

## MODÈLE

### AVERTISSEMENT UTILISATEUR DU PRÉSENT MODÈLE

**Le présent document constitue un modèle de note de service relative à la prévention et au contrôle de consommation d'alcool et de produits stupéfiants sur le lieu de travail qu'il convient d'adapter selon la situation particulière de l'entreprise et des fonctions exercées par les salariés.**

Nous vous rappelons que la **note de service** détaillant les obligations des salariés en matière d'hygiène et de sécurité **doit être affichée et portée**, par tout moyen, à la **connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail ou aux locaux où se fait l'embauche.**

Lorsque l'entreprise dispose d'un règlement intérieur<sup>1</sup>, la note de service vaut adjonction à celui-ci. Elle est donc soumise aux mêmes règles de dépôt et de publicité que le règlement intérieur, à savoir **communication simultanée au secrétaire du CSE et à l'Inspection du Travail**. La note doit également être **déposée auprès du secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de l'entreprise ou de l'établissement.**

Si l'entreprise ne dispose pas de règlement intérieur<sup>2</sup>, elle peut édicter une note de service portant prescriptions générales et permanentes dans les matières qui relèvent du règlement intérieur. Les formalités de dépôt et de publicité sont alors les mêmes que le règlement intérieur.

Si elle ne peut en principe entrer en application qu'au moins un mois après l'accomplissement des formalités de dépôt et de publicité, la note de service est néanmoins immédiatement applicable dans l'entreprise, en vertu de la procédure d'urgence prévue à l'article L. 1321-5 du code du travail. Dans ce cas, ces prescriptions sont immédiatement et simultanément communiquées au secrétaire du CSE ainsi qu'à l'inspection u travail.

**Les mentions en marron sont informatives et à retirer ou à adapter selon la situation de l'entreprise.**

<sup>1</sup> Les entreprises de plus de 50 salariés ont l'obligation d'établir un règlement intérieur. L'établissement d'un règlement intérieur, sans être obligatoire, est également possible dans les entreprises de moins de 50 salariés.

<sup>2</sup> Pour les entreprises de moins de 50 salariés.

# NOTE DE SERVICE N° ... : Prévention et contrôles relatifs à la consommation d'alcool et de produits stupéfiants sur le lieu de travail

La direction, le ... (DATE)

À l'attention de l'ensemble des salariés de l'entreprise

## Préambule

*La nature des travaux à accomplir chaque jour nécessite une grande vigilance et concentration car la sécurité de tous, collègues, personnes étrangères à l'entreprise, peut être mise en jeu à tout moment au travers de situations telles que la conduite des véhicules, le travail en hauteur, l'utilisation de machines, la conduite d'engins.*

*Conformément à la loi, la présente note de service fixe les règles applicables en matière de discipline et de procédure disciplinaire en rappelant les garanties qui y sont attachées (à indiquer si l'entreprise ne dispose en l'espèce pas d'autre note de service mentionnant les règles applicables en la matière), et les règles relatives à la consommation d'alcool et de produits stupéfiants au sein de l'entreprise.*

*Elle s'applique dans l'ensemble de l'entreprise, cours, parkings, cantines compris, voir hors de l'entreprise à l'occasion du travail effectué pour son compte.*

*Les dispositions de cette note relative à la consommation d'alcool et de produits stupéfiants au sein de l'entreprise s'appliquent à l'ensemble des personnes présentes dans l'entreprise, y compris aux apprentis, stagiaires, intérimaires, salariés d'entreprises extérieures intervenant à quelque titre que ce soit.*

*En revanche, la procédure disciplinaire et les sanctions relèveront de l'entreprise d'origine des intérimaires ou intervenants.*

## ARTICLE 1. REPAS – CONSOMMATION DE BOISSONS ALCOOLISÉES

- ***Si des salariés occupent des postes « à risques » dans l'entreprise :***

*En vue de protéger la santé et la sécurité des salariés et de prévenir tout risque d'accident, toute consommation d'alcool et toute imprégnation alcoolique est interdite aux salariés affectés aux postes suivants :*

### ***ETABLIR LA LISTE DES POSTES***

*Ex : postes nécessitant la conduite d'un engin de chantier ou d'un véhicule ; postes nécessitant l'utilisation de machines dangereuses etc.*

- ***Si des salariés occupent des postes « sans risque » au sein de l'entreprise :***

Pour les autres salariés non concernés par cette interdiction absolue, la consommation des alcools suivants : ... (Préciser les alcools autorisés parmi le vin, cidre, poiré et bière) est autorisée lors des repas en quantité raisonnable afin de ne pas altérer les capacités à occuper son emploi.

