

La drogue au travail  
PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Dépôt légal : Mai 2019

NetLEGIS  
26, rue de Londres 75009 PARIS  
SAS au capital de 50.000€  
RCS Paris B 532 792 439  
TVA FR77 532792439

[www.legisocial.fr](http://www.legisocial.fr) - [contact@legisocial.fr](mailto:contact@legisocial.fr)

ISBN : 978-2-490597-17-8



## La drogue au travail

# PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS



# 1. QUELQUES CHIFFRES...



En France, en 2016, la consommation de cannabis touchait 11 % de la population.

Parmi la population adulte de 18 à 64 ans :

- 44,8 % ont expérimenté le cannabis ;
- 5,6 % ont expérimenté la cocaïne ;
- 4,3 % l'ecstasy ;
- 1,7 % les cannabinoides ;
- 1,5 % l'héroïne.

Tous produits illicites confondus, on estime à 280 000 « usagers problématiques de drogues » dont 105 000 usagers pratiquant l'injection intraveineuse.

Source : Drogue, chiffres clés – Juin 2017 – OFDT.

# 2. EST-IL AUTORISÉ DE CONSOMMER DE LA DROGUE AU TRAVAIL ?

**NON.** Il est interdit de posséder, consommer ou trafiquer des stupéfiants.

La consommation de drogue sur le lieu de travail constitue une faute justifiant une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

La consommation de drogue en dehors des heures de travail peut également constituer une faute grave si le salarié est encore sous l'influence de stupéfiants pendant l'exercice de ses fonctions et manque ainsi à son obligation de sécurité.

# 3. L'EMPLOYEUR PEUT-IL INTERDIRE LA CONSOMMATION DE DROGUE ?

**NON.** L'employeur peut et doit rappeler l'interdiction légale de l'usage de stupéfiants :

**Dans les entreprises de 20 salarié(e)s et plus :** en introduisant une clause dans le règlement intérieur de l'entreprise ;

**Dans les entreprises de moins de 20 salarié(e)s** qui ne disposent pas de règlement intérieur : par une note de service.

# legiSocial

VOTRE MEDIA EXPERT EN SOCIAL, RH & PAIE

APERÇU

La consommation de substances psychoactives en milieu professionnel peut générer des risques pour le (la) salarié(e) ou les tiers, notamment accidentels, du fait de l'altération des capacités engendrée.

L'employeur est tenu de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la santé des salarié(e)s. Il ne doit pas laisser entrer dans l'entreprise une personne sous l'emprise de stupéfiants.

Il est également tenu de :

- Développer une politique de lutte efficace, notamment par la mise en place d'un dispositif de dépistage et de prévention au sein de l'entreprise ;
- Identifier, dans le document unique d'évaluation des risques professionnels, les risques liés à la prise de stupéfiants au travail, indiquer les mesures de prévention prises en concertation avec le médecin du travail, et dresser la liste des postes pour lesquels une drogue présente un risque particulier : opérateurs sur machines, chauffeurs, salariés travaillant en hauteur ou manipulant des produits chimiques, etc.



## QUELLES SONT LES OBLIGATIONS DU SALARIÉ ?

Le (la) salarié(e) a une obligation de sécurité. Il (elle) est (tenue) de prendre soin de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celle des autres salariés concernés par ses actes ou omissions.

En pratique, elle se traduit par :

- Une obligation de prudence et de diligence, par l'obligation de ne pas nuire à la santé et la sécurité des autres salarié(e)s et de ne pas dégrader le matériel et les équipements de travail ;
- Par le respect des consignes et instructions données par l'employeur et par une obligation d'alerte de toute situation dont le (la) salarié(e) peut penser qu'elle présente un danger grave et imminent.

Le manque de vigilance d'un(e) salarié(e) lié à une pratique addictive peut présenter des risques en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail pour le (la) salarié(e) lui-même, les autres salarié(e)s ou les tiers.



Conduire sous l'influence du cannabis multiplie par 1,8 le risque d'être responsable d'un accident mortel de la route.

Source : Drogue, chiffres clés – Juin 2017 – OFDT.

# 6.

## QUE RISQUE LE SALARIÉ SOUS L'EMPRISE DE DROGUE ?

**L'interdiction générale de détention** (transport, offre, cession, acquisition ou emploi illicite) de stupéfiants est inscrite dans le Code pénal (Art. 222-37) :

**10 ans d'emprisonnement et 750 000 € d'amende.**

**L'interdiction générale de consommation de stupéfiants** (cannabis, cocaïne, etc.) est prévue dans :

• Le code de la santé publique (Art. L 3421-1) :

**1 an d'emprisonnement et 3 750 € d'amende**

(5 ans d'emprisonnement et 75 000 € d'amende si l'infraction est commise dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions par une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public ou par le personnel d'une administration, d'un établissement pénitentiaire, maritime ou aérien, d'un établissement de voyageurs exerçant des fonctions de sécurité (la sécurité du transport).

