

# Table des matières

<b>À propos de l’auteur</b> .....	5
<b>Remerciements</b> .....	7
<b>Préface</b> <b>De Monsieur le Ministre du Travail et de l’Emploi,</b> <b>Nicolas SCHMIT</b> .....	11
<b>Préface</b> <b>De Madame le Ministre de la Santé et de l’Égalité des Chances</b> <b>Lydia MUTSCH</b> .....	15
<b>Préface</b> <b>De Monsieur Michel RECKINGER,</b> <b>Président de la Fédération des Artisans</b> .....	17
<b>Introduction</b> .....	19
<b>Chapitre 1</b> <b>Le Cadre Légal et Conventionnel</b> .....	27
<b>A. Le Code du travail</b> .....	28
1. La responsabilité de l’employeur face à l’alcool et aux drogues sur le lieu du travail .....	29
2. La responsabilité du travailleur désigné face à l’alcool et aux drogues sur le lieu du travail .....	32
3. La responsabilité du salarié face à l’alcool et aux drogues sur le lieu du travail .....	34

B. Loi du 14 février 1955 concernant la réglementation de la circulation sur toutes les voies publiques telle qu'elle a été modifiée par la loi du 2 août 2002 introduisant le permis à points ( <i>Code de la route</i> ) .....	36
C. Règlement grand-ducal du 27 juin 2008 concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé à mettre en œuvre sur les chantiers temporaires ou mobiles .....	41
D. Arrêté grand-ducal du 28 août 1924 concernant les prescriptions relatives à la santé et à la sécurité du personnel occupé aux travaux de constructions, d'aménagement, de réparation ou de terrassement .....	42
E. Arrêté grand-ducal du 28 août 1924 concernant les prescriptions relatives à la santé et à la sécurité du personnel occupé dans les entreprises industrielles et commerciales .....	43
F. Les prescriptions des organismes sociaux .....	43
G. Les Conventions Collectives .....	47
1. Convention Collective de travail pour le secteur des transports et de la logistique (déclarée d'obligation générale suivant Règlement grand-ducal du 3 août 2010) .....	47
2. Convention collective de travail pour les métiers de couvreurs, charpentiers, ferblantiers et calorifugeurs (déclarée d'obligation générale suivant Règlement grand-ducal du 8 mai 1996) .....	48
3. Convention collective de travail pour les salariés du secteur de l'assistance en escale dans les aéroports (déclarée d'obligation générale suivant Règlement grand-ducal du 15 novembre 2015) .....	48
4. Convention collective de travail pour le métier de plafonneurs, façadiers (déclarée d'obligation générale suivant Règlement grand-ducal du 16 avril 2007) .....	49
5. Convention collective de travail pour le métier de peintres (déclarée d'obligation générale suivant Règlement grand-ducal du 16 avril 2007) .....	49
6. Convention collective de travail pour le métier d'installateurs d'ascenseurs (déclarée d'obligation générale suivant Règlement grand-ducal du 8 décembre 2010) .....	50
7. Convention collective de travail pour les conducteurs d'autobus et salariés auxiliaires des entreprises d'autobus privées (déclarée d'obligation générale suivant Règlement grand-ducal du 18 décembre 2013) .....	50

8. Convention collective de travail pour le bâtiment (déclarée d'obligation générale suivant Règlement grand-ducal du 8 janvier 2007) .....	53
9. Convention collective de travail pour les métiers d'installateurs sanitaires, d'installateurs de chauffage et de climatisation (déclarée d'obligation générale suivant Règlement grand-ducal du 23 septembre 1996) .....	53
10. Convention collective de travail pour les métiers d'électriciens (déclarée d'obligation générale suivant Règlement grand-ducal du 7 juin 1993) .....	54
11. Convention collective de travail pour le métier de mécaniciens de machines agricoles (déclarée d'obligation générale suivant Règlement grand-ducal du 2 octobre 2000) .....	55
H. Loi du 19 février 1973 concernant la vente de substances médicamenteuses et la lutte contre la toxicomanie (telle qu'elle a été modifiée) .....	58
1. Infractions et peines prévues par la loi en cas de consommation de cannabis .....	58
2. Infractions et peines prévues par la loi en cas de consommation d'autres substances illégales .....	58

