



Les substances engendrant la dépendance au poste de travail d'un point de vue juridique

Sommaire

1 Principe	3
2 Articles de loi concernant les substances engendrant la dépendance	4
2.1 Devoir des travailleurs	4
2.2 Devoir d'information et de contrôle de l'employeur	4
2.3 Interdiction de consommer de l'alcool	4
2.4 Mise à disposition d'eau potable	4
3 Dans les cas graves: alcootest? Analyse de sang? Analyse d'urine? Renvoi à la maison?	5
4 Réduction des prestations	5
5 Drogues illégales	6
5.1 Principe	6
5.2 Programmes de traitement à la méthadone ou à l'héroïne	6

Suva

Protection de la santé
Case postale, 6002 Lucerne

Renseignements

Tél. 041 419 60 33

Commandes

www.suva.ch/waswo-f

Tél. 041 419 58 51

Fax 041 419 59 17

Titre

Les substances engendrant la dépendance au poste de travail d'un point de vue juridique

Auteur

Ruedi Rüegsegger

Reproduction autorisée, sauf à des fins commerciales, avec mention de la source.

1^{re} édition: janvier 2001

Référence

66095.f

Le modèle Suva

Les quatre piliers de la Suva

- La Suva est mieux qu'une assurance: elle regroupe la prévention, l'assurance et la réadaptation.
- La Suva est gérée par les partenaires sociaux. La composition équilibrée de son Conseil d'administration, constitué de représentants des employeurs, des travailleurs et de la Confédération, permet des solutions consensuelles et pragmatiques.
- Les excédents de recettes de la Suva sont restitués aux assurés sous la forme de primes plus basses.
- La Suva est financièrement autonome et ne perçoit aucune subvention de l'Etat.

1 Principe

Le législateur a reconnu les risques potentiels que représente pour la sécurité au travail la consommation d'alcool ou d'autres produits enivrants et il a défini les obligations tant des travailleurs que des employeurs dans ce domaine.

Selon l'article 82 de la loi sur l'assurance-accidents (LAA), l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires à la prévention des accidents et maladies professionnels. Les travailleurs doivent de leur côté seconder l'employeur dans l'application des mesures de sécurité au travail et respecter les prescriptions en matière de sécurité.

Il est possible d'en tirer les conclusions suivantes quant à la consommation d'alcool et d'autres produits enivrants:

1. Un employeur qui laisse sciemment travailler une collaboratrice ou un collaborateur en état d'ébriété n'a pas pris toutes les mesures nécessaires en matière de prévention des accidents et enfreint par conséquent l'article 82 LAA. Il n'est pas important à cet égard que l'état de la collaboratrice ou du collaborateur en question soit dû à de l'alcool, du haschisch, des médicaments ou d'autres drogues.
2. Un travailleur qui travaille en état d'ébriété et qui met ainsi sérieusement en danger sa propre personne ou celle d'autrui n'a pas secondé son employeur dans l'application des mesures nécessaires en matière de prévention des accidents et enfreint de ce fait l'article 11 de l'ordonnance sur la prévention des accidents (OPA).

2 Articles de loi concernant les substances engendrant la dépendance

2.1 Devoir des travailleurs

Le travailleur ne doit pas se mettre dans un état tel qu'il expose sa personne ou celle d'autres travailleurs à un danger. Cela vaut en particulier pour la consommation d'alcool ou d'autres produits enivrants. (Ordonnance sur la prévention des accidents et des maladies professionnelles [OPA], art. 11, al. 3).

L'article en question ne prescrit aucune limite claire en pour mille ou autres. La marge d'appréciation dépend notamment de la dangerosité du travail. La valeur limite de 0,5 ‰ en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2005 pour la circulation routière fournit un certain point de repère, mais il faut prendre en compte que les perturbations des capacités de perception et de réaction apparaissent dès 0,3 ‰.

2.2 Devoir d'information et de contrôle de l'employeur

L'employeur veille à ce que tous les travailleurs occupés dans son entreprise, y compris ceux provenant d'une entreprise tierce, soient informés des risques auxquels ils sont exposés dans l'exercice de leur activité et instruits des mesures à prendre pour les prévenir. (. . .)

L'employeur veille à ce que les travailleurs observent les mesures relatives à la sécurité au travail (OPA, art. 6, al. 1 et 3).

La consommation de produits enivrants faisant aussi partie «des risques auxquels les travailleurs sont exposés», l'employeur est tenu d'informer le personnel sur les règles en vigueur à ce sujet dans l'entreprise et d'en vérifier l'application.

2.3 Interdiction de consommer de l'alcool

L'employeur peut limiter ou interdire la consommation de boissons alcoolisées (art. 35, al. 3 de l'ordonnance 3 relative à la loi sur le travail).

