieu, moyen de transport...)

Les tests salivaires sont fiables mais une confirmation doit être demandée dans un laboratoire de **toxicologie agréé afin d'éliminer les possibles réactions croisées avec des traitements, et ainsi éliminer les faux positifs avec ces substances.**

L'employeur réalise le test en suivant strictement la procédure fournie avec le kit de prélèvement.

Test négatif :

Dans la mesure où le test réalisé s'avérerait négatif et si le comportement du salarié devenait à nouveau normal, il pourra être envisagé une reprise de poste par l'employeur.

Si le comportement anormal et à risque du salarié persistait, il est conseillé, à titre préventif et pour des raisons de sécurité, de maintenir le salarié hors de son poste de travail.

Test positif :

Une confirmation est nécessaire. Les modalités sont à définir par l'employeur. Elle peut se faire par prélèvement urinaire ou prélèvement sanguin analysé dans un laboratoire de toxicologie accrédité.

Le prélèvement devrait être effectué dans les 5 jours suivant le dépistage pour s'assurer que le résultat soit valable.

Deux échantillons doivent être prélevés. Ils doivent ensuite être scellés, comporter le nom du personnel testé et être signé par celui-ci.

On notera que le refus de se soumettre à un contrôle réalisé selon les règles en vigueur doit être considéré comme une « confirmation positive ».

Ce contrôle peut conduire à constater un manquement à la discipline, voire s'il se répète, à une faute, lorsque le trouble du comportement ainsi constaté est de nature à exposer les personnes ou les biens à un danger.

En cas de confirmation d'un résultat positif, il est attendu de l'entreprise a minima que le personnel concerné soit retiré de ses fonctions pendant la durée de traitement de son dossier.

Annexe

JURISPRUDENCE

Le recours au dépistage et les conditions dans lesquelles il a lieu doivent figurer dans le règlement intérieur. A défaut, il sera impossible pour l'employeur de prononcer une sanction disciplinaire ou un licenciement sur la base du résultat positif d'un test de dépistage (Cour d'appel de Reims, Chambre sociale, 2 février 2022, n° 21/00864).

Par ailleurs, la jurisprudence impose à l'employeur de permettre au salarié contrôlé de contester les résultats d'un test qui se révélerait positif et ainsi demander l'organisation d'une contre-expertise (Cass. soc., 7 déc. 2016, n°15-24.565).

Ainsi, le règlement intérieur peut prévoir que la contre-expertise se fera par la réalisation d'un second éthylotest pour l'alcool et d'un second test salivaire pour le dépistage de produits stupéfiants.
(CA Amiens, 8 juin 2021, n°20/01784).

Dans cette affaire, le règlement intérieur énonçait notamment que : « *en cas de résultat positif, le salarié peut demander à bénéficier d'une contre-expertise, réalisée immédiatement au moyen d'un second test. Le salarié a également la faculté de réaliser, à ses frais, une contre-expertise au moyen d'une analyse de sang, à effectuer dans l'heure.* »

Ou encore, le règlement intérieur peut prévoir que la contre-expertise se fera par le biais d'une prise de sang au sein d'un établissement hospitalier (CA Poitiers, 11 avril 2012, n°10/02929).

Notons également que la Cour d'appel de Versailles a jugé, quant à elle, que peut constituer une contre-expertise l'usage du même éthylotest pour le second contrôle. Il n'est pas nécessaire selon elle de recourir à un autre appareil de même type ou autre mode de contrôle (CA Versailles, 24 mars 2021, n°17/03351 - confirmé en Cass. soc., 19 octobre 2022, n°21-16.496).

Soulignons cependant que dans cette affaire, le licenciement a été jugé sans cause réelle et sérieuse car la société « *ne démontrait pas que l'appareil utilisé lors du contrôle a été révisé dans les délais prévus par le fabricant* ». Dès lors, les juges ont retenu que la société « *ne justifie pas que l'appareil était dans un bon état de fonctionnement lors du contrôle du 29 août 2014 et ainsi que les résultats dudit appareil étaient valables. Il s'ensuit que le licenciement reposant sur les résultats émis par cet éthylotest le 29 août 2014 est sans cause réelle et sérieuse.* »