

CONDUCTEUR RESPONSABLE



**PRÉVENTION
DU RISQUE
ROUTIER
EN ENTREPRISE**

RISQUE ROUTIER EN ENTREPRISE



DESPISTAGE ALCOOL & CANNABIS

DTENC - Orelly STRETER
Chef de la section juridique



CADRE JURIDIQUE

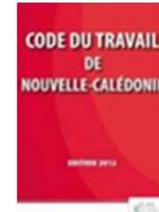
Code de la santé publique : Interdiction de consommer des stupéfiants - Articles L. 3421-1 et suiv.

Code de la route : Interdiction de conduire sous l'emprise de stupéfiants - Article L. 235-1 et suiv.

Code pénal définit le délit d'usage de stupéfiants et le sanctionne. Ces sanctions pénales valent sur le lieu de travail.



CODE DU TRAVAIL



Aucune disposition spécifique aux stupéfiants, au salarié sous l'emprise «manifeste» de stupéfiants mais vise l'état d'ivresse.

L'obligation générale de sécurité de l'employeur : Si l'employeur ne prend pas toutes les mesures et les précautions qui s'imposent, il risque de voir sa responsabilité engagée. Art. Lp. 261-1 et suiv.

L'obligation de sécurité du salarié : Cette obligation s'applique pour le salarié lui-même et pour ses collègues de travail. Art. Lp. 261-10.



CODE DU TRAVAIL / CODE PENAL

- **L'interdiction pour l'employeur de laisser pénétrer ou séjourner sur le lieu de travail, une personne en état d'ivresse manifeste – Art. Lp. 261-17 CTNC**
- La possibilité pour l'employeur, d'interdire de travailler à la personne présentant ces troubles du comportement (retrait du poste).
- **Le code pénal** sanctionne le fait de délaisser une personne hors d'état de se protéger ou de ne pas porter secours (Art. 223-3 et 223-6).



QUE FAIRE ?



- Prévoir dans le RI uniquement sur postes à risque, le recours non systématique à un alcootest ou à un test salivaire- définir ces postes et les conditions du dépistage.
- Respecter scrupuleusement ces modalités (licenciement sans cause réelle d'un salarié dont le test + a été réalisé lors d'un contrôle inopiné – RI réserve le test à ceux présentant un état manifeste d'ébriété.
- Mettre temporairement le salarié au repos ou de le faire raccompagner chez lui lorsque ce dernier présente des troubles du comportement susceptibles d'être un danger pour lui ou ses collègues.
- Recours à l'alcootest en dehors de l'entreprise, s'il est prévu par le RI n'est pas une atteinte à une liberté fondamentale (Cass. soc. 31/03/2015).



DEPISTAGE:

Questions d'éthique / respect de la vie privée

La consommation de cannabis et d'alcool = déconseillée dans le cadre de professions engageant sa propre sécurité et a fortiori celle d'autrui (transports, utilisation de machines, port d'armes).

Toute tâche nécessitant concentration, vigilance, mémoire et bonne appréciation de son environnement est incompatible avec les effets du cannabis et de l'alcool.

Risque : La perte de vigilance et de réflexes liée à la prise de produit(s) psychoactif(s) peut entraîner des accidents.

Une étude de l'Observatoire français des drogues et des toxicomanies : conduite sous influence d'alcool multiplie risque d'être responsable d'un accident mortel par 8,5.



Guide de gestion de la crise d'ivresse en entreprise

**Permettre à l'employeur de vérifier l'état d'ivresse
soupçonné d'un travailleur**

- A condition que l'entreprise :**
- Se dote d'un règlement intérieur.
 - Instaure une politique « alcool cannabis tolérance zéro »

**GUIDE
DE GESTION
DE LA CRISE
D'IVRESSE
EN ENTREPRISE**

Gratuit et disponible
sur le stand DTE



DTE
Direction du Travail
et de l'Emploi



Définition de l'état d'ivresse

Littéraire : Etat d'une personne ivre. Intoxication produite par l'alcool qui cause des perturbations telles que la perte de vigilance et de réflexes



Du code du travail :

- Comportement manifestement anormal
- Etat représentant un danger pour l'entreprise.
- Etat pouvant être diagnostiqué par tout le monde.



