



Consommation d'alcool et usage d'autres substances psychotropes

Directive

Champ d'application	Unité	Implenia Group
	Pays	CH
Auteur		Isabell Schäuble / Sabrina Bänninger

Table des matières

1	Objet et buts	3
2	Obligations et responsabilités.....	3
3	Contenu de la directive.....	3
4	Dérogations à l'interdiction de servir, consommer et/ou vendre de l'alcool	4
5	Soupçons / Mesures de contrôle	4
6	Mesures de soutien	4
7	Historique des modifications	4

1 Objet et buts

La sécurité et la santé de nos collaborateurs et des tiers est notre priorité absolue. La présente directive a pour but de garantir de bonnes conditions de travail et d'éviter les blessures et accidents dans l'intérêt des collaborateurs, de l'entreprise et des tiers. Notre engagement en matière de santé et de sécurité vaut pour tous ceux qui travaillent avec Implenla. Nous nous engageons également pour la santé et la sécurité des personnes qui se rendent dans nos locaux et sur nos chantiers.

La présente directive se fonde sur la directive *Global Directive on Alcohol and Substance Consumption* adoptée par la direction du groupe Implenla.

La présente directive régit la consommation et les conséquences de la consommation d'alcool, de drogues et d'autres substances psychotropes susceptibles de compromettre la capacité des collaborateurs d'Implenia ou de tiers à exercer leur activité de manière sûre et efficace sur les sites d'Implenia pendant leur temps de travail. Implenla s'engage à adopter une politique de tolérance zéro vis-à-vis de l'alcool, des drogues et des autres substances psychotropes pendant le temps de travail.

On entend par temps de travail le temps pendant lequel le travailleur doit se tenir à la disposition de l'employeur, les pauses étant également considérées comme temps de travail, peu importe que le collaborateur quitte le lieu de travail pendant les pauses ou non.

2 Obligations et responsabilités

Les dispositions de la présente directive s'appliquent à l'ensemble du personnel d'Implenia. Elles font partie intégrante de chaque contrat de travail passé entre Implenla et un collaborateur. La présente directive prévaut sur d'éventuels autres documents tels que le règlement intérieur, le règlement d'exploitation, les avenants au règlement d'entreprise, etc.

3 Contenu de la directive

Il est interdit de travailler sous l'influence de l'alcool et/ou de drogues et/ou d'autres substances psychotropes. Les travailleurs qui sont sous l'influence de médicaments (prescrits ou non) affectant leur performance, leur capacité de réaction, leur concentration et/ou leur conscience ou leur état de vigilance ne sont pas en droit de travailler. Les collaborateurs qui sont sous l'influence de l'alcool, de drogues et/ou d'autres substances psychotropes doivent immédiatement interrompre leur travail et quitter le lieu de travail. Toute absence du travail en raison de la consommation d'alcool, de drogues et/ou d'autres substances psychotropes est considérée comme une absence non payée.

Il est interdit de servir, consommer et/ou vendre des boissons alcooliques, des drogues et/ou d'autres substances psychotropes pendant le temps de travail ou dans les locaux d'Implenia ou lors de manifestations d'Implenia.

Toutes les violations, blessures, accidents ou situations susceptibles de présenter un danger pour les collaborateurs d'Implenia et/ou des tiers doivent être immédiatement signalés à la direction afin que des mesures appropriées puissent être prises.

4 Drogations à l'interdiction de servir, consommer et/ou vendre de l'alcool

Des drogations à l'interdiction de servir et/ou consommer et/ou vendre de l'alcool dans les locaux d'Implenia (y compris les centres d'entretien, les chantiers, les lieux de stockage, les sites de production) peuvent être accordées par le supérieur direct et uniquement pour des occasions particulières (fêtes de Noël, événements de département, etc.).

L'octroi d'une drogation est soumis aux conditions cumulatives suivantes :

- Les manifestations avec des boissons alcooliques sont organisées après la fin du travail. Tout travail ultérieur est interdit. La consommation d'alcool est modérée.
- Après la manifestation, les participants ont accès aux transports publics ou un transport organisé est mis à leur disposition.
- Les boissons alcooliques sont conservées sous clé et les bouteilles vides sont éliminées immédiatement après la manifestation.

Aucune drogation à l'interdiction de servir, de consommer et/ou de vendre de l'alcool pendant le temps de travail ne sera accordée.

5 Soupçons / Mesures de contrôle

En cas de soupçon fondé de consommation d'alcool, de drogues et/ou d'autres substances psychotropes en violation des prescriptions en vigueur, le supérieur hiérarchique est tenu de prendre des mesures. Celles-ci consistent notamment à écarter le collaborateur du lieu de travail, à prévenir toute autre mise en danger (p. ex. transport vers le domicile aux frais du collaborateur), à avertir le supérieur de l'échelon suivant, à ordonner des mesures de soutien.

En cas de soupçon de violation, des mesures de contrôle peuvent être ordonnées. Les mesures de contrôle ne sont effectuées que par du personnel formé et seulement avec l'accord du collaborateur / tiers concerné, c.-à-d. sur une base volontaire. Il n'y a aucune obligation d'effectuer un test.

Voir également le [A&D Process](#) sur la procédure en cas de suspicion de travail sous l'influence de substances intoxicantes.

6 Mesures de soutien

Les supérieurs abordent les éventuels problèmes d'addiction et recherchent, si possible, en collaboration avec le collaborateur et le HR Business Partner, une mesure appropriée pour résoudre le problème de dépendance, si nécessaire, avec le soutien d'autres spécialistes internes ou externes.

7 Historique des modifications

Date	Version	Modifications	Approuvé par
19.02.2021	1.0	First issue	CEC Suisse
