



Règlement Intérieur (RI)

Paragraphe « Alcool et Substances Psycho Actives illicites »

Le RI ainsi formulé sur le chapitre du risque lié à l'alcool et aux drogues (« Substances Psycho Actives » : « SPA ») est un exemple proposé par le groupe SPA du service Santé Travail-Provence, en collaboration avec le réseau Drogues et Travail PACA.

Dans l'entreprise, il sera **intégré dans la démarche globale de prévention sur la thématique du risque lié aux consommations de SPA**, recommandée par la Direction Générale du Travail et la MILDECA (Mission Interministérielle de Lutte contre les Drogues et les Conduites Addictives). Cette démarche devra prendre en compte **les 3 volets** prévus que sont le management, l'information, l'accompagnement, dans un esprit de respect et de bienveillance pour chacun.

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

► Ex. de formulation :

- « **L'introduction et la consommation de boissons alcoolisées autres que vin, bière, cidre et poiré dans les lieux du 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** ».

- Si PSS, l'entreprise peut choisir d'être plus restrictive : « **Dans la mesure où certains postes de l'entreprise sont des Postes de Sureté Sécurité (la liste des PSS doit figurer en annexe*), 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'événements particuliers** ».

*a minima la liste jurisprudentielle : manipulation de produits dangereux, machines dangereuses, conduite de véhicules et transport de personnes, chauffeur PL, cariste, chauffeur-livreur. D'autres PSS de l'entreprise peuvent être identifiés et listés également avec un consensus commun entre la hiérarchie, le CSE, les salariés ou leurs représentants.

2. Encadrement des pots

► Ex. de formulation :

« **La consommation d'alcool dans des 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 de SPA illicites

► Ex. de formulation :

« **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 (Art. L 3421-1 du CSP)** ».

4. Trouble aigu du comportement

► Ex. de formulation :

« **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** ».

5. Recours au dépistage : éthylo-test et dépistage salivaire de stupéfiants

► Ex. de formulation :

« **En raison de l'obligation faite à l'employeur d'assurer la sécurité dans son établissement, la direction pourra imposer au collaborateur le dépistage par un test salivaire de stupéfiants (cannabis) ou par un éthylo-test pour les PSS (la liste doit figurer en annexe) sur lesquels la consommation d'alcool et autres drogues est susceptible de porter atteinte à la sécurité et à la santé des travailleurs, avec un danger particulièrement élevé pour les salariés ou pour les tiers.**

- Ce test de dépistage pourra être pratiqué en présence d'un membre de la direction et d'un membre du CSE (s'il existe) ou d'un DP, ou d'un personnel légitime et compétent (sauveteur secouriste du travail...) désigné à cet effet par la Direction et en présence au minimum d'un témoin choisi par le salarié.

- A la demande du salarié, sous réserve qu'elle soit faite sans délai, il pourra être recouru à une contre-expertise au moyen d'une analyse de sang permettant une éventuelle contestation. Le refus de se soumettre à ces contrôles fera présumer l'existence d'un risque lié à la consommation éventuelle, et est susceptible de constituer une faute.

- 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 son poste ou de la conduite.

- 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 ».

NB. Cet exemple ne dispense pas de se tenir informé de l'évolution réglementaire et jurisprudentielle en la matière.