Origine de l'état d'ivresse

- Alcool



- Stupéfiants (*drogues*)



- Produits industriels et solvants



- Certains médicaments (*psychotropes*)



- Certaines pathologies (*cirrhose du foie*)

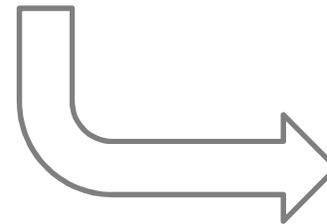




CONSTATS

Ivresse manifeste : Constat qui implique immédiatement un protocole de gestion de la crise d'ivresse (*Suivre le guide ...*)

Intoxication alcoolique chronique : Soupçon de dépendance à l'alcool qui implique obligatoirement un signalement au médecin du travail pour avis sur l'aptitude au poste.





Alcoolisation manifeste : Les indicateurs



- Haleine caractéristique
- Difficultés d'élocution
- Difficultés de tenir l'équilibre
- Propos incohérents ou répétitifs
- Agitation verbale et/ou physique
- Imprécision des mouvements et des gestes



Intoxication alcoolique chronique : Les indicateurs

- Haleine alcoolisée au début du travail et/ou pendant les heures de travail (*sans indicateurs manifestes*)



Sous l'emprise du cannabis - indicateurs

- **Surexcitation anormale ou attitude prostrée**
- **Trouble de la mémoire immédiate**
- **Concentration altérée : Egarement dans les raisonnements**
- **Gonflement des vaisseaux sanguins (yeux rouges)**
- **Réflexes diminués, gestes imprécis**
- **Comportement solitaire, isolement**
- **Rendement altéré**





Gestion de la crise d'ivresse Que faire et qui le fait...



**Porter assistance au salarié en état d'ivresse manifeste
Prendre les mesures de protection générale pour lui et pour les autres salariés.**

Tout salarié constatant l'état d'ivresse d'une personne : alerte sa hiérarchie.

La démarche est la suivante :

1. Prise à témoin d'un salarié de l'entreprise ;
2. Constat // indicateurs d'ivresse ;
3. Mise à l'écart du salarié de son poste de travail ;
4. Demande au concerné de se soumettre à un test de dépistage ;
5. Remplir la fiche de constat (*modèle en annexe du guide*) ;
6. Recherche une personne pouvant prendre en charge le travailleur ivre ou le garder en sécurité dans l'entreprise ;



Selon l'état de la personne, prendre un avis médical.



SOS médecin – SAMU – Médecin généraliste



Gestion de l'après crise

Avant la reprise du salarié

Réunion avec l'encadrement centrée sur la sécurité et l'analyse de la gestion de la situation passée



Analyse des facteurs potentiels de risque d'alcoolisation ou de consommation de cannabis sur les lieux de travail



Réflexion autour de la stratégie de retour (sanction à appliquer, suivi, reclassement, etc.)



CONSEQUENCE D'UN TEST +

Analyse divergente - Alcootest

Pour le CE un tel résultat ne peut justifier que le seul retrait du poste de travail (CE, 1/02/1980 « Corona »). En revanche la Cour de cassation considère qu'un test positif peut justifier une sanction disciplinaire (Cass. soc. , 22/05/2002).

En l'absence de dispositions spécifiques aux stupéfiants dans le code du travail, le juge admet que la consommation de cannabis, sur le lieu de travail constitue une faute grave justifiant le licenciement (Cass soc., 1^{er} juil. 2008).

CONDUCTEUR RESPONSABLE



**PRÉVENTION
DU RISQUE
ROUTIER
EN ENTREPRISE**

Textes sur le site documentation juridique de Nouvelle Calédonie :

www.juridoc.gouv.nc

Site de la DTE : www.dtenc.gouv.nc

**MERCI DE VOTRE
ATTENTION**

