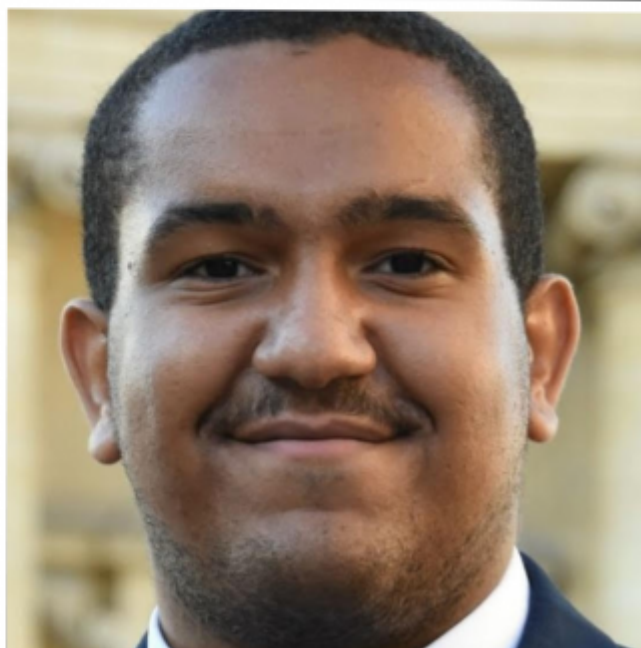


La gestion de la consommation de stupéfiants au travail

06/07/2023



AvoSial (*) publie des chroniques pour actuEL-RH. Aujourd'hui, Sophie Binder, Demet Cacav et Ralph Caudoux, respectivement avocate

associée, avocate et juriste au sein du cabinet Barthélémy Avocats, soulignent l'intérêt pour les entreprises de sensibiliser leurs salariés aux risques liés à la prise de drogues au travail.

AvoSial

AVOCATS D'ENTREPRISE
EN DROIT SOCIAL

Si le législateur a pris le parti de régler la question de

la consommation d'alcool en entreprise en insérant des dispositions spécifiques au sein du code du travail, celui-ci semble avoir fait l'économie d'aborder la question de la consommation de stupéfiants. Pourtant, selon la Mission interministérielle de lutte contre la drogue et les conduites addictives (Mildeca), près de 15 à 20 % des accidents professionnels, de l'absentéisme et des conflits au travail sont liés à l'usage de l'alcool, médicaments ou stupéfiants. Face à de tels risques, l'employeur doit être en mesure, une fois qu'il en est conscient, d'adopter une posture de prévention et de réaction.

1° Prévenir l'usage et la consommation de stupéfiants en entreprise

Si le code de la santé publique interdit l'usage de substances ou plantes classées comme stupéfiants sous peine d'un an d'emprisonnement et de 3 750 euros d'amende (article L.3421-1 du code de la santé publique) et si le code pénal sanctionne le transport, la détention, l'offre, la cession, l'acquisition ou l'emploi illicite de stupéfiants par une peine de 10 ans d'emprisonnement et de 7,5 millions d'euros d'amende (article 222-37 du code pénal), le code du travail reste muet sur la question.

Néanmoins, les produits stupéfiants étant de nature à altérer les capacités mentales et/ou physiques de celui qui les consomme, divers dangers ou situations à risques peuvent survenir que ce soit à court ou long terme. L'employeur étant tributaire d'une obligation de sécurité à l'égard de ses salariés doit se positionner comme acteur d'une démarche de prévention efficace (article L.4121-1 du code du travail).

Cette question ayant un lien avec la santé et sécurité, le règlement intérieur s'impose comme l'outil de prévention à privilégier. L'employeur pourra ainsi ériger la norme selon laquelle l'introduction, la distribution et la consommation de produits stupéfiants dans l'enceinte de l'entreprise, dépendances comprises mais encore le fait d'y entrer sous l'emprise de stupéfiants est strictement prohibée (cour d'appel d'Aix-en-Provence, 10 mai 2013, n° 11/16117 ; cour d'appel de Bordeaux, 4 février 2021, n° 18/02868). Cette interdiction pourra avoir une portée générale et s'appliquer à l'égard de tous les salariés de l'entreprise et plus largement ceux qui fréquentent les locaux. Afin d'en assurer le respect, cette interdiction devra être assortie de la possibilité de prendre une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement à l'encontre du salarié contrevenant.

Cette prévention peut également s'illustrer par des dispositifs d'information et de formation. L'employeur peut afficher les coordonnées de services extérieurs à l'entreprise et spécialisés dans les comportements addictifs, outre les coordonnées des services de santé au travail susceptibles d'accompagner les salariés.

Des sessions de formations, aussi courtes soient-elles, peuvent sensibiliser les salariés afin de mieux appréhender et déceler un comportement addictif avéré ou même soupçonné (exemples : fait d'alerter l'employeur, d'organiser le retrait du salarié de toute activité dangereuse, de faire appel au salarié sauveteur secouriste du travail, de respecter la vie privée du salarié en s'abstenant de tout jugement de valeur sur son comportement).

