

Comment réagir face à la consommation d'alcool, et de stupéfiants dans l'entreprise ?

Que faire lorsque vous constatez que l'un de vos salariés est en état d'ébriété sur le lieu de travail ou qu'il se trouve sous l'emprise de stupéfiants ?

Au-delà de la réglementation régissant la consommation d'alcool dans l'entreprise, et prohibant de manière générale l'usage de stupéfiants, comment devez vous réagir lorsque vous êtes confronté à ces problématiques.

Dans votre intérêt, et pour éviter de voir votre responsabilité mise en cause, il y a lieu de réagir :

- pour protéger le salarié lui-même : risque d'accident,
- pour protéger vos autres collaborateurs : risque d'accident, dégradation des conditions de travail, nuisances diverses,
- pour protéger l'entreprise elle-même : mauvaise exécution des tâches incombant au salarié concerné, dégradation de la qualité de votre production, de vos services, de l'image de la société, etc.

Concrètement, que faire ?

- Isoler la personne du reste de l'équipe pour avoir un entretien avec lui sur les causes de son état.
- S'il n'est pas possible d'établir une conversation constructive, faire appel au SAMU ou à un service sanitaire qui le prendra en charge. Dans ces hypothèses, se tenir au courant de l'évolution de la situation. Ne le laissez pas sans surveillance et rentrer à son domicile sans être accompagné. En cas d'accident sur le chemin du retour, votre responsabilité pourrait être engagée.
- Si les fonctions exercées par l'intéressé sont de nature à l'exposer lui-même, ou les tiers, voir les biens, à un danger, vous pouvez **recourir à des tests de dépistage, sous réserve que votre règlement intérieur, ou à défaut une note de service, le prévoit**, et que le salarié ait la possibilité de faire réaliser une contre expertise ou un second contrôle.

(Rappel : Pour être opposable aux salariés, le règlement doit être préalablement déposé auprès de l'inspection du travail, du secrétariat greffe du Conseil des prud'hommes, et affiché dans les locaux de l'entreprise)

Que faire en cas de contrôle positif ?

- Engager sans retard une procédure disciplinaire à l'encontre du salarié, dans le respect des règles de procédure applicables,
- Eventuellement mettre l'intéressé à pied à titre conservatoire, notamment parce qu'il n'est pas en mesure de travailler, le temps de la procédure disciplinaire et dans l'attente du prononcé de la sanction.

Il vous est également possible de prendre contact avec les services de la médecine du travail pour qu'ils puissent rencontrer le salarié et l'accompagner dans une démarche de soins.

Dans tous les cas, ne fermez pas les yeux ! Il en va de votre responsabilité de chef d'entreprise et d'obligation de sécurité qui pèse sur vous à l'égard de vos salariés.

N'hésitez pas à vous rapprocher de notre département social ou juridique pour toute information complémentaire et pour vous faire accompagner : mise en place du règlement intérieur, rédaction des notes de services, assistance en matière de procédure disciplinaire, etc.

Parce que pour nous, c'est l'Avenir de nos clients qui compte.



COMPTABILITÉ
EXPERTISE
AUDIT

