

## Arrêté ministériel n. 2021-700 du 29/10/2021 relatif à la prévention des risques professionnels liés à la consommation de plantes et substances classées comme stupéfiants (Journal de Monaco du 5 novembre 2021).

Vu la loi n° 226 du 7 avril 1937 relative au congé annuel payé, aux salaires minima et aux conditions d'hygiène dans les établissements industriels, commerciaux ou professionnels, modifiée ;

Vu la loi n° 711 du 18 décembre 1961 sur le règlement intérieur des entreprises, modifiée ;

Vu la loi n° 890 du 1er juillet 1970 sur les stupéfiants, modifiée ;

Vu l'Ordonnance Souveraine n° 3.706 du 5 juillet 1948 fixant les conditions d'hygiène et de sécurité du travail ;

Vu l'Ordonnance Souveraine n° 2.862 du 9 juillet 1962 portant application des dispositions de l'article 7 de la loi n° 711 du 18 décembre 1961 sur le règlement intérieur des entreprises, modifiée ;

**Article 1er .-** Afin de prévenir ou de faire cesser une situation dangereuse, tout salarié occupant un poste à risque tel que défini à l'article 4, peut être soumis à un dépistage de consommation de plantes ou substances classées comme stupéfiants, au moyen d'un test salivaire qui a pour objet de révéler par une lecture immédiate, l'existence d'une consommation récente de ces produits.

Le salarié est alors avisé qu'il peut disposer d'un témoin. Lorsque le dépistage est positif, ou si le salarié refuse de se soumettre au dépistage, l'employeur soustrait le salarié de son poste de travail, s'assure de sa prise en charge et suspend le contrat de travail.

Dans tous les cas, le salarié est informé qu'il peut demander une contre-expertise médicale par un laboratoire indépendant à la charge de l'employeur et faire valoir ses observations. L'employeur établit une fiche de constat, conservée un an. Une copie en est remise à l'intéressé et, en cas de dépistage positif ou réputé positif, au médecin du travail.

L'employeur et la personne réalisant le test respectent le secret professionnel et ne transmettent pas les résultats à des tiers.

**Article 2 .-** Le dépistage prévu à l'article premier ne peut être réalisé que si les conditions d'application de la procédure sont définies et précisées par le règlement intérieur de l'entreprise validé par l'Inspecteur du Travail.

La fréquence des dépistages est proportionnée aux risques encourus.

Le dépistage est réalisé par une personne appartenant à l'entreprise ou ayant reçu délégation de l'employeur et formée à l'utilisation et à la lecture des tests.

**Article 3 .-** Pour les opérations de bâtiment et de génie civil, en dérogation de l'article précédent, le dépistage peut être réalisé dans les entreprises dépourvues de règlement intérieur si celui-ci est prévu par un règlement de chantier établi par le maître d'œuvre et adopté par l'entreprise intervenante sur le chantier.

Les conditions d'application de la procédure de dépistage sont validées par l'Inspecteur du Travail.

**Article 4 .-** Les postes à risque justifiant le dépistage prévu à l'article premier sont désignés comme tels par le règlement intérieur ou le règlement de chantier.

Peuvent être désignés comme postes à risque, ceux qui comportent des travaux dangereux pour lesquels un défaut de vigilance entraînerait un risque grave pour les salariés concernés, leur environnement ou les tiers. Tel est notamment le cas des activités visées par les arrêtés ministériels pris en application de l'Ordonnance Souveraine n° 3.706 du 5 juillet 1948, susvisée, ainsi que les postes impliquant la conduite d'un engin mécanique ou d'un véhicule à moteur, quelle que soit la force par laquelle il se meut, l'exercice de travaux en hauteur ou en mode acrobatique ou le port d'arme.