2° Réagir à l'usage et à la consommation de stupéfiants en entreprise

L'employeur doit se donner les moyens de réagir correctement à toute situation d'emprise d'un de ses salariés. Pour ce faire, il est préconisé de mettre en place un dispositif de dépistage au sein de l'entreprise à l'aide d'un test salivaire et non d'un test urinaire dont l'utilisation n'a pas encore été validée par la Cour de cassation ou le Conseil d'Etat (cour d'appel d'Amiens, 27 janvier 2021, n°19/04143).

Ce dispositif, afin de pouvoir être licite, doit être prévu par le règlement intérieur, permettre au salarié de recourir à une contre-expertise et être réservé aux salariés dont l'état d'emprise sous la drogue est, en raison de la nature de leur poste, susceptible de créer un danger.

En effet, il convient de garder à l'esprit que le dispositif de dépistage ne doit pas porter une atteinte disproportionnée aux droits et libertés des salariés. L'employeur doit ainsi réserver le dépistage au personnel pour lequel la consommation de substances illicites présenterait un risque pour sa sécurité, celle d'autres salariés et des tiers. Sont visés notamment les salariés affectés à la conduite de véhicule, manipulation de machine, travail en hauteur, etc.

L'administration recommande, par ailleurs, d'établir une liste des postes visés avec le concours du comité social et économique et du médecin du travail afin de l'annexer au règlement intérieur (Guide pratique "Repères pour une politique de prévention des risques liés à la consommation de drogues en milieu professionnel", mission interministérielle de lutte contre la drogue et la toxicomanie et DGT, la Documentation française, janvier 2012, en pièce jointe).

Une telle pratique collaborative a par ailleurs été validée par le Conseil d'Etat pour des salariés affectés à des postes "hypersensibles drogue et alcool" (décision du Conseil d'Etat du 5 décembre 2016).

A cette occasion, le Conseil d'Etat a par ailleurs précisé que le test pouvait être réalisé par l'employeur ou un supérieur hiérarchique, qui sont tenus au secret professionnel.

Si jamais ce test se révélait positif, l'employeur peut mettre le salarié à l'écart de son poste de travail, organiser son accompagnement et engager une discussion sur les difficultés au travail que le salarié pourrait éprouver.

Il peut aussi emprunter la voie de la sanction disciplinaire. A titre d'illustration, la Cour de cassation a pu valider la sanction prononcée contre un steward ayant consommé de la drogue pendant des escales et se trouvant encore sous son influence à sa prise de poste, risquant de compromettre sa sécurité et celle d'autrui (arrêt du 27 mars 2012), contre un salarié fumant un joint pendant une pause quand bien même il s'agirait d'un fait isolé (Cass. soc., 1er juil. 2008, n° 07-40.053) ou encore contre un salarié surpris en train de vendre des stupéfiants (arrêt du 27 octobre 2009).

Si jamais le salarié refuse un tel test, le règlement intérieur devra également prévoir les conséquences de l'exercice éventuel d'un droit de refus par le salarié, notamment de considérer cela comme une faute disciplinaire.

3° Le CBD, ce nouveau produit pouvant s'inviter en entreprise ?

Outre les stupéfiants classiques au titre desquels le cannabis, la question peut se poser de la consommation de CBD sur le lieu de travail, ce produit dont les points de vente et les diverses façon de le consommer ont explosés ces dernières années. Dans une certaine mesure, le CBD peut également entraîner des effets sur la vigilance d'un salarié et générer une situation de risques. En effet, un usage régulier ou abusif peut soumettre le consommateur à une légère somnolence.

Pour autant, la législation actuelle ne reconnaît pas encore le CBD comme une substance illicite ou comme produit stupéfiant dans la mesure où la teneur en substance psychoactive du CBD ne dépasse pas 0,3 %. Il ne s'agit que d'un dérivé du cannabis. En effet, cette teneur ne peut être vérifiée qu'au moyen d'une procédure particulièrement complexe impraticable par l'employeur.

Dès lors, il n'apparaît pas possible d'interdire la consommation du CBD, à proprement parler, faute de pouvoir en dépister la consommation. L'employeur aura cependant tout intérêt à rappeler aux salariés qu'eux aussi sont tenus à une obligation de sécurité (article L.4122-1 du code du travail) et que tout comportement pouvant mettre en danger leur sécurité, celle de collègues ou de tiers pourrait justifier le prononcé d'une sanction à leur égard.

() AvoSial est une association d'avocats en droit du travail et de la sécurité sociale qui conseillent et représentent les employeurs en justice.*

Source URL: <https://www.actuel-rh.fr/content/la-gestion-de-la-consommation-de-stupefiants-au-travail>