

Addictions : cadre réglementaire

SOMMAIRE

- 1 Obligations & droits
- 2 Prévention & sensibilisation
- 3 Acteurs internes & externes
Médecin du travail, CHSCT
- 4 Encadrement & sanctions
- 5 Les autres cadres juridiques

Les conduites addictives, consommations de substances psychoactives ou usages problématiques, représentent des enjeux majeurs en termes de santé et de sécurité publiques, mais aussi de cohésion et d'insertion sociales. Le milieu de travail n'est pas épargné par ces problématiques.

Cette **fiche pratique** a pour objectif de **présenter**, de manière claire et opérationnelle, les **moyens juridiques et pratiques** dont dispose l'employeur en Polynésie française pour **prévenir et lutter contre l'usage de stupéfiants en milieu professionnel**, dans le respect des droits des salariés.

1

Obligations et droits



Obligations de l'employeur

- Obligation générale de sécurité de l'employeur (article Lp. 4121-1)
- Obligation d'évaluation et de prévention des risques professionnels - voir 2 (article Lp. 4121-3)

Obligations du salarié

- Obligation de prendre soin de sa sécurité et sa santé ainsi que de celles des autres travailleurs (article Lp. 4121-7)
- Obligation de mettre en œuvre à l'égard de soi et des autres travailleurs les principes de santé et sécurité (article Lp. 4122-1)

Droits de l'employeur

Encadrement et sanction
« pouvoir réglementaire et disciplinaire » - voir 4
(articles Lp. 1311-1 à Lp. 1324-2)

Droits du salarié

Tout salarié a le droit de se retirer d'une situation de travail dangereuse sans sanction : « Droit d'alerte et de retrait » 
(articles Lp. 4131-1 à 3)

2

Prévention & sensibilisation



Prévenir (articles Lp. 4141-I, Lp. 4142-I) - voir Fiche pratique « Stupéfiants au travail : prévention »

- Identification des postes ou des situations à risque (conduite de véhicules ou d'engins, manipulation de machines, travail en hauteur, plongée, etc.)
- Intégration du risque lié à la consommation de stupéfiants dans l'évaluation globale des risques professionnels**
- Mise en œuvre des mesures adaptées de prévention (notamment action de sensibilisation)

Sensibiliser et former (articles Lp. 4141-I, Lp. 4142-I)

* Partager les risques exposés dans l'entreprise et des moyens de protection mis en place.

Exemple : Utiliser le quart d'heure de sécurité pour sensibiliser sur le risque addiction aux substances stupéfiantes.

* Mettre en place des formations pratiques et appropriées en matière de sécurité.

Exemple : L'intervention d'une ressource extérieure telle que le Centre de prévention et de soins des addictions (CPSA).

3

Acteurs internes et externes

Le CHSCT (article Lp. 4613-3)



Les membres du CHSCT ont pour mission de contribuer et de veiller :

- à la protection de la santé « physique ou mentale » et de la sécurité des salariés de l'entreprise
- à l'amélioration de leurs conditions de travail
- à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en ces matières

Le médecin du travail (article Lp. 4621-6)



- Assure la surveillance de l'état de santé des travailleurs
- Évalue l'aptitude au poste
- Participe à la prévention des risques professionnels
- Assure l'accompagnement et l'orientation des salariés en difficulté

+ Centre de prévention et de soin des addictions (CPSA)
+ Associations de lutte contre les addictions

4 Encadrement & sanctions



Le Règlement Intérieur (RI)—obligatoire dans les entreprises de 10 salariés et plus —permet à l'employeur de fixer des règles en matière notamment de santé, de sécurité et de discipline.

Lorsque l'entreprise dispose d'un règlement intérieur, celui-ci peut notamment :

- interdire l'introduction, la détention et la consommation de stupéfiants sur le lieu de travail
- interdire le fait de se présenter ou de travailler sous l'emprise de stupéfiants.



Les règles fixées par l'employeur doivent être justifiées par la nature de l'activité et proportionnées au but recherché.

Mettre en place le dépistage - voir Fiche pratique « Stupéfiants au travail : le dépistage »

Le dépistage n'est possible que si :

- Il est justifié par des impératifs de sécurité
- Il concerne des postes à risque
- Il est prévu par le règlement intérieur

Doivent être garantis :

- Le respect de la dignité et de la vie privée du salarié
 - La confidentialité des résultats
 - La possibilité pour le salarié de contester ou demander une contre-expertise
- + L'intervention du médecin du travail lorsque la situation le justifie.

La consommation de stupéfiants devient juridiquement pertinente dès lors qu'elle porte atteinte à la sécurité, à la santé des travailleurs ou au bon fonctionnement de l'entreprise.

Sanctions disciplinaires

En application des articles relatifs au pouvoir disciplinaire de l'employeur, le RI peut prévoir des sanctions graduées :



- Avertissement
- Blâme
- Mise à pied disciplinaire
- Rétrogradation

Voire licenciement, notamment en cas de comportements répétés ou ayant entraîné un danger grave.

5 Les autres cadres juridiques



Le **code pénal** (article 222-37) prévoit une punition de dix ans d'emprisonnement et de 7 500 000 euros d'amende pour le transport, la détention, l'offre, la cession, l'acquisition ou l'emploi illicites de stupéfiants.

Aussi, les mêmes peines s'appliquent à ceux qui facilitent l'usage illicite de stupéfiants, obtiennent des stupéfiants par le biais d'ordonnances fictives ou complaisantes, ou délivrent des stupéfiants en connaissance de leur nature fictive ou complaisante.



Le **code de la santé publique** (article L 3421-1) précise l'usage illicite de l'une des substances ou plantes classées comme stupéfiants est puni d'un an d'emprisonnement et de 3750 euros 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 entreprise de transport routier, ferroviaire, maritime ou aérien, de marchandises ou de voyageurs exerçant des fonctions mettant en cause la sécurité du transport dont la liste est fixée par décret en Conseil d'Etat, les peines sont portées à cinq ans d'emprisonnement et à 75 000 euros d'amende.