## Chapitre 2

<b>L'alcool, les drogues et la jurisprudence</b> .....	61
A. Quant à l'alcool .....	63
1. Le principe .....	63
2. L'exception .....	69
3. L'exception à l'exception .....	70
4. L'interdiction absolue .....	72
4.1. Postes à risques .....	73
4.2. Les chauffeurs professionnels .....	74
B. Quant aux drogues .....	77

## Chapitre 3

<b>L'employeur confronté au salarié alcoolisé ou drogué</b> .....	85
A. Les mesures préventives .....	86
1. Le pouvoir normatif de l'employeur .....	86
1.1. Le contrat de travail .....	88

1.2. Le règlement interne .....	89
1.3. Les notes de service, affiches, courriers, e-mails... ..	91
1.4. Les ordres verbaux .....	91
<b>2. Les tests de dépistage à titre préventif .....</b>	<b>91</b>
2.1. Les tests de dépistage à titre préventif en matière d'alcool.....	92
2.2. Les tests de dépistage à titre préventif en matière de drogue .....	97
<b>3. Les fouilles à titre préventif .....</b>	<b>99</b>
3.1. Les fouilles préventives en matière d'alcool .....	99
3.2. Les fouilles préventives en matière de drogue.....	100
<b>4. Le cas particulier des fêtes d'entreprise.....</b>	<b>102</b>
4.1. La responsabilité de l'employeur face aux fêtes d'entreprise par rapport au droit du travail .....	103
4.2. La responsabilité de l'employeur face aux fêtes d'entreprise par rapport au droit commun.....	105
4.2.1. Quant au droit pénal.....	105
4.2.2. Quant au droit civil .....	107
<b>B. Comment gérer la situation du moment .....</b>	<b>112</b>
<b>1. Les signes évocateurs d'une consommation interdite .....</b>	<b>113</b>
1.1. Signes se manifestant au niveau du travail.....	113
1.2. Changement de personnalité.....	113
1.3. Changement du comportement social.....	114
<b>2. Les possibilités d'actions.....</b>	<b>115</b>
2.1. Écarter le salarié du travail .....	115
2.2. Alerter la hiérarchie.....	115
2.3. Réaliser un entretien hiérarchique.....	116
2.4. Demander un avis médical.....	116
2.5. Organiser la prise en charge .....	116
<b>3. Organiser ses preuves .....</b>	<b>117</b>
3.1. L'aveu .....	117
3.2. Le témoignage.....	118
3.3. Les tests de dépistage en cas de suspicion d'une consommation d'alcool ou de drogue par un salarié .....	120
3.3.1. Les tests de dépistage en cas de suspicion d'une consommation d'alcool par un salarié .....	120
3.3.2. Les tests de dépistage en cas de suspicion d'une consommation de drogue par un salarié.....	121

3.4. La pratique d'une fouille en cas de suspicion de détention d'alcool ou de drogue par un salarié.....	125
3.4.1. La pratique d'une fouille en cas de suspicion de détention d'alcool.....	126
3.4.2. La pratique d'une fouille en cas de suspicion de détention de drogue.....	127
3.5. La vidéo surveillance .....	128
<b>C. Sanctions ou répercussions de la consommation interdite sur le contrat de travail .....</b>	<b>129</b>
1. L'avertissement.....	129
2. La mise à pied.....	130
3. La suspension temporaire .....	130
4. La diminution / suppression de prime.....	131
5. La perte d'avantages en nature.....	131
6. Le licenciement .....	131
7. Le maintien conditionné du contrat de travail.....	132
8. La mise en retraite anticipée.....	132
<b>D. L'employeur confronté à l'accident de travail .....</b>	<b>134</b>
1. La faute lourde .....	136
2. La faute intentionnelle.....	142
3. La prise en charge ou le refus de prise en charge.....	144
3.1. Les responsabilités du salarié et de l'employeur en cas de non-prise en charge par l'AAA.....	144
3.2. La responsabilité accrue de l'employeur .....	144
<b>Conclusion .....</b>	<b>147</b>
<b>Annexe 1 .....</b>	<b>151</b>
<b>Annexe 2 .....</b>	<b>159</b>
<b>Index .....</b>	<b>163</b>