- Si des moments de convivialité en entreprise sont autorisés par la direction (ex : pots d'entreprise, fête de fin d'année etc.) :

La consommation de boissons alcoolisées dans les locaux de travail est interdite, sauf dans les circonstances exceptionnelles selon les modalités définies par la direction et avec son accord préalable.

## ARTICLE 2. MODALITÉS DE RECOURS A L'ÉTHYLOTEST

Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité, ainsi que de celle de ses collègues concernés par ses actes ou ses omissions au travail.

Il est interdit de pénétrer ou de demeurer dans l'établissement en état d'ivresse (article R. 4228-21 du Code du travail).

Un état d'ivresse est suspecté lorsque des signes tels que des troubles de l'élocution, de l'équilibre, du comportement (sommolence, fatigue intense...), l'incoordination des mouvements, ou le refus de respecter les règles de sécurité, ou aussi une agressivité inhabituelle, sont détectés. Cette liste n'étant pas exhaustive.

Le cas échéant, il pourra être demandé au salarié occupé à l'exécution des travaux dangereux cités ci-dessous de se soumettre à un éthylotest si son état présente un danger pour sa sécurité ou celle des autres.

La personne habilitée à effectuer le test doit être mentionnée dans le règlement intérieur ou dans la note de service. Le supérieur hiérarchique chargé de faire pratiquer ces tests est tenu au secret professionnel sur son résultat.

NOM et Prénom et fonction de la personne habilitée : .....

La liste des postes pouvant être soumis à l'éthylotest est la suivante :

### DÉFINIR LA LISTE DES POSTES A RISQUES :

Par exemple :

- Salariés appelés à conduire des véhicules automobiles : .... (énoncer les emplois concernés) ;
- Salariés appelés à manipuler des machines ou du matériel dangereux : ..... (énoncer les emplois concernés) ;
- Salariés appelés à manipuler des produits dangereux : ..... (énoncer les emplois concernés) ;
- Salariés appelés à assurer la sécurité des personnes : ..... (énoncer les emplois concernés) ;
- salariés appelés à travailler en hauteur, ou sur le réseau électrique : ..... (énoncer les emplois concernés).

Le salarié pourra toutefois être assisté d'un tiers et à bénéficier d'une contre-expertise à la charge de l'employeur.

Un taux d'alcool supérieur à la limite autorisée ou le refus de se soumettre au test lorsqu'il est assorti des garanties pour le salarié (contre-expertise et présence d'un tiers) pourra entraîner la mise en œuvre d'une sanction disciplinaire.

### **ARTICLE 3. CONSOMMATION DE PRODUITS STUPÉFIANTS**

La consommation et l'introduction de produits stupéfiants sur les lieux de travail sont interdites.

Il est également interdit de pénétrer ou de demeurer dans l'établissement sous l'emprise de produits stupéfiants.

Tout manquement à ces obligations est de nature à justifier une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

Pour les catégories de postes listées ci-après, en concertation avec le médecin du travail, le CSE et après consultation des représentants du personnel (*si l'entreprise dispose de représentants du personnel*), une vigilance particulière quant à leur état d'imprégnation de produits stupéfiants sera exercée.

#### **DÉFINIR LA LISTE DES POSTES A RISQUES :**

*Par exemple :*

- *salariés appelés à conduire des véhicules automobiles : ..... (énoncer les emplois concernés) ;*
- *salariés appelés à manipuler des machines ou du matériel dangereux : ..... (énoncer les emplois concernés) ;*
- *salariés appelés à manipuler des produits dangereux : ..... (énoncer les emplois concernés) ;*
- *salariés appelés à assurer la sécurité des personnes : ..... (énoncer les emplois concernés) ;*
- *salariés appelés à travailler en hauteur, ou sur le réseau électrique : ..... (énoncer les emplois concernés).*

La direction pourra solliciter la réalisation d'un test salivaire de dépistage de consommation de produits stupéfiants. Ce contrôle pourra être pratiqué dès lors que l'on constate un comportement permettant de penser que le salarié se trouve sous l'emprise d'un produit stupéfiant.

La personne habilitée (supérieur hiérarchique) à effectuer le test doit être mentionnée dans le règlement intérieur ou dans la note de service. Le supérieur hiérarchique chargé de pratiquer ces tests est tenu au secret professionnel sur son résultat.

