

UMIH – MILDECA

GUIDE PRÉVENIR LES CONDUITES ADDICTIVES DANS LES CHR

Introduction

Prévenir les conduites addictives a toujours été au cœur des préoccupations de l'UMIH et des pouvoirs publics.

Pour aider les adhérents, l'UMIH et la MILDECA (Mission Interministérielle de lutte contre les drogues et les conduites addictives) s'allient pour proposer des outils clés en main pour prévenir les conduites addictives et les gérer au quotidien.



GOVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Mission interministérielle
de lutte contre les drogues
et les conduites addictives

Sommaire

**Les risques de conduites
addictives dans les CHR**
PAGE 2

**Comment réagir face à
un salarié en détresse
(alcool/cannabis...)?**
PAGE 3

**Prévenir les conduites
addictives : comment
faire ?**

- Les outils à disposition
- Zoom sur le DUERP
- Zoom sur le règlement intérieur
- Les acteurs

PAGE 7

**Les moyens d'actions et
de prévention**

- Stupéfiant
- Etat d'ébriété
- En synthèse

PAGE 11

**La responsabilité de
l'employeur**
PAGE 17

**Les dispositions
réglementaires**
PAGE 19

Numéros et sites utiles
PAGE 21



Les risques de conduites addictives dans les CHR

Plusieurs éléments de l'environnement du salarié peuvent favoriser le développement de conduites addictives.



Horaires de travail importants ou décalés



Proximité avec les produits



Précarités professionnelles



Tensions psychiques et tensions physiques



Insuffisance d'effectif et isolement



Stress

umih
union des métiers de
l'hôtellerie restauration


GOUVERNEMENT
*Liberté
Égalité
Fraternité*

Mission interministérielle
de lutte contre les drogues
et les conduites addictives



Comment réagir face à un salarié en détresse (alcool/cannabis...)?

Voici quelques conseils visant à assurer la sécurité des personnes et biens, dans le respect de vos collaborateurs et de la réglementation.



1. Soyez attentif aux signaux faibles/forts

- Efficacité diminuée
- Concentration, mémoire et attention en baisse
- Fatigue chronique
- Vacances, repos et temps de pause inefficaces
- Préoccupations permanentes liées au travail
- Humeur changeante
- Irritabilité
- Pleurs et accès de colère
- Sentiments de solitude et isolement
- Maux de têtes/dos, palpitations, appétit variable
- Perte de sens
- Comportement à risques (imprudences, ...)
- Cynisme, détachement émotionnel.

2. Agissez en fonction du cas de figure

Votre salarié fait un malaise :



- Appelez le SAMU (15, 112) ou les pompiers (18)



- Notez par écrit les indications du médecin au téléphone et suivez ses conseils
- Prévenez les proches tout de suite après la crise.



Pour de plus amples informations, consultez les fiches du portail [Addict'aide pro.](#)

umih
union des métiers de
l'hôtellerie restauration



GOUVERNEMENT

Liberté
Égalité
Fraternité

Mission interministérielle
de lutte contre les drogues
et les conduites addictives



Comment réagir face à un salarié en détresse (alcool/cannabis...)?

Votre salarié devient agressif :



- Demandez un avis médical après avis du secouriste si l'entreprise en compte un
- Appelez si nécessaire la police ou la gendarmerie
- Prévenez les proches tout de suite après la crise.

Attention : dans tous les cas, votre salarié ne doit pas rester seul. Maintenez le dialogue !

Faites le raccompagner par un tiers suivant les modalités définies dans le règlement intérieur et/ou la note de service.

3. Prenez des mesures pour éviter que cela ne se reproduise



- **Rédaction d'un rapport** : établissez une fiche de constat des faits (copie pour le collaborateur) + informez le médecin du travail et organisez une consultation médicale en veillant à transmettre la fiche de constat.
- **Organisation de l'entretien** : organisez un entretien de reprise individuel avec votre employé, accompagné du responsable hiérarchique du salarié. Remettez lui la copie de la fiche de constat des faits, échangez avec lui sur les circonstances de l'incident, remettez lui la convocation pour la consultation avec le médecin du travail.



