

# Dépistage Alcool et Stupéfiants en milieu professionnel

Dr Laurence BOURGEON, médecin du travail



# Rôle du médecin du travail

CONSEILLER et ACTEUR de PREVENTION



- **Conseil et prévention**
- **Secret médical et indépendance d'exercice**
- **Suivi individuel de santé / aptitude médicale au poste :  
possibilité de prescrire des examens complémentaires  
(résultats non communiqués à l'employeur)**
- **Orientation et accompagnement**
- **Alerte collective**



# Responsabilité du chef d'entreprise

Lp. 4121-1 et suivants

Veiller à la santé physique et mentale de ses employés

Consommation d'alcool ou de drogues sur le lieu de travail  
strictement encadrée, voire interdite dans certains  
secteurs à risques

Importance du règlement intérieur

Lp. 1311-1 et suivants



Prévention des risques professionnels  
Sécurité



# Alcool et drogue : Dépistage par l'employeur ?

Le dépistage n'est pas encadré spécifiquement par le Code du travail, mais la **jurisprudence** qui a reconnu depuis fort longtemps la **possibilité, pour l'employeur, de contrôler ses salariés sous réserve de respecter certaines conditions.**

[Conseil d'Etat, 5 déc. 2016, n° 394178](#)

La jurisprudence considère ainsi que l'employeur peut, au sein de son règlement intérieur, prévoir le dépistage de drogue ou d'alcool, sous réserve que celui-ci reconnaisse le droit pour le salarié d'obtenir une **contre-expertise** médicale, et que le **contrôle aléatoire des salariés soit réservé aux seuls postes à risque** pour lesquels la consommation de drogue/alcool constitue un **danger particulièrement élevé** pour les biens et les personnes.



# Alcool et drogue : Dépistage par l'employeur ?



Si prévu par le règlement intérieur (ou note de service)

Si inscrit dans une démarche de prévention



- L'employeur peut procéder lui-même au dépistage si tests salivaires et alcootest
- Ne peut concerner que les salariés occupant un poste à risque particulier
- Accord et information du salarié
- Le salarié doit pouvoir recourir à une contre-expertise
- Par une personne habilitée et formée à la technique du test
- Dépistage aléatoire / ponctuel / non systématique
- Finalité 1ere = la Sécurité et non le versant disciplinaire

« fragilité » juridique

# Addictions et risques pour la santé

## L'exemple du Paka



### Effets à court terme



- Réflexes ralentis
- Champ visuel réduit
- Altération de l'attention et de la concentration
- Yeux rougis et pupilles dilatées
- Bouche sèche
- Changement d'humeur
- Augmentation de l'appétit

### Effets à long terme

- Somnolence
- Anxiété et stress
- Nausées et vertiges
- Troubles de l'attention et de la mémoire
- Dépendance physique et psychologique
- Perte de motivation et d'envie
- Déclenchement d'un trouble psychotique particulièrement chez les jeunes

# Addictions et risques pour la santé

## L'exemple de l'ICE



### Effets à court terme

- Sensation d'euphorie (quelques minutes)
- Effet stimulant
- Suppression de la sensation de faim et de soif
- Suppression de la sensation de fatigue
- Nervosité importante
- Agressivité verbale et physique
- Malaises , troubles de l'équilibre, déshydratation
- Hallucinations visuelles, auditives et sensorielles

### Effets à long terme

- Insomnies, humeur instable incontrôlable, anxiété et agressivité
- Amaigrissement important par dénutrition
- Fatigue intense , découragement et épuisement
- Détérioration de l'état dentaire
- Troubles psychiatriques avec délires et hallucinations psychosensorielles
- Conséquences sociales : dépenses inconsidérées, endettement, mise en péril de la vie de couple, de la famille, du travail




# Points de vigilance pour l'encadrement

## Comportement

- diminution des intérêts et de la motivation
- baisse manifeste de la concentration
- changements fréquents d'humeur : irascibilité, nervosité, euphorie, repli sur soi
- signes physiques : tremblements des mains, titubation
- isolement par rapport aux collègues, évitement du contact avec les responsables hiérarchiques
- consommation

## Qualité et performance

- détérioration de la qualité, diminution de la performance
- erreurs, oublis
- incidents voire accidents en augmentation
- non-respect des délais
- plaintes de collègues, plaintes de clients
- réticence ou difficulté à appliquer les instructions



Changements observés en lien avec le travail

## Absentéisme

- absences non justifiées
- absences de courte durée et sans motif
- retards, départs prématurés, manque de ponctualité
- pauses prolongées

# CONCLUSION

Le dépistage reste **un outil parmi d'autres**.

Il ne remplace pas la prévention de long terme des risques professionnels (DEvRP).

Le droit **impose aux employeurs** une **obligation de prévention**.

Le droit **autorise** de façon conditionnelle une **politique de contrôle**.



Reco / Démarche structurée de PREVENTION alcool et drogues en ENTREPRISE => 3 volets

- 1) **Management** : politique générale de l'entreprise sur le sujet (Direction et encadrement) : intégration de la thématique alcool et psychotropes (cannabis, ICE, alcool, médicaments) dans le DEvRP et le règlement intérieur, gestion des pots, conduites à tenir en cas de troubles du comportement.
- 2) **Information** : affichage informatif sur le risque alcool et autres psychotropes ou organisation d'actions de sensibilisation pour des salariés.
- 3) **Aide** : affichage des numéros verts et des structures ressources (CPSA, médecin du travail) ainsi que l'accompagnement précoce d'un salarié pressenti en difficultés en abordant la situation avec lui.