NOM et Prénom du supérieur hiérarchique (personne habilitée) :  
.....

Ce test peut également être réalisé par le médecin du travail du service de santé au travail auquel adhère l'entreprise. Le médecin du travail, tenu au secret médical, se prononcera sur l'aptitude du salarié à occuper ou non son poste de travail.

Coordonnées du médecin du travail : .....

Avant la réalisation du test, le salarié sera informé que :

- Il est en droit de refuser le test ;
- Un tel refus pourra entraîner une sanction disciplinaire ;
- Il peut solliciter l'assistance d'un tiers appartenant au personnel de l'entreprise ;
- Il peut demander à bénéficier d'une contre-expertise qui devra être effectuée dans les plus brefs délais auprès du laboratoire de son choix.

Un contrôle positif aux drogues ou le refus de se soumettre au test assorti des garanties pour le salarié (contre-expertise et présence d'un tiers) pourra entraîner la mise en œuvre d'une sanction disciplinaire.

#### **ARTICLE 4. GESTION D'URGENCE D'UN ÉTAT D'ALCOOLISATION OU DE TROUBLES DU COMPORTEMENT LAISSANT PRÉSUMER UNE CONSOMMATION DE PRODUITS STUPÉFIANTS**

Tout salarié constatant qu'un de ses collègues est dans l'incapacité d'accomplir son travail en toute sécurité notamment du fait de signes de troubles du comportement sera tenu de respecter la procédure s'imposant à eux prévue par le « *protocole d'urgence de gestion d'un état d'alcoolisation ou de troubles du comportement laissant présumer une consommation de substances psychoactives* » annexé à la présente note de service (cf. annexe n°1).

#### **ARTICLE 5 : TABAC ET VAPOTAGE**

Il est interdit de fumer sur les lieux de travail clos et couverts.

- *Si les salariés sont amenés à utiliser un véhicule de service uniquement à usage professionnel :*

*Il est interdit de fumer et vapoter dans un véhicule professionnel à usage collectif.*

#### **ARTICLE 6 - SANCTIONS DISCIPLINAIRES<sup>3</sup>**

Tout agissement violant les dispositions de la présente note de service ou considéré comme fautif pourra, en fonction de sa gravité, faire l'objet de l'une ou l'autre des sanctions classées ci-après :

- Blâme : lettre faisant état du comportement fautif du salarié
- Avertissement : lettre reprochant le comportement fautif et avertissant le salarié de l'éventualité de nouvelles sanctions en cas de faute ultérieure ;

---

<sup>3</sup> Pour un accompagnement dans la mise en œuvre de la procédure disciplinaire applicable au cas d'espèce, le service juridique de la Capeb nationale est à votre disposition.

- Mise à pied disciplinaire : suspension temporaire des fonctions avec suspension de la rémunération pendant une durée maximum de ... jours (*Indiquer la durée maximum de la mise à pied*) ;
- Licenciement disciplinaire pour cause réelle et sérieuse : rupture du contrat de travail avec préavis et indemnité de licenciement
- Licenciement disciplinaire pour faute grave : rupture du contrat de travail sans préavis et sans indemnité de licenciement.

L'employeur adaptera la sanction à la gravité de la faute commise.

#### **ARTICLE 7 – DROITS DE LA DÉFENSE**

Toute sanction sera motivée et notifiée par écrit au salarié.

Toute sanction, sauf si la sanction envisagée est un avertissement ou une sanction de même nature qui n'a pas d'incidence, immédiate ou non, sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié, sera entourée des garanties de procédure prévues par les articles L. 1332-1 à L. 1332-3 du Code du travail.

#### **ARTICLE 8 - DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR**

La présente note de service, expliquée à chaque collaborateur, entre en vigueur le ... (*à compléter*), et est transmise aux salariés par ... (*indiquer le mode de diffusion*).

Elle a été communiquée au secrétariat du CSE (*pour les entreprises disposant d'un CSE*) et a été adressée à l'Inspecteur du travail de ... (*à compléter*).

Une copie a également été adressée au secrétariat du conseil de Prud'hommes de ... (*à compléter*)

Fait à ... (*lieu*), le ... (*date*)

Entreprise ... (*à renseigner*)  
... (*prénom*) ... (*nom*)  
En qualité de ... (*qualité*)

*Signature de la direction*