Pour de plus amples informations, consultez les fiches.
Appelez Addict'aide pro

umih
union des métiers de
l'hôtellerie restauration



GOUVERNEMENT

Liberté
Égalité
Fraternité

Mission interministérielle
de lutte contre les drogues
et les conduites addictives



Comment réagir face à un salarié en détresse (alcool/cannabis...)?

- **Campagne d'information** : organisez une campagne générale de sensibilisation aux dangers des conduites addictives en milieu professionnel car tous vos salariés sont concernés. Vous pouvez effectuer des rappels à l'attention de tous les salariés. et vous rapprocher des structures spécialisées. Pensez à bien impliquer dans l'organisation votre service de prévention et de santé au travail.



En cas de crise, ce que dit la loi

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (article L4121-1 du Code du Travail).

Cette obligation de sécurité est assortie d'une obligation de résultat ; elle se décline notamment par la mise en place des procédures de secours aux accidentés et aux personnes malades ou présentant des troubles du comportement aigus.



Pour de plus amples informations, consultez les [fiches du portail Addict'aide pro](#)

umih
union des métiers de
l'hôtellerie restauration



GOUVERNEMENT

Liberté
Égalité
Fraternité

Mission interministérielle
de lutte contre les drogues
et les conduites addictives



Prévenir les conduites addictives : comment faire ?

LES CONDUITES ADDICTIVES AU TRAVAIL RESTENT UNE PROBLÉMATIQUE ET TOUCHENT AUSSI LES SALARIÉS HCR. PLUSIEURS ACTIONS POUR PRÉVENIR ET GÉRER CE TYPE DE SITUATION.

Les préconisations d'action

- **Développez** une **politique de bien-être au travail** ou de qualité de vie au travail
- **Sensibilisez** vos salariés sur les **risques d'addiction** (affiches, interventions diverses des associations, de policiers et de gendarmes préventeurs, rappels...)
- **Conduisez** des **actions de prévention** (mois sans tabac, sécurité routière...)
- **Rédigez** un **règlement intérieur** ou une **note de service** prévoyant notamment d'encadrer les consommations d'alcool sur le lieu de travail et d'interdire les consommations de produits stupéfiants et leur détention sur le lieu de travail
- **Envoyez** le salarié vers la **médecine du travail** pour une aide adaptée.

umih
union des métiers de
l'hôtellerie restauration



GOUVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Mission interministérielle
de lutte contre les drogues
et les conduites addictives



Prévenir les conduites addictives : comment faire ?

Les outils à la disposition de l'employeur

Le DUERP : évaluation des risques professionnels dans l'entreprise. Mise à disposition du CSE, médecin du travail, inspection du travail, agent CARSAT, salariés (y compris les anciens).

Le règlement intérieur (obligatoire à partir de 50 salariés) : définition des règles et sanctions en matière de santé et sécurité. Accessible aux salariés et toutes personnes de passage dans l'entreprise.

Note de service

Dispositif ESPER (les Entreprises et les Services Publics s'Engagent Résolument) : dispositif porté par la MILDECA ayant pour objectif d'accompagner et de valoriser les employeurs, publics ou privés, qui s'engagent en faveur de la prévention des conduites addictives et la promotion de la santé de leurs salariés ou agents. ESPER comprend une charte d'engagement et une boîte à outils fournissant des ressources pour mettre en œuvre la charte, des réunions d'animation pour partager les bonnes pratiques, un réseau de partenaires et une newsletter trimestrielle.

Formations

Campagnes nationales de lutte contre les conduites addictives



Pour les salariés pour lesquels la conduite est nécessaire à la réalisation de leur travail, l'employeur peut installer un éthylotest anti-démarrage

umih
union des métiers de
l'hôtellerie restauration



GOVERNEMENT

Liberté
Égalité
Fraternité

Mission interministérielle
de lutte contre les drogues
et les conduites addictives



Prévenir les conduites addictives : comment faire ?

Zoom sur le DUERP

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) est obligatoire dans toutes les entreprises dès l'embauche du 1er salarié.