**VOTRE MEDIA EXPERT EN** **implir un stage de sensibilisation SOCIAL, RH & PAIE** **des managers de l'usage de produits stupéfiants.**

**APERÇU**

• Le code de la route (Art. L 235-1) :

**3 ans d'emprisonnement et 4 500 € d'amende**

(3 ans d'emprisonnement et 9 000 € d'amende en cas d'état d'ébriété simulé).

Réduction de 6 points du permis de conduire.

**Peines complémentaires :** suspension pour une durée de 3 ans du permis de conduire, annulation du permis de conduire avec interdiction de solliciter la délivrance d'un nouveau permis pendant 3 ans, interdiction de conduire certains véhicules terrestres à moteur pour une durée de 5 ans, immobilisation du véhicule.



**Sur le lieu de travail**, la mise en danger de sa propre sécurité ou de celle des personnes concernées par ses actes ou ses omissions engage la responsabilité du salarié et peut justifier une **sanction disciplinaire** :

- Avertissement, blâme, mise à pied disciplinaire, rétrogradation ;
- Mise à pied conservatoire : départ immédiat du salarié dans l'attente d'une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute ;
- Licenciement pour insuffisance professionnelle ou pour faute grave.

La consommation de produits stupéfiants dans l'enceinte de l'entreprise est le plus souvent considérée comme une faute grave, justifiant la rupture immédiate et sans indemnité du contrat de travail.

Lorsque le comportement addictif n'est pas susceptible de constituer une infraction pénale et ne met pas en danger la vie d'autrui, la faute sera le plus souvent retenue, sauf si elle est répétitive, a déjà été sanctionnée.

# legiSocial

VOTRE MEDIA EXPERT EN  
SOCIAL, RH & PAIE

**APERÇU**

## 7. L'EMPLOYEUR PEUT-IL RECOURIR À UN TEST SALIVAIRE DE DÉPISTAGE ?

**OUI**, sous certaines conditions :

- Le règlement intérieur de l'entreprise (ou une note de service dans les entreprises de moins de 20 salarié(e)s) doit prévoir le test salivaire avant sa mise en place. Il doit préciser que le dépistage de la consommation de stupéfiants est obligatoire en cas de situation dangereuse, et doit détailler les modalités de contrôle (présence d'un tiers, contre-expertise).
- Le **test salivaire de dépistage** ne doit pas porter atteinte excessive à la vie privée du (de la) salarié(e).
- Il doit être **justifié par des impératifs de sécurité**. Le test ne peut concerner que des postes dits à risque (travail en hauteur, conduite de véhicule ou engin, manipulation de produits dangereux, etc.) ;
- Le (la) salarié(e) doit pouvoir **demandeur la présence d'un tiers et une contre-expertise**.

**En raison de la nature biologique des prélèvements effectués lors du test, ceux-ci relèvent du secret médical et ne peuvent donc être pratiqués que par un médecin.**

### ATTENTION

En aucun cas le test de dépistage ne peut donc être pratiqué par l'employeur ou par le supérieur hiérarchique du (de la) salarié(e). Le test salivaire de dépistage ne peut être réalisé que par une personne habilitée et formée à cet effet sur la manière de procéder et d'en interpréter les résultats.

Il existe également des bandelettes urinaires permettant, dans un délai court, une recherche de consommation de substances psychoactives. L'utilisation de telles bandelettes urinaires constituant un acte de biologie médicale, celui-ci ne peut être réalisé que par un biologiste médical.

Enfin que l'employeur qui soupçonne un(e) salarié(e) de détenir un produit stupéfiant dans sa poche individuelle. Toutefois, cette fouille ne peut être effectuée que si elle est prévue par le règlement intérieur et qu'en présence du (de la) salarié(e).

## 8. QUAND PARLE-T-ON DE DÉPENDANCE À UNE DROGUE ?

L'addiction correspond au **désir puissant et permanent de continuer la consommation d'un produit** malgré toutes les complications engendrées (santé, famille, relations sociales, travail, etc.).

Les pratiques addictives englobent l'ensemble des pratiques de consommation d'une substance psychoactive. Il existe plusieurs types de comportements dans la consommation d'un produit, allant d'un usage simple à la dépendance\* :



- **L'usage simple** : consommation occasionnelle ou régulière qui n'entraîne pas de problème de santé ou d'autre dommage à court terme. Toutefois, des complications peuvent survenir à moyen ou à long terme.
- **L'usage nocif, l'abus** : consommation répétée qui est responsable de complications sur le plan de la santé, de la vie et/ou du travail.
- **La dépendance** : le sujet ressent un désir puissant de continuer sa consommation malgré toutes les complications existantes. Il n'arrive pas à contrôler ce besoin et des effets de manque peuvent se ressentir. Ce comportement est pathologique. Lors de l'arrêt, un syndrome de sevrage peut survenir.

- **Tensions physiques** : temps de travail, cadences, travail en plein air, horaires atypiques, travail de nuit, horaires décalés, longues journées de plus de 10 heures, gardes, intensité des gestes, bruit, odeurs, chaleur, douleur, troubles musculo-squelettiques (TMS), etc.

