

# Vos questions / nos réponses

## Addictions et transport

### Quand et comment réaliser des tests et quelle prévention mettre en place ?

La réponse de Philippe Hache,  
département Études et assistance médicales, INRS.



© Sophie Boulet

**Qui, au sein d'une entreprise de transport, peut réaliser des tests de dépistage de drogues ou d'alcool ? Que peut faire une entreprise pour prévenir les risques liés à ces pratiques addictives ?**

■ Actuellement, les techniques de dépistage de consommation de stupéfiants reposent sur le prélèvement et l'analyse d'un échantillon biologique tel que la salive ou l'urine. Conformément aux articles L. 6211-1 et L.6211-2 du Code de la santé publique, ces examens constituent des actes médicaux. Aussi, seul le médecin est autorisé à réaliser un test urinaire ou salivaire permettant le dépistage de la consommation de drogues. Le résultat de ce test relève du secret médical ; le médecin ne peut donc le communiquer à l'employeur (article L. 1110-4 du Code de la santé publique).

■ Dans le domaine des transports, les travailleurs de certains secteurs sont soumis à une réglementation imposant des conditions d'aptitude physique. C'est le cas du transport ferroviaire (arrêté du 30 juillet 2003 modifié relatif aux conditions d'aptitude physique et professionnelle et à la formation du personnel habilité à l'exercice de fonctions de sécurité sur le réseau ferré national), de la marine (arrêté du 16 avril 1986 modifié relatif aux conditions d'aptitude physique à la profession de marin à bord des navires de commerce, de pêche et de plaisance) et de l'aéronautique civile (arrêté du 27 janvier 2005 relatif à l'aptitude physique et mentale du personnel navigant technique professionnel de l'aéronautique civile). Ces textes déterminent, pour l'accès et le maintien à certains postes, des restrictions qui s'imposent au praticien chargé de

la médecine d'aptitude. Pour certains postes de travail, le médecin d'aptitude est tenu de réaliser un examen biologique de dépistage de substances psychoactives. C'est le cas, par exemple, pour délivrer une aptitude à des personnels exerçant des fonctions de sécurité sur le réseau ferré national.

■ Hormis les cas cités ci-dessus, il n'existe actuellement ni liste ni définition réglementaire des postes pour lesquels ce dépistage peut être pratiqué. Aussi, conformément à l'article R. 4624-25 du Code du travail, le médecin du travail est libre de réaliser, ou non, des tests de dépistage de consommation de drogues. Le Comité consultatif national d'éthique, à travers son avis n° 114 du 5 mai 2011<sup>(1)</sup>, propose qu'une liste des postes de sûreté et de sécurité, où un dépistage médical de consommation de substances psychoactives peut être pratiqué, soit définie lors d'une concertation au sein de l'entreprise. Il peut s'agir de postes « où une défaillance humaine, ou même un simple défaut de vigilance, peut entraîner des conséquences graves pour soi-même ou pour autrui ».

■ L'alcootest peut être réalisé par l'employeur. En effet, l'air expiré n'est pas considéré comme un échantillon biologique. Néanmoins, ce contrôle n'est possible que s'il est prévu au règlement intérieur, que sa contestation soit possible et définie, qu'il soit justifié par la nature de la tâche à accomplir et que l'état d'ébriété présente un danger pour les personnes ou les biens (Cour de Cassation, chambre sociale, 24 février 2004, n°01-47000).

■ L'éthylotest antidémarrage, dont les autocars se dotent actuellement, ne peut être utilisé comme test de dépistage par l'employeur. À ce propos, en effet,

(1) Comité consultatif national d'éthique - « Usage de l'alcool, des drogues et toxicomanie en milieu de travail. Enjeux éthiques liés à leurs risques et à leur détection », 5 mai 2011.

l'article L. 234-15 du Code de la route dispose que « ... *Les données relatives au taux d'alcoolémie des conducteurs ne doivent être ni consultées, ni communiquées, ni utilisées...* ».

■ Enfin, le Code de la santé publique possède une disposition spécifique pour le transport public de voyageurs. Ainsi, sur réquisition du procureur de la République, les officiers de police judiciaire et, sur l'ordre ou sous la responsabilité de ceux-ci, les agents de police judiciaire peuvent réaliser des tests de dépistage d'usage de stupéfiants au sein des entreprises de transport public de voyageurs, terrestre, maritime ou aérien.

■ Afin de prévenir les risques liés à la consommation de substances psychoactives (alcool, drogues, médicaments psychotropes) au sein des entreprises, est conseillée l'instauration d'une démarche de prévention collective avec la mise en place d'un comité de pilotage. Ce dernier, présidé par la direction, regroupe les représentants du personnel, les membres du CHSCT, le service de santé au travail et des personnels désignés en concertation. Il est recommandé que ce comité fasse appel à un intervenant extérieur (CARSAT, ANACT, ARACT, OPPBTP, consultant...).

Les petites structures peuvent se regrouper pour des actions coordonnées (formations interentreprises...).

**L'élaboration de cette démarche de prévention doit se faire dans un esprit de concertation, d'accompagnement et de soutien.**

Les actions de prévention doivent permettre à chaque salarié de l'entreprise :

- d'être informé des risques (pour la santé et la sécurité) liés aux pratiques addictives ;
- de connaître le règlement intérieur et la réglementation en vigueur : Code du travail (obligations de l'employeur et du travailleur, interdiction de séjourner en état d'ivresse sur le lieu de travail), Code de la santé publique (détention de stupéfiants), Code de la route (alcoolémie autorisée, maîtrise du véhicule, peines en cas d'accident sous l'emprise d'alcool ou de stupéfiants) ;

- de connaître la procédure à suivre face à un salarié dans l'incapacité d'assurer son travail en toute sécurité : alerte, retrait de toute activité dangereuse, demande d'avis médical. L'alerte est destinée à éviter un accident ou l'aggravation de la santé du salarié. L'avis médical est nécessaire. En effet, un trouble de vigilance (ou un état d'ébriété) peut être dû à un problème de santé (hypoglycémie, accident vasculaire cérébral...) sans rapport avec une consommation de substance psychoactive ;
- de connaître le rôle du service de santé au travail (respect du secret médical, conseils, orientation vers un réseau de soins, préparation du retour du travailleur...) ;
- de connaître le rôle des services sociaux ;
- de connaître le rôle des représentants du personnel ;
- de définir le rôle de l'encadrement.

Les actions de prévention doivent également porter sur :

- la consommation d'alcool sur le lieu de travail : encadrement des pots d'entreprise et des repas d'affaire... L'interdiction des boissons alcoolisées peut être totale ou partielle selon les mesures de sécurité à prendre en fonction des activités de l'entreprise ;
- l'amélioration des conditions de travail pouvant favoriser la consommation d'alcool ou d'autres substances psychoactives : travail en plein air, port de charges lourdes, exposition aux secousses et vibrations, stress...

**POUR EN SAVOIR +**

- Consommateur d'alcool et de drogues. Vigilance, alerte en cas de danger et prise en charge. INRS, 2012 ([www.inrs.fr/accueil/situations-travail/travailleurs-particuliers/alcool-drogues.html](http://www.inrs.fr/accueil/situations-travail/travailleurs-particuliers/alcool-drogues.html)).
- Dossier. Pratiques addictives et travail. Un cocktail particulièrement dangereux. *Travail et Sécurité*, 2012 ([www.travail-et-securite.fr](http://www.travail-et-securite.fr))
- Références en Santé au travail ([www.rst-sante-travail.fr](http://www.rst-sante-travail.fr))