Pour réaliser le DUERP, l'employeur recense et évalue d'abord les risques (physiques et psychosociaux) présents dans l'entreprise. Ensuite, il consigne dans le DUERP le résultat de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité auxquels peuvent être exposés les salariés.

Ce document est mis à jour :

- au moins de manière annuelle
- lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail
- lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque est portée à la connaissance de l'employeur.

CONSEIL : Mettez à jour le DUERP pour y inscrire le risque des « pratiques addictives ».

L'entreprise doit évaluer et prévenir les facteurs professionnels qui peuvent être à l'origine de conduites addictives.

Un outil **en ligne**
et **gratuit** pour remplir
son DUERP

Évaluez vos risques et
téléchargez votre DUERP
grâce à l'outil gratuit OiRA
CHR, (développé par l'INRS
avec la participation de
l'UMIH)

cliquez [ICI](#)

umih
union des métiers de
l'hôtellerie restauration



GOVERNEMENT

Liberté
Égalité
Fraternité

Mission interministérielle
de lutte contre les drogues
et les conduites addictives



Prévenir les conduites addictives : comment faire ?

Zoom sur le règlement intérieur

Le règlement intérieur est obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés. Il reste fortement recommandé dans les entreprises de moins de 50 salariés. Le règlement intérieur peut prévoir notamment les conditions de contrôle d'alcoolémie et celles du dépistage de substances psychoactives.

Le règlement intérieur peut prévoir :

- les mesures d'interdiction totale ou partielle de consommation d'alcool selon les postes et les mesures d'encadrement des pots d'entreprise
- postes dits de sûreté et de sécurité
- les conditions de dépistage d'alcool et de drogue conformément au principe de proportionnalité.

Le règlement intérieur doit être porté à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail ou aux locaux où se fait l'embauche par tous les moyens.

Les tests de dépistages (article L.1321-3 Code du travail) : Les dépistages sont autorisés à condition de ne pas "apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnées au but recherché".

Le repérage systématique doit être autorisé par la médecine du travail dans des cas limitativement listés. (Circulaire DRT du 9 juillet 1990).

Si le test est positif, l'employeur peut retirer de son poste le salarié à titre préventif pour des raisons de sécurité.



Le règlement prévoit les règles en matière de santé et sécurité et l'échelle des sanctions en cas de non respect.

Pour plus d'informations, cliquez [ici](#)



umih
union des métiers de
l'hôtellerie restauration


GOVERNEMENT
Liberté
Égalité
Fraternité

Mission interministérielle
de lutte contre les drogues
et les conduites addictives



Prévenir les conduites addictives : comment faire ?

Les acteurs

- **Le Comité Social et Economique (CSE)** : contribue au diagnostic, à l'élaboration et à la mise en oeuvre des actions
- **Les responsables RH**
- **La médecine du travail** définit les postes à risque et réalise un repérage individuel des usages des substances psychoactives à l'occasion des visites médicales. Le médecin du travail conseille l'employeur, en lien avec le CSE et la direction de l'établissement (ou l'employeur).
- **Le médecin généraliste**
- **L'UMIH**
- **La MILDECA** : au niveau national et au niveau territorial (au sein des préfectures de région et de département, il s'agit des directeurs de cabinet des préfets).
- **Les associations**
- **La police et la gendarmerie**
- **La complémentaire santé**
- **La direction départementale de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations (DDETSPP).**

**Le CSE est
obligatoire pour
les entreprises de
plus de 11 salariés
sur 12 mois
consécutifs.**



umih
union des métiers de
l'hôtellerie restauration



GOVERNEMENT

Liberté
Égalité
Fraternité

Mission interministérielle
de lutte contre les drogues
et les conduites addictives



Les moyens d'action

L'employeur qui a encadré la consommation d'alcool dans le règlement intérieur est en droit de sanctionner les salariés qui ne le respectent pas. Les différentes sanctions sont précisées par le règlement intérieur. Les juges apprécient l'adéquation de la sanction à la faute selon les circonstances. La faute grave peut donc être retenue lorsque l'état d'ébriété s'accompagne de débordements (hurlements, injures ou violences sur le lieu de travail). Concernant la détention et la consommation de produits stupéfiants sur le lieu de travail, celle-ci constitue une faute justifiant une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

La sanction peut aller du simple avertissement jusqu'au licenciement pour faute grave en fonction des circonstances.

