



Les  
**Rendez-vous**  
PRÉVENTION

WEBINAIRE

## **CONDUITES ADDICTIVES EN MILIEU DE TRAVAIL**

COMMENT AGIR SUR LE VOLET COLLECTIF ET  
GERER LES SITUATIONS INDIVIDUELLES



25 NOVEMBRE 2021



## **CONDUITES ADDICTIVES EN MILIEU DE TRAVAIL, TOUS CONCERNES**



- Enjeu préoccupant de santé publique et de santé au travail
- Santé individuelle et collective : symptôme et conséquence de dysfonctionnement dans l'organisation du travail et des conditions de travail
- Acteurs de prévention : démarche de prévention collective

**MIEUX EN PARLER POUR BRISER LES TABOUS  
PROMOTION DE LA SANTE AU TRAVAIL  
AGIR FACE AUX SITUATIONS  
PREVENTION DE LA DESINSERTION PROFESSIONNELLE**

## LES EFFETS DE LA CRISE SANITAIRE

La situation inédite de pandémie a bouleversé les organisations de travail et généré de grandes difficultés pour les salariés :

- **Isolement social, télétravail obligatoire, intensification du travail** (augmentation de la charge de travail et des objectifs de performance), **collaboration intense en équipe virtuelle** (surcharge d'informations, épuisement psychique), **incertitude de l'avenir, peur de perdre son travail, désorganisation de l'activité...**

Cela s'est traduit par une évolution de consommations de SPA :

- **75 % des personnes interrogées déclarent avoir augmenté leur consommation en raison de leurs conditions de travail.**

Si la phase aigue de la crise est passée et que la croissance économique semble repartir, la situation demeure instable et les conditions de travail restent difficiles et tendues.

**Une prise de conscience a émergé pour beaucoup de salariés :  
ne plus travailler comme avant, ne plus subir autant de stress professionnel  
au point de vouloir changer de projet, de métier ou de secteur.**

## TIRER LES ENSEIGNEMENTS ET AGIR

L'évolution des comportements relatifs à la consommation des SPA en milieu professionnel durant cette crise sanitaire montre plus que jamais :

- **La nécessité d'améliorer les conditions de travail** : la qualité des relations professionnelles et de l'organisation du travail (respect des personnes, prise en compte de la réalité du travail, anticipation et réflexion partagée, exploration d'approches nouvelles, évaluation, groupes de travail et d'échanges...)
- **Le besoin de former les managers en matière de prévention des RPS et des addictions en milieu de travail** (répartition équitable du travail, définitions d'objectifs réalisables, charge de travail adaptée aux moyens et aux besoins, qu'elle soit discutée et réajustée selon les circonstances, identifier les signaux d'alerte, alerter la hiérarchie, s'appuyer sur les relais...)
- **L'indispensable évaluation des facteurs professionnels qui