Si toutes les entreprises sont concernées par les addictions, certains secteurs d'activité sont particulièrement touchés : la construction, l'hébergement, la restauration, les arts, spectacles et services récréatifs.

On distingue généralement 3 vecteurs pouvant expliquer la consommation de stupéfiants sur le lieu de travail :

- L'« importation », une consommation importée de la vie privée du salarié : la consommation hors travail peut avoir un impact au travail (arrivée sur le lieu de travail sous l'emprise de stupéfiants, taux élevé d'arrêts de travail le lundi matin ou les lendemains de fêtes, etc.) ;
- L'« acquisition » : la consommation résulte de sollicitations et facilitations du milieu professionnel du fait notamment de la présence de stupéfiants (cocaïne, cannabis, alcool, de pots, etc.) ;
- L'« usage » : la consommation est liée à la « dopage » pour tenir au quotidien, faire face au stress, à des rythmes de travail intenses, pour tenir le rythme, etc.) ;

« Les conduites addictives »  
INRS 2018, Travail & sécurité, n° 793

## 9.

COMMENTEN  
L'ORIGINE  
CONSUMM  
DE DROGUE ?



VOTRE MEDIA EXPERT EN  
SOCIAL, RH & PAIE

typologie des facteurs professionnels déterminant les conduites de consommation\* :

APERÇU

\*Glavys LUTZ – Interrelations entre l'activité de travail et l'usage de psychotropes : approches traditionnelles et perspectives en clinique du travail - CNAM - 2017

- **Pratiques culturelles et socialisantes** : habitudes conviviales, support de communication non verbale, démarche commerciale, déplacements en équipe (cin du domicile, etc.
- **Disponibilité et offre de produits liés au milieu professionnel** : métiers de production, de vente ou de contrôle liés aux produits psychoactifs, métiers de la santé, etc.
- **Précarité professionnelle** : statut, rémunération, image de marque du métier, évolution professionnelle, etc.
- **Tensions psychiques** : relations conflictuelles, souffrance, ennui, temps d'attente, excès de responsabilités, manque de reconnaissance, usure mentale, répétition des tâches, peur au travail, etc.
- **Pauvreté des liaisons sociales** : absence de reconnaissance, manque de soutien, absence de supervision, absence d'évolution professionnelle, désinsertion sociale, etc.

## 10.

QUELS SONT  
LES SIGNES D'UNE  
CONSUMMATION DE  
DROGUE RESSENTIS  
AU TRAVAIL ?

La drogue modifie la conscience, les perceptions et les comportements. Les effets selon les drogues et quantités absorbées sont :

- Changement de comportement ;
- Absentéisme, retards, manque de ponctualité, disparitions répétées à son poste de travail ;
- Diminution des intérêts et de la motivation ;
- Perte d'efficacité, baisse de performance et de qualité du travail liée à l'affaiblissement physique et psychique ;

- Difficultés de concentration
- Erreurs, oublis ;
- Propos peu cohérents, radotage ;
- Troubles du comportement, euphorie, agitation, fatigue, nervosité, stress, repli sur soi, irascibilité, agressivité, perte de confiance en soi ;
- Violences morales et physiques ;
- Accidents de travail, de trajet ;
- Signes physiques : tremblements, titubations, mauvaise haleine ;
- Repli sur soi, isolement social ;
- Négligence personnelle
- Insouciance quant à sa propre sécurité et celle des autres ;
- Etc.

- Le SAMU en cas d'urgence.
- Le médecin traitant, les psychiatres, psychologues, assistants sociaux, CMP (centres médicaux psychologiques).  
Un CSAPA (centre de soins, d'accompagnement et de prévention en addictologie)
- Les assistants sociaux et psychologues internes à l'entreprise.
- Les groupes de paroles, associations, etc.
- Les représentants du personnel : Le CSE a pour mission de contribuer à la protection de la santé, à la sécurité des travailleurs ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail. Il a un rôle de prévention des risques professionnels, de repérage des situations à risques et d'alerte. La prévention des risques individuels et collectifs liés aux addictions entre dans le champ des compétences du CSE. Il a enfin un droit d'alerte en cas de danger grave et imminent.
- Le cadre référent, le DRH.

# legiSocial

VOTRE MEDIA EXPERT EN  
SOCIAL, RH & PAIE

APERÇU

## 11. VERS QUI SE TOURNER ?

- Le médecin du travail (ou le professionnel de santé du service de santé au travail) a un rôle de conseil, d'information des salarié(e)s sur les dangers de la consommation de produits stupéfiants. Il peut aider à l'accès aux soins et à l'accompagnement professionnel pour ceux qui rencontrent des difficultés liées à une addiction. Les professionnels de santé sont soumis au secret médical.

Si un(e) de vos collègues, un(e) de vos proches ou vous-même, êtes en souffrance avec une addiction, une drogue,

**parlez-en!**

**Drogues Info Service**

<https://www.drogues-info-service.fr>

0 800 23 13 13