Le licenciement est valable si les conséquences ont été particulièrement graves et ont porté atteinte à la sécurité ou à l'image de la marque de l'entreprise.

Par exemple, un comportement violent... la mise en danger de la sécurité du salarié ou de celle d'autrui. En effet, le salarié doit exécuter son travail et respecter une obligation de sécurité.



La sanction disciplinaire ne doit jamais porter sur l'état d'ébriété mais sur les conséquences de cet état.



GOVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Mission interministérielle de lutte contre les drogues et les conduites addictives



Les moyens d'action

1. QUELLES SONT LES SANCTIONS, QUE L'EMPLOYEUR PEUT PRENDRE À L'ENCONTRE D'UN SALARIÉ EN ÉTAT D'ÉBRIÉTÉ ?

L'employeur a l'interdiction de laisser entrer ou séjourner une personne en état d'ivresse au sein de l'entreprise : article R.4228-21 du Code du Travail.

Si l'employeur se trouve confronté à un salarié manifestement ivre ou en état d'ivresse manifeste, il ne doit pas l'accepter sur son lieu de travail, établir un rapport, puis appliquer une sanction.

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, l'employeur peut imposer un contrôle par éthylotest si le poste du salarié est mentionné sur la liste des postes dits de sûreté et de sécurité. Un 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.

Par conséquent, l'employeur doit éloigner le salarié de son poste de travail le temps du dégrisement (exemple : le mettre à l'écart de son poste de travail ; le faire raccompagner chez lui – attention : en aucun cas, il ne doit rentrer seul chez lui-même s'il compte utiliser les transports en commun car en cas d'accident la responsabilité de l'employeur pourrait être engagée).

Le fait de délaisser une personne hors d'état de se protéger ou d'omettre de lui porter secours constitue un délit (article 223-3 et 223-6 du Code pénal).



Mission interministérielle de lutte contre les drogues et les conduites addictives



Les moyens d'actions

2. L'EMPLOYEUR PEUT-T-IL PROCÉDER AU CONTRÔLE D'ALCOOLÉMIE ?

Oui, l'employeur peut prévoir dans le règlement intérieur de l'entreprise la possibilité de procéder à un contrôle de l'alcoolémie des salariés.

Ce test de dépistage de l'air expiré par éthylotest pourra être pratiqué dans le respect de la procédure en vigueur et en présence au minimum d'un témoin choisi par le salarié. Le refus de se soumettre à ces contrôles fait présumer l'existence d'un risque lié à l'état d'ébriété potentiel, et est susceptible de constituer une faute. A la demande du salarié, sous réserve qu'elle soit faite immédiatement, il pourra être recouru sans délai à une contre-expertise au moyen d'une analyse de sang permettant une éventuelle contestation.

Le salarié est avisé des sanctions encourues en cas de test positif. En cas de résultat positif, l'employeur pourra appliquer une des sanctions disciplinaires prévue par le règlement intérieur.

La jurisprudence reconnaît tout à fait la possibilité pour l'employeur de contrôler l'état d'ébriété de ses salariés en les soumettant à un contrôle du taux d'alcoolémie (utilisation d'un éthylotest ou en effectuant un dépistage par alcootest) sur le lieu de travail.

Toutefois, le contrôle apportant des restrictions aux droits et libertés des salariés, il doit être justifié et proportionné.

Autrement dit, le contrôle doit être justifié par des mesures de santé et sécurité tenant notamment au poste du salarié.

Il s'agit des salariés occupant un poste où la consommation d'alcool constitue un danger particulièrement important pour lui-même et pour autrui. Ces postes sont désignés comme "postes dits de sûreté et de sécurité".

umih
union des métiers de
l'hôtellerie restauration


GOUVERNEMENT
Liberté
Égalité
Fraternité

Mission interministérielle
de lutte contre les drogues
et les conduites addictives



L'EMPLOYEUR PEUT-T-IL PROCÉDER AU CONTRÔLE D'ALCOOLÉMIE ?

