

# 070: Alcool, drogues, médicaments

## 1 Dangers

Diminution des capacités de perception et de réaction, problème de santé, dépendance.

## 2 Bases de référence

Documents de référence selon doc. SE-01354-C2-HD-Safety Gesetzeskompass et en plus:

Documents suva	• 66095 "Les substances engendrant la dépendance au poste de travail d'un point de vue juridique"
----------------	---

## 3 Principes - responsabilités

Le législateur a reconnu le risque potentiel pour la protection de l'hygiène et de la santé au travail que représente la consommation d'alcool et d'autres excitants et renvoyé employeur et employé face à leurs responsabilités.

Employeur:

- Un employeur qui laisse délibérément travailler un employé dans un état d'ébriété n'a pas pris toutes les mesures nécessaires de protection contre les accidents et **contrevient par conséquent à l'article 82 de la LAA**. Que cet état ait été causé par l'alcool, des médicaments ou d'autres drogues est sans incidence.

Employé:

- Un employé qui travaille en état d'ébriété et constitue un danger pour lui-même ou pour autrui ne soutient pas son employeur dans le cadre des mesures nécessaires de protection contre les accidents et **contrevient également à l'article 82 de la LAA**.

## 4 Comportement général

- L'employé ne doit pas se présenter sur son lieu de travail dans un état constituant un danger pour lui-même ou pour les autres employés. Cela vaut tout particulièrement pour:
  - l'usage d'alcool;
  - d'autres excitants;
  - ainsi que pour la prise de médicament diminuant les capacités de perception et de réaction.



De manière générale, il est interdit de consommer de l'alcool ou d'autres excitants durant les heures de travail<sup>1</sup> (drogues, médicaments ...).

- Si, pour des raisons médicales, l'employé est tenu de prendre des médicaments qui diminuent ses capacités de perception et de réaction, celui-ci doit en informer son supérieur (il appartient à l'employé de communiquer les informations relatives au médicament ou provenant du médecin sur les effets secondaires!). En pareil cas, il est interdit à l'employé de manœuvrer des véhicules à moteur, de travailler sur des installations électriques et d'effectuer des tâches ayant une dangerosité élevée;
- **Les sociétés individuelles du Groupe ou/et UO peuvent introduire des règles plus strictes.**

<sup>1</sup> La pause de midi ne compte pas comme temps de travail