

### **ARTICLE 3 –Alcool – stupéfiants**

L'introduction, la distribution et la consommation de boissons alcoolisées, de drogues et de médicaments, sauf prescription médicale, dans l'entreprise, sont interdites, au regard des risques de sécurité auxquels sont exposés l'ensemble des salariés du site en raison des activités qui y sont exercées et à l'obligation pesant sur l'employeur de mettre en œuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 du code du travail au titre de son obligation de sécurité sur le fondement des principes généraux de prévention fixés à l'article L. 4121-2 de ce même code.

En effet, l'activité de l'entreprise expose nos salariés à des risques professionnels industriels importants tels que le levage de charges lourdes, la conduite d'engin avec le risque de collision engin/piéton, les risques de chargement/déchargement de camions, les travaux de maintenance et de condamnation, l'utilisation de produits chimiques et notamment l'exposition aux HAP (Hydrocarbures Aromatiques Polycycliques).

TOKAI COBEX SAVOIE emploie 376 salariés, dont 241 utilisent des machines et outils pour la conception, fabrication et vente de matériaux en carbone et graphite. Au titre des formations, 253 sont formés à la conduite de chariots à fourches, 153 à l'utilisation de pont roulant, 80 aux travaux en hauteur et port du harnais, 55 au plan de prévention et au suivi de chantier spécifique, enfin 204 salariés sont détenteurs d'habilitation électrique.

**Par ailleurs ces mêmes risques placent nos salariés sous surveillance individuelle renforcée à ....%.**

Il en ressort encore que 51 sont employés à la maintenance des équipements industriels et d'exploitation, 10 à la logistique et que moins de 35% des salariés occupent des fonctions tertiaires mais qu'ils sont néanmoins appelés à se déplacer régulièrement sur site et à partager les mêmes locaux.

Il en ressort enfin, que 25 des salariés (notamment l'encadrement) sont appelés à se déplacer régulièrement sur l'ensemble des sites du groupe TOKAI COBEX en France et à l'étranger et à utiliser le parc automobile société ou véhicules de location.

Par ailleurs, l'employeur est tenu envers ses salariés d'une obligation de sécurité en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. A cet égard, pour tous les salariés et notamment ceux qui manipulent des produits dangereux ou qui sont occupés sur un poste dit « sensible », la constatation de l'état d'imprégnation alcoolique et/ou sous l'emprise de produits stupéfiants pourra s'effectuer au moyen d'un alcootest et d'un test salivaire ayant fait l'objet d'une homologation.

La liste des postes conduisant à manipuler des produits dangereux ou étant considérés comme « sensibles » sont identifiés par l'entreprise, en collaboration avec le médecin du travail, et avec les membres du CSE. Une note qui mentionne la liste de ces postes est annexée au présent règlement et affichée dans l'entreprise.

La mise en œuvre d'une politique de prévention efficace justifie de veiller à ce que les salariés qui occupent ces postes ne soient pas, pendant l'exécution de leur travail, en état d'ébriété et/ou sous l'emprise de produits stupéfiants. Dans cette perspective, des contrôles aléatoires pourront être effectués sur les lieux de travail

#### **➤ S'agissant de la consommation de boissons alcoolisées :**

Un alcootest pourra être mis en œuvre par un membre de la Direction ou toute autre personne désignée par elle :

- en présence d'un représentant du personnel et, à défaut, d'un salarié acceptant, si le salarié contrôlé l'accepte ;
- avec la plus grande discrétion et hors la vue des collègues de l'intéressé.

La personne qui procédera au test devra avoir reçu une information appropriée sur la manière d'administrer le test et d'en lire les résultats. A ce titre, elle devra respecter scrupuleusement la notice d'utilisation rédigée par le fournisseur, s'assurer que l'alcootest se trouve en parfait état (validité et conservation) et veiller à éviter toute circonstance susceptible d'en fausser le résultat.

Avant d'être soumise au test, la personne concernée devra être préalablement informée qu'il ne pourra être effectué qu'avec son accord. La personne chargée du contrôle devra préciser également qu'en cas de refus, le salarié s'expose à une éventuelle sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'à son éventuel licenciement. En cas de refus du salarié de se soumettre au contrôle, celui-ci sera consigné par écrit.

Si le test s'avère positif, le salarié sera immédiatement retiré de son poste à titre conservatoire, sans préjudice de toute décision ultérieure. Toutefois, le salarié contrôlé pourra demander à subir un second contrôle de son état d'ébriété dans un délai de 30 minutes suivant son premier contrôle.

Le ou les moyens de contrôle utilisés seront conservés dans l'éventualité d'une contestation ultérieure.

Les conditions de déroulement de ces tests, ainsi que leurs résultats, feront l'objet de la plus grande discrétion de la part de l'ensemble des personnes ayant été amené à y participer ou y assister.

➤ **S'agissant des produits stupéfiants :**

Le contrôle sera effectué par un test salivaire, permettant le dépistage de substances par un membre de la Direction ou toute autre personne désignée par elle :

- en présence d'un représentant du personnel et, à défaut, d'un salarié acceptant, si le salarié contrôlé l'accepte ;
- avec la plus grande discrétion et hors la vue des collègues de l'intéressé.

Le test ne permet pas d'identifier précisément la catégorie de drogue qui a été consommée par le salarié mais simplement d'établir qu'il y a bien eu consommation de drogue.

La personne qui procédera au test devra avoir reçu une information appropriée sur la manière d'administrer le test et d'en lire les résultats. A ce titre, elle devra respecter scrupuleusement la notice d'utilisation rédigée par le fournisseur, s'assurer que le test de dépistage se trouve en parfait état (validité et conservation) et veiller à éviter toute circonstance susceptible d'en fausser le résultat.

Avant d'être soumises au test, la personne concernée devra être préalablement informée qu'il ne pourra être effectué qu'avec son accord. La personne chargée du contrôle devra préciser également qu'en cas de refus, le salarié s'expose à une éventuelle sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'à son éventuel licenciement. En cas de refus du salarié de se soumettre au contrôle, celui-ci sera consigné par écrit.

Si le test s'avère positif, le salarié sera immédiatement retiré de son poste à titre conservatoire, sans préjudice de toute décision ultérieure. Toutefois, le salarié contrôlé pourra demander à subir un second contrôle de son état d'ébriété dans un délai de 30 minutes suivant son premier contrôle.

Le ou les moyens de contrôle utilisés seront conservés dans l'éventualité d'une contestation ultérieure.

Les conditions de déroulement de ces tests, ainsi que leurs résultats, feront l'objet de la plus grande discrétion de la part de l'ensemble des personnes ayant été amené à y participer ou y assister.

\*

\* \*