En conclusion

L'employeur peut prouver l'état d'ébriété d'un salarié grâce à un alcootest ou éthylotest sous réserve que cette possibilité soit prévue dans le règlement intérieur.

De plus, ce dernier doit satisfaire à deux conditions :

- il ne doit pas prescrire de manière générale le recours à l'alcootest ;
- il doit notamment prévoir la possibilité pour les salariés contrôlés d'exiger la présence d'un tiers et de solliciter une contre-expertise.

Seuls les salariés dont l'état d'ébriété exposerait les personnes ou les biens à un danger, compte tenu de la nature de leur travail, peuvent être contrôlés.

A noter : le dépistage du taux d'alcool par prise de sang ne peut être réalisé que par le médecin du travail dans le cadre de la détermination d'aptitude médicale du salarié à son poste de travail, avec le consentement de ce dernier.

umih
union des métiers de
l'hôtellerie restauration



GOUVERNEMENT

Liberté
Égalité
Fraternité

Mission interministérielle
de lutte contre les drogues
et les conduites addictives



Les moyens d'action

Le Code pénal (articles 222-34 et suivants) interdit et réprime le fait de posséder, de consommer ou de trafiquer des stupéfiants.

En pratique, la prise de produits stupéfiants au temps et au lieu du travail est une faute pouvant justifier une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

Il a ainsi été jugé que la consommation d'un « joint » dans la salle fumeurs de l'entreprise suffit à justifier un licenciement (Cass. soc, 1er juillet 2008, n°07-40.053). L'arrêt a retenu que la réalité d'une consommation de substance illicite par les salariés au sein de l'établissement est établie, qu'il appartient à l'employeur de rappeler l'interdiction de fumer un joint par la notification d'une sanction ; que la commission d'un fait fautif solé peut

justifier un licenciement, sans qu'il soit nécessaire qu'il ait donné lieu à un avertissement préalable. La consommation de drogue en dehors des heures de travail peut également constituer une faute grave si le salarié est encore sous l'influence des stupéfiants pendant l'exercice de ses fonctions et manque ainsi à son obligation de sécurité (Cass. soc, 27/03/12, n° 10-19.915).

Mise à disposition et contrôle d'un vestiaire : des visites d'armoires ou vestiaires sur le lieu de travail peuvent être conduites par l'employeur dès lors qu'elles se justifient par des nécessités d'hygiène ou de sécurité. Le salarié doit être tenu informé au préalable et présent lors de cette visite qui doit préserver sa dignité et son intimité. La possibilité du contrôle doit être prévue par le règlement intérieur.



Seul le médecin du travail peut prescrire un test sanguin de la consommation de drogue par le biais d'examens biologiques de dépistage.

umih
union des métiers de
l'hôtellerie restauration


GOUVERNEMENT
Liberté
Égalité
Fraternité

Mission interministérielle
de lutte contre les drogues
et les conduites addictives



Les moyens d'action

L'EMPLOYEUR PEUT-IL RECOURIR À DES TESTS SALIVAIRES DE DÉTECTION IMMÉDIATE DE STUPÉFIANT ?

L'employeur peut rappeler l'interdiction légale de l'usage de stupéfiants en introduisant une clause dans le règlement intérieur de l'entreprise.

Le règlement intérieur doit alors préciser que le dépistage de la consommation de stupéfiants est obligatoire en cas de situation dangereuse, et doit détailler les modalités de contrôle.

Par une décision en date du 05/12/16, le Conseil d'Etat autorise les entreprises à pratiquer des tests salivaires de détection de produits stupéfiants, sous réserve de respecter les conditions suivantes :

- Le test ne peut être réalisé par l'employeur ou un supérieur hiérarchique que s'il est inscrit au règlement intérieur.
- Le test doit être réservé aux seuls postes pour lesquels l'emprise de la drogue constitue un danger particulièrement élevé pour le salarié et pour les tiers et ne doit pas être systématique ;
- Le salarié doit pouvoir obtenir une contre-expertise médicale, laquelle doit être à la charge de l'employeur. En l'état des techniques disponibles, les tests salivaires de détection des substances stupéfiantes présentent des risques d'erreur, qu'il est ainsi possible de corriger ;
- L'employeur et le supérieur hiérarchique désigné pour mettre en œuvre le test salivaire sont tenus par le secret professionnel sur son résultat, y compris vis-à-vis de la médecine du travail.



