

Le règlement intérieur, l'employeur et ses obligations face aux consommations de substances psychoactives

Novembre 2018

Depuis 2001, les employeurs ont des obligations renforcées de prévention des risques professionnels, dans les deux cadres réglementaires de la prévention des risques professionnels (dispositifs élaborés de 1991 à 2005) et de la protection de la santé au travail.

Le règlement intérieur est l'un des instruments réglementaires essentiels dans les démarches de prévention des risques professionnels. C'est en effet l'outil réglementaire le plus cité, le plus actualisé depuis 2001, le plus précis et proche des situations et conditions de travail

Obligations des employeurs

Les deux notions de santé au travail et de prévention des risques professionnels, encadrées depuis la Directive européenne du 12 juin 1989¹, et sa transposition dans la réglementation française (1991 et 2001), sont devenues des obligations réglementaires, traduites par l'expression de l'obligation de sécurité de résultat.

Pour gérer les éventuelles conséquences de conduites addictives, l'employeur tient compte de deux obligations :

- **La sécurité au travail et la sécurité de résultat**, expression de la Cour de Cassation précisant qu'un employeur ne peut se contenter – par exemple - d'afficher des messages de prévention ; il doit s'assurer que ces messages sont effectivement appliqués dans tous les lieux de travail ;
- **La protection de la santé au travail** qui exige l'application effective de tous les moyens de protection sur les lieux de travail (sécurité routière, éventuelles expositions à des produits dangereux comme l'amiante, surveillance médicale renforcée ou examens complémentaires pour les publics exposés à des risques particuliers).

Ces deux obligations sont assorties de l'exercice du **pouvoir disciplinaire** des employeurs, lequel doit s'exercer dans les situations dangereuses liées aux consommations de produits psychoactifs. Les employeurs ne peuvent plus ignorer des situations de mise en danger de soi et d'autrui, liées à des consommations excessives de ces produits.

Pour répondre à ces obligations, les employeurs peuvent utiliser quatre types d'instruments réglementaires de prévention des risques professionnels :

1. La loi, transcrite principalement dans le code du travail, le code de la route et le code de la santé publique,
2. Le règlement intérieur, fondement des règles internes en sécurité et en santé au travail,
3. Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), résultat de l'analyse des risques professionnels en sécurité et santé au travail,
4. Les outils de contrôle par éthylotest ou par dépistage salivaire, admis dans le cadre de l'obligation de sécurité depuis l'arrêt du Conseil d'Etat de 2016²³.

¹ Directive 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail

² [Arrêt n°394178 du Conseil d'Etat du 5 décembre 2016](#)

³ Voir Fiche Repères « Contrôles et dépistages de consommations de substances psychoactives en milieu professionnel »

Le règlement intérieur est l'instrument réglementaire le plus précis et le plus concret pour réduire ou supprimer certains risques professionnels. Il permet :

- D'encadrer les consommations de tous types de produits psychoactifs, excepté les médicaments et le tabac réglementés dans le code de la santé publique. A l'aide de cet outil, les salariés et les employeurs peuvent cerner les risques et les responsabilités mutuelles.
- De limiter l'introduction de boissons alcoolisées ou de les interdire, toujours pour des raisons de sécurité au travail⁴.
- D'interdire la présence de personnes en état d'ébriété et de mettre à la disposition des salariés de l'eau potable,
- De fixer les conditions d'éventuels contrôles des consommations par éthylomètres et d'informer sur les seuils de consommation, toujours dans le cadre de l'exécution du contrat de travail et des seuls objectifs de protection de la sécurité et de la santé au travail.

Contenus et fonctions du règlement intérieur

L'employeur fixe dans le règlement intérieur (RI) les mesures de sécurité et de santé au travail⁵. En cas d'accidents liés aux consommations de produits psychoactifs. Ce RI est étroitement associé au document unique d'évaluation des risques professionnels(DUERP).

Le RI est obligatoire dans les établissements de plus de 20 salariés. Néanmoins, il existe dans de nombreux établissements privés et collectivités territoriales où il n'est pas obligatoire.

Que contient le RI d'établissement ?

Il fixe :

- Les mesures d'application de la réglementation hygiène et sécurité.
- Les règles relatives à la discipline dans l'établissement.

