

Comment prévenir les risques professionnels liés à la consommation d'alcool, de drogues, de médicaments psychotropes...

Comment concilier respect de la vie privée du salarié et prévention des risques professionnels lorsque la consommation d'alcool, de drogues, de médicaments psychotropes peut être dangereuse sur le poste de travail ?

L'employeur doit assurer la santé et la sécurité de ses salariés, mais aussi celle de ses clients. Chaque salarié a une obligation de sécurité envers lui-même et envers les autres personnes concernées par ses actes.

L'employeur dispose de différents outils, à commencer par le règlement intérieur. Obligatoire à partir de 20 salariés, rien n'interdit de s'en doter en deçà de ce seuil. Le règlement intérieur pourra prévoir ce qu'il est interdit de faire dans l'établissement et les sanctions dont seront assortis les comportements contrevenant à ces interdictions, ainsi que les modes de preuve qui pourront être utilisés pour établir les faits reprochés.

Second outil : l'alcootest. Il doit être prévu au règlement intérieur, ainsi que les modalités selon lesquelles le salarié peut en contester le résultat. L'alcootest doit être réservé aux salariés dont l'état d'ébriété présente un risque pour les personnes ou les biens de par la nature de leur travail. Il existe un troisième outil mais qui ne peut être utilisé que par le médecin du travail : le dépistage de la toxicomanie. Il doit être réservé aux postes dangereux et le médecin du travail est tenu au secret médical envers l'employeur.

Vous pouvez également vous rapprocher du médecin du travail pour envisager, avec ce professionnel de santé, ce qui peut être fait pour aider les salariés concernés.

Que dit le Code du travail ?

Il est interdit à toute personne d'introduire ou de distribuer, et à tout chef d'établissement, directeur, gérant, préposé, contremaître, chef de chantier et, en général, à toute personne ayant autorité sur les ouvriers et employés, de laisser introduire ou de laisser distribuer dans les établissements et locaux mentionnés à l'article L. 231 par le personnel, toutes boissons alcooliques autres que le vin, la bière, le cidre, le poiré, l'hydromel non additionnés d'alcool. Il est interdit de laisser entrer ou séjourner dans les mêmes établissements des personnes en état d'ivresse (L.232-2).

Les employeurs doivent mettre à la disposition des travailleurs de l'eau potable et fraîche pour la boisson (R.232). Dans le cas où des conditions particulières de travail entraînent les travailleurs à se désaltérer fréquemment, l'employeur est tenu, en outre, de mettre gratuitement à leur disposition au moins une boisson non alcoolisée. La liste des postes de travail concernés est établie par l'employeur, après avis du médecin du travail et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel.

Le choix des boissons et le choix des aromatisants, qui doivent titrer moins d'un degré d'alcool et être non toxiques, sont fixés en tenant compte des souhaits exprimés par les salariés et après avis du médecin du travail.

L'employeur détermine l'emplacement des postes de distribution des boissons qui doit être à proximité des postes de travail et dans un endroit remplissant toutes les conditions d'hygiène. L'employeur doit, en outre, veiller à l'entretien et au bon fonctionnement des appareils de distribution, à la bonne conservation des boissons et surtout à éviter toute contamination.