Sous réserve qu'ils soient prévus dans le règlement intérieur, les tests salivaires pourront légitimement être pratiqués, et sanctionnés en cas de test positif. Dans les entreprises ne disposant pas de règlement intérieur (moins de 50 salariés), ces dispositions peuvent être prévues par une note de service.

umih
union des métiers de
l'hôtellerie restauration



GOVERNEMENT

Liberté
Égalité
Fraternité

Mission interministérielle
de lutte contre les drogues
et les conduites addictives



La responsabilité de l'employeur

QUELLE EST LA RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYEUR EN CAS D'ACCIDENT SUR LE LIEU DE TRAVAIL D'UN SALARIÉ, OU PROVOQUÉ PAR UN SALARIÉ SOUS L'EFFET DE SUBSTANCES PSYCHOACTIVES ?

Dans l'entreprise, l'employeur reste civilement et pénalement responsable. Il doit entreprendre des campagnes de lutte, de prévention et de sensibilisation.

La responsabilité de l'employeur peut être engagée notamment lors de la survenance d'un accident du travail.

Un accident pendant et sur le lieu de travail est qualifié d'accident du travail même si le salarié est en état d'ébriété. Si l'employeur a connaissance d'une consommation d'un salarié sur le lieu de travail et qu'il ne l'empêche pas de se déplacer, sa responsabilité peut également être engagée, y compris à l'extérieur de l'entreprise et en dehors du temps de travail.

L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés (article L.4121-1 du Code du travail).

En cas d'accident, si le manquement à l'obligation d'évaluer les risques est établi, la faute inexcusable de l'employeur pourrait être reconnue. L'employeur peut être également responsable des dommages causés à des tiers par ses salariés.

umih
union des métiers de
l'hôtellerie restauration



GOUVERNEMENT

Liberté
Égalité
Fraternité

Mission interministérielle
de lutte contre les drogues
et les conduites addictives



En synthèse

Face à un salarié qui paraît en état d'ébriété ou sous l'emprise de drogue

Face à ce type de salarié qui n'est pas en mesure d'assurer son travail en toute sécurité ;

- il est recommandé aux autres salariés d'alerter l'employeur et à ce dernier de retirer le salarié de son poste.
- il ne faut pas renvoyer le salarié chez lui par ses propres moyens, eu égard au risque d'accident lors du trajet. Mieux vaut faire raccompagner le salarié à son domicile après une période de repos, en le confiant à une personne de son entourage ou faire appel aux services d'urgence si l'état du salarié est grave.

Rappel : le fait de délaisser une personne hors d'état de se protéger ou d'omettre de lui porter secours constitue un délit (article 223-3 et 223-6 du code pénal).

Au retour du salarié, l'employeur pourra le convoquer à un entretien de reprise et le cas échéant, solliciter une visite du salarié auprès du médecin du travail (qui pourra vérifier si le comportement du salarié n'est pas dû à un problème de santé et pourra le mettre en contact avec des professionnels spécialisés).

umih
union des métiers de
l'hôtellerie restauration



GOVERNEMENT
Liberté
Égalité
Fraternité

Mission interministérielle
de lutte contre les drogues
et les conduites addictives



Pour approfondir Les dispositions réglementaires

CONSOMMATION D'ALCOOL AINSI QUE LA PROHIBITION DE LA CONSOMMATION DE DROGUES SONT ENCADRÉES PAR DE NOMBREUX TEXTES NOTAMMENT LE CODE DU TRAVAIL, LE CODE LA SANTÉ PUBLIQUE OU ENCORE LE CODE PÉNAL.

Article L.222-37 du Code Pénal : “Le transport, la détention, l'offre, la cession, l'acquisition ou l'emploi illicites de stupéfiants sont punis de dix ans d'emprisonnement et de 7 500 000 euros d'amende.