La loi et la réglementation⁶délimitent ce qui peut être introduit dans le règlement intérieur et ce qui est inacceptable et porte atteinte aux principes fondamentaux des libertés. Sont illicites les dispositions ne respectant pas les droits des personnes et les libertés individuelles ou collectives, sans distinguer entre les salariés, les postes et la dangerosité, désormais inscrite au document unique d'évaluation des risques professionnels.

Le règlement intérieur ne peut soustraire l'employeur à sa responsabilité ou en transférer une partie sur les salariés⁷.

Les travailleurs doivent respecter les consignes de sécurité, y compris sur les consommations d'alcool et d'autres produits psychoactifs, dès lors que ces consignes sont motivées par des impératifs de protection de la sécurité et de la santé au travail.

Que peut-on introduire dans un R.I. en matière de consommation de substances psychoactives ?

- La quantité et la qualité des produits licites pouvant être consommés ;
- Eventuellement l'interdiction totale ou généralisée, uniquement pour des raisons de protection de la sécurité et de la santé au travail ;
- Les références aux consommations de drogues illicites pour des raisons de sécurité au travail ;
- Les conditions d'intervention en situation de crise : protocoles d'orientation ;
- Les conditions de contrôle par éthylotest ou par dépistage salivaire (en général en annexes du R.I.).

⁴ Conformément à l'article [R 4228-20 du code du travail](#)

⁵[L.1321-1](#), [L.1321-2](#)[L.1321-3](#)du code du travail

⁶Les règles applicables au règlement intérieur d'entreprise figurent aux articles [L. 1321-1 et suivants](#) ainsi qu'aux articles [R. 1321-1 et suivants](#) du code du travail

⁷[L.4122-1 du code du travail](#)

Pour rédiger ou actualiser son règlement intérieur, l'employeur peut s'appuyer sur des exemples de jurisprudences du travail récentes portant sur des consommations problématiques de produits psychoactifs. Ces jurisprudences n'ont pas force de loi mais elles précisent la formulation et l'application des normes de sécurité qui s'imposent. Exemple : « Dans la mesure où l'état d'imprégnation alcoolique constitue une menace pour l'entourage, la faute grave est caractérisée par le simple non-respect du règlement intérieur »⁸. Les notions juridiques retenues dans la jurisprudence du travail sont, le plus souvent, « la mise en danger de soi ou d'autrui », « le retrait du poste du fait d'un danger imminent », « l'obligation de protection de la santé des travailleurs », « l'obligation générale de sécurité » et « l'obligation de sécurité de résultat », « l'application effective des règles de sécurité au travail ». Dans ces jurisprudences du travail, les consommations de produits psychoactifs sont rarement sanctionnées en tant que telles. Sont jugées les conséquences négatives du non-respect des normes ou des règles de sécurité au travail, ainsi que les conséquences de consommations abusives de produits psychoactifs sur le travail.

Références en santé au travail et prévention des risques professionnels

- ANACT Le document unique d'évaluation des risques professionnels, 2004, 6 pages, www.anact.fr
- ARBOUCH ; TRICLIN, Tabous dans l'entreprise. Prévenir et gérer ces risques dont on ne parle jamais. Editions d'Organisation (diffusion Eyrolles, 2006, 349 pages,
- CNRACL/IPST/CNAM, Prévention des conduites addictives en milieu professionnel dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière, septembre 2017, éditions CNRACL, 23 pages.
- R.4228-20 du 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. »
- INPES. Etude INPES INRS SMTIOIF, Médecins du travail / Médecins généralistes. 2012, chapitre 4 Tests de dépistage, pp. 81-94 (ce texte reste la meilleure description des périmètres de l'administration de tests de dépistages en santé au travail)
- INRS Livret ED6147 Pratiques addictives en milieu de travail. 29 mars 2013, in www.inrs.fr
- MILDECA, Repères pour une politique de prévention des risques liés à la consommation de drogues en milieu professionnel, 65 p (Janvier 2012). Guide réalisé par la MILDT avec la Direction Générale du Travail (ministère du travail).
- *Liaisons sociales, N° Juridiques, n°4*, 25 avril 2016. Point juridique sur les dépistages des consommations de produits stupéfiants, liées au travail. Site [www.wolters-kluwer.fr/Liaisons Sociales Quotidien](http://www.wolters-kluwer.fr/Liaisons_Sociales_Quotidien), Numéros juridiques, n°4, 25 avril 2016.

⁸Cour de Cassation, Chambre sociale, [arrêt du 24 février 2004, 01-47.000](#)