Cet article, qui peut être étendu à l'ensemble de l'aire de l'entreprise, donne à l'employeur un moyen pour agir contre la consommation d'alcool et de drogues au poste de travail.



Si la consommation doit également être restreinte **avant** le commencement du travail ou durant les pauses ayant lieu en dehors de l'aire de l'entreprise, il est conseillé de le spécifier dans un règlement de

l'entreprise qui fera partie intégrante du contrat de travail (par ex. pour les conducteurs de locomotive ou les chauffeurs).

2.4 Mise à disposition d'eau potable

De l'eau potable sera disponible à proximité des postes de travail. Lorsque les conditions de travail l'exigent, les travailleurs doivent en outre pouvoir se procurer d'autres boissons sans alcool (art. 35, al. 1 de l'ordonnance 3 relative à la loi sur le travail).



Il est particulièrement recommandé de fournir des boissons non alcoolisées à proximité des postes de travail empoussiérés ou exposés à une forte chaleur.

3 Dans les cas graves: alcootest? Analyse de sang? Analyse d'urine? Renvoi à la maison?

Que doit faire un employeur ou un supérieur s'il constate qu'une collaboratrice ou un collaborateur à son poste de travail ne paraît pas pleinement apte au travail (légèrement ivre, «éclaté», «parti»)?

1. Etant donné qu'il est de la responsabilité de l'employeur de veiller à ce que le personnel de l'entreprise travaille d'une façon conforme aux règles de sécurité, il doit intervenir et essayer de clarifier si cette personne peut effectuer son travail sans qu'il y ait une augmentation du risque. Si la personne conteste une perte partielle de ses capacités, il est possible de lui proposer un contrôle de l'air expiré, une analyse de sang ou une analyse d'urine (cette dernière analyse en cas de consommation de drogues illégales) afin de disposer de résultats objectifs.
2. Si la personne concernée refuse ces mesures ou si la perturbation est due à des médicaments, du cannabis, de l'héroïne ou d'autres drogues, il n'est pas possible de décider de façon suffisamment objective si elle est apte au travail ou non. Dans ce cas, il faut que le chef fasse le choix de la sécurité et qu'il déplace le travailleur à un poste de travail non dangereux ou qu'il le renvoie à la maison.

On ne peut donc contraindre personne à un alcootest, à une analyse de sang ou à une analyse d'urine. Si l'on souhaite prélever des échantillons à titre préventif (par ex. chez des chauffeurs professionnels), il faut le préciser dans un règlement d'entreprise signé par les contractants en tant que partie du contrat de travail. Comme le prélèvement de ces échantillons est perçu dans notre pays comme une importante atteinte aux droits personnels, il est recommandé d'agir avec retenue dans ce domaine, et en particulier pour les analyses d'urine, les échantillons d'urine étant de toute façon faciles à falsifier.

4 Réduction des prestations

Si l'assuré a provoqué l'accident en commettant un crime ou un délit, les prestations en espèces peuvent être réduites ou, dans les cas particulièrement graves, refusées. Si l'assuré doit, au moment de l'accident, pourvoir à l'entretien de proches auxquels son décès ouvrirait le droit à une rente de survivants ou s'il décède des suites de l'accident, les prestations en espèces sont réduites au plus de moitié (LAA, art. 37, al. 3).

En cas d'**accidents professionnels**, la couverture d'assurance est pleinement garantie même si l'accident s'est produit alors que la personne était en état d'ébriété (négligence grave selon la LAA, art. 37, al. 2), mis à part en cas de crime ou de délit. Le plus souvent, il s'agit de conduite en état d'ébriété. Dans ce cas-ci, les prestations en espèces (indemnités journalières et rentes) peuvent être réduites ou refusées dans des cas particulièrement graves dans la mesure où il existe une relation de causalité entre la consommation d'alcool et l'accident, mais dans cette situation, les frais de guérison sont également payés (LAA, art. 37, al. 3).

En cas d'**accidents non professionnels**, il peut y avoir des réductions de prestations non seulement en cas de crime ou de délit, mais aussi lorsque le fait d'une négligence grave ou d'une entreprise téméraire est établi. En cas de **négligence grave** selon la LAA, art. 37, al. 2, les indemnités journalières peuvent être réduites jusqu'à un maximum de deux ans après l'accident (les frais de guérison, les rentes, l'indemnité pour atteinte à l'intégrité et l'allocation pour impotent ne sont pas réduits). Selon l'art. 50 OLAA, on parle d'**entreprise téméraire** lorsque l'assuré s'expose à un danger particulièrement important, sans prendre ou pouvoir prendre les dispositions aptes à réduire le risque à un niveau raisonnable. Dans le domaine des accidents non professionnels, il est possible que la consommation de drogues corresponde à une entreprise téméraire, ce qui peut entraîner un refus de toutes les prestations en espèces.

5 Drogues illégales

5.1 Principe

Les articles de loi qui ont été évoqués sont également valables pour les drogues illégales. Avec la majorité des substances, l'évaluation de la capacité de travail est encore plus difficile qu'avec l'alcool. Si le supérieur a des doutes justifiés au sujet de l'aptitude momentanée au travail d'un collaborateur, il faut qu'il l'éloigne du processus de travail correspondant.



L'illégalité constitue une difficulté supplémentaire: l'entreprise ne doit pas tolérer la consommation et encore moins le commerce de substances illégales. Si des signes extérieurs (manque de concentration, teint douteux, problèmes d'argent) laissent supposer qu'une personne consomme des drogues, il faut que le sujet soit concrètement abordé avec la collaboratrice ou le collaborateur.

A cette occasion, il faut indiquer que la consommation de drogues n'est pas tolérée dans l'entreprise et qu'elle peut conduire à une résiliation du contrat de travail. Si la consommation de drogues est reconnue par la personne concernée, celle-ci doit signer une déclaration spécifiant qu'elle respecte cette interdiction de consommation et qu'elle a pris connaissance de l'éventuelle sanction. Il faut simultanément attirer son attention sur l'offre d'aide (centres de consultation) et l'encourager à en tirer profit.

5.2 Programmes de traitement à la méthadone ou à l'héroïne

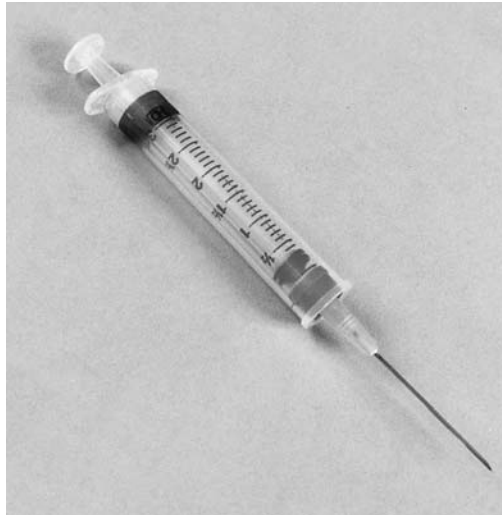
1. Lorsque l'on emploie des **personnes participant à un programme de traitement à la méthadone**, il existe un conflit d'objectifs, car il s'agit de concilier des exigences contradictoires. En effet, une personne consommant de la méthadone ne peut pas, du point de vue de la sécurité au travail (LAA, art. 11, al. 3), être employée pour tous les travaux (réactivité, perception), mais d'autre part, la société souhaite justement la réinsertion de telles personnes dans le processus de travail. L'intégration est l'un des principaux objectifs de la remise de méthadone. Une collaboration à long terme avec les assistants sociaux et le médecin traitant est indispensable lors qu'on emploie des personnes dépendantes.



Lorsque l'on emploie des personnes participant à un programme de traitement à la méthadone, il est recommandé de respecter les points suivants:

- a) **L'employeur, le travailleur et le service de traitement à la méthadone** définissent les conditions nécessaires (pas de consommation d'autres drogues, contrôles) et les spécifient par écrit en tant qu'**avenant au contrat de travail**. Si la personne qui bénéficie du traitement à la méthadone ne s'en tient pas à l'accord complémentaire, elle remet en cause la continuation de l'emploi. Pour que le contrôle puisse fonctionner, il faut que la personne en traitement **délie le médecin prescripteur de l'obligation de garder le secret, du moins si cette mesure est nécessaire pour garantir la sécurité au travail**.
- b) L'entreprise doit confier un travail approprié à la personne en traitement. Il n'existe pas de règles générales concernant le **type de travaux envisageables**; il faut examiner au cas par cas ce qui est faisable. On peut du moins tabler sur le fait que la méthadone, en cas de dosage correct et après une période d'accoutumance, ne restreint pas les fonctions physiques et mentales normales. Mais ce sont les **circonstances** respectives qui sont déterminantes. Lorsqu'une personne en traitement a passé la période d'accoutumance, qu'elle est habituée à une dose qui n'est pas trop élevée et qu'elle ne consomme pas d'autres drogues, de médicaments ou d'alcool, il n'y a pratiquement pas de risque aggravé. Selon le rapport sur la méthadone de l'Office fédéral de la santé publique, l'aptitude à la conduite, qui est une performance mentale et sensorimotrice complexe, n'est pas réduite.

2. Chez **les personnes qui reçoivent de l'héroïne**, la situation est plus délicate, parce qu'une injection est régulièrement suivie d'une diminution de la vigilance et de la réactivité, de telle sorte que l'apti-



tude à la conduite n'est plus assurée et que la sécurité au travail est réduite. Comme pour le point a, il faut que les circonstances individuelles soient définies par l'employeur, le travailleur et le service de traitement et qu'elles soient ensuite spécifiées dans un contrat complémentaire.