Est puni des mêmes peines le fait de faciliter, par quelque moyen que ce soit, l'usage illicite de stupéfiants, de se faire délivrer des stupéfiants au moyen d'ordonnances fictives ou de complaisance, ou de délivrer des stupéfiants sur la présentation de telles ordonnances en connaissant leur caractère fictif ou complaisant.”

Code de la Route : sanction ou licenciement possible par l'employeur dès lors que le salarié commet une infraction avec un véhicule professionnel pendant le temps de travail ou que la perte du permis de conduire l'empêche d'exécuter objectivement son travail.

Article R.4228-21 Code du travail : “Il est interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse”

Les traces de THC éventuellement présentes dans les produits contenant du CBD peuvent passer dans le sang ou la salive pouvant rendre les tests de dépistage positifs au THC. La seule constatation de trace de THC dans l'organisme d'un conducteur signe l'infraction

(Article L.235-1 du Code de la route et arrêt de la Cour de Cassation du 21 juin 2023).

umih
union des métiers de
l'hôtellerie restauration



GOUVERNEMENT

Liberté
Égalité
Fraternité

Mission interministérielle
de lutte contre les drogues
et les conduites addictives



Pour approfondir Les dispositions réglementaires

Article R.4228-20 Code du travail : “Aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail.

Lorsque la consommation de boissons alcoolisées, dans les conditions fixées au premier alinéa, est susceptible de porter atteinte à la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur, en application de l'article L. 4121-1 du code du travail, prévoit dans le règlement intérieur ou, à défaut, par note de service les mesures permettant de protéger la santé et la sécurité des travailleurs et de prévenir tout risque d'accident. Ces mesures, qui peuvent notamment prendre la forme d'une limitation voire d'une interdiction de cette consommation, doivent être proportionnées au but recherché”

222-34 du Code pénal : « Le fait de diriger ou d'organiser un groupement ayant pour objet la production, la fabrication, l'importation, l'exportation, le transport, la détention, l'offre, la cession, l'acquisition ou l'emploi illicites de stupéfiants est puni de la réclusion criminelle à perpétuité et de 7 500 000 euros d'amende.

Les deux premiers alinéas de l'article 132-23 relatif à la période de sûreté sont applicables à l'infraction prévue par le présent article. »

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

1° Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1 ;

2° Des actions d'information et de formation ;

3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

ARTICLE L.4121-1 CODE DU TRAVAIL

umih
union des métiers de
l'hôtellerie restauration


GOUVERNEMENT
Liberté
Égalité
Fraternité

Mission interministérielle
de lutte contre les drogues
et les conduites addictives



Les numéros spécialisés

- **Alcool Info Service** : 0 980 980 930
- **Drogues Info Service** : 0 800 231 313
- **Tabac Info Service** : 38 39
- **Al-Anon** : 09.63.69.24.56

Les sites-ressources

- **Mission Interministérielle de lutte contre les drogues et les conduites addictives** : <https://www.drogues.gouv.fr/>
- **L'UMIH** : <https://www.umih.fr/>
- **Le portail des addictions en milieu professionnel** : <https://www.addictaide.fr/pro/outils-guides/>
- **Santé Publique France** : <https://www.santepubliquefrance.fr>
- **L'INRS** : <https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=TS851page44>
- **Centres de soins, d'accompagnement et de prévention en addictologie (CSAPA)** : <https://annuaire.action-sociale.org/etablissements/readaptation-sociale/centre-de-soins-accompagnement-prevention-addictologie-197.html>
- **UmiVitalité** : <https://umivitalite.fr/>

umih
union des métiers de
l'hôtellerie restauration


GOUVERNEMENT
Liberté
Égalité
Fraternité

Mission interministérielle
de lutte contre les drogues
et les conduites addictives

UMIH – MILDECA – DÉCEMBRE 2024

GUIDE

PRÉVENTION DES CONDUITES ADDICTIVES DANS LES CHR

WWW.UMIH.FR

WWW.DROGUES.GOUV.FR (MILDECA)



GOUVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Mission interministérielle
de lutte contre les drogues
et les conduites addictives