

RÈGLEMENT INTÉRIEUR ET NOTE DE SERVICE

*Encadrer la
consommation
de substances
dans
l'entreprise*

MODÈLE

Le règlement intérieur est l'instrument réglementaire le plus précis et le plus concret pour réduire ou supprimer certains risques professionnels et encadre les conduites addictives. Il permet :

- » D'encadrer les consommations de tous types de produits psychoactifs, excepté les médicaments et le tabac réglementés dans le code de la santé publique. À l'aide de cet outil, les salariés et les employeurs peuvent cerner les risques et les responsabilités mutuelles.
- » De limiter l'introduction de boissons alcoolisées ou de les interdire, toujours pour des raisons de sécurité au travail.
- » D'interdire la présence de personnes en état d'ébriété et de mettre à la disposition des salariés de l'eau potable.
- » De fixer les conditions d'éventuels contrôles des consommations par éthylotest et d'informer sur les seuils de consommation, toujours dans le cadre de l'exécution du contrat de travail et des seuls objectifs de protection de la sécurité et de la santé au travail.

Pour vous aider à rédiger votre note de service ou le chapitre dédié aux conduites addictives dans votre règlement intérieur, le SSTRN met à disposition des employeurs quelques formulations types, adaptées aux cas de figure les plus fréquents.

Un modèle qu'il convient d'adapter selon la situation particulière de l'entreprise et des fonctions exercées par les salariés.

Pour rappel, le règlement intérieur doit être intégré dans la démarche globale de prévention des risques. N'hésitez pas à contacter votre équipe santé travail pour vous conseiller.

REPAS – CONSOMMATION DE BOISSONS ALCOOLISÉES

En vue de protéger la santé et la sécurité des salariés et de prévenir tout risque d'accident, toute consommation d'alcool et toute imprégnation alcoolique est interdite aux salariés affectés aux postes de sûreté et sécurité suivants :

(Établir la liste des postes issue d'un consensus commun entre la hiérarchie, le CHSCT et les salariés ou leurs représentants), en raison des conséquences graves que peut entraîner la consommation d'alcool pour la sécurité du personnel et de tiers)

»
»
»

Indiquer à minima la liste jurisprudentielle :

» *Manipulation de produits dangereux, machines dangereuses, conduite de véhicules et transport de personnes, chauffeur PL, cariste, chauffeur-livreur.*

Pour les autres salariés non concernés par cette interdiction absolue, la consommation des alcools suivants :

(Préciser les alcools autorisés parmi le vin, cidre, poiré et bière)

»
»

est autorisée lors des repas en quantité raisonnable afin de ne pas altérer les capacités à occuper son emploi.

La consommation de boissons alcoolisées dans les locaux de travail est interdite, sauf dans les circonstances exceptionnelles (pots d'entreprise, fête de fin d'année...) selon les modalités définies par la direction et avec son accord préalable.

TROUBLE AIGU DU COMPORTEMENT

En raison de l'obligation faite à l'employeur d'assurer la sécurité dans 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.

RECOURS À L'ÉTHYLOTEST

En raison de l'obligation faite à l'employeur d'assurer la sécurité dans son établissement, en cas de trouble du comportement manifeste ou d'état d'ivresse présumé, 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 l'alcootest au collaborateur si son poste est mentionné sur la liste des postes de sûreté et de sécurité. La liste des postes pouvant être soumis à l'éthylotest est la suivante : (Établir la liste des postes issue d'un consensus commun entre la hiérarchie, le CHSCT et les salariés ou leurs représentants), en raison des conséquences graves que peut entraîner la consommation d'alcool pour la sécurité du personnel et de tiers)

»
»
»

Indiquer à minima la liste jurisprudentielle :

» *Manipulation de produits dangereux, machines dangereuses, conduite de véhicules et transport de personnes, chauffeur PL, cariste, chauffeur-livreur.*

NOM et Prénom et fonction de la personne habilitée à effectuer le test et tenue au secret professionnel sur son résultat :

Le salarié pourra toutefois être assisté d'un tiers et bénéficier d'une contre-expertise à la charge de l'employeur.

Dans la mesure où le test réalisé s'avérerait positif, la situation justifiera à titre préventif, pour des raisons de sécurité, que le salarié soit retiré de la conduite ou de son poste. Il est rappelé que l'état d'ébriété du salarié sera apprécié conformément au taux d'alcoolémie admis dans les cadres des contrôles routiers. Un taux d'alcool supérieur à la limite autorisée ou le refus de se soumettre au test lorsqu'il est assorti des garanties pour le salarié (contre-expertise et présence d'un tiers) pourra entraîner la mise en œuvre d'une sanction disciplinaire.

CONSOMMATION DE PRODUITS STUPÉFIANTS

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.

La direction pourra solliciter la réalisation d'un test salivaire de dépistage de consommation de produits stupéfiants. Ce contrôle pourra être pratiqué dès lors que l'on constate un comportement permettant de penser que le salarié se trouve sous l'emprise d'un produit stupéfiant.

NOM et Prénom et fonction de la personne habilitée à effectuer le test et tenue au secret professionnel sur son résultat :

Avant la réalisation du test, le salarié sera informé que :

- » *Il est en droit de refuser le test.*
- » *Un tel refus pourra entraîner une sanction disciplinaire.*
- » *Il peut solliciter l'assistance d'un tiers appartenant au personnel de l'entreprise.*
- » *Il peut demander à bénéficier d'une contre-expertise qui devra être effectuée dans les plus brefs délais auprès du laboratoire de son choix.*

Un contrôle positif aux drogues ou le refus de se soumettre au test assorti des garanties pour le salarié (contre-expertise et présence d'un tiers) pourra entraîner la mise en œuvre d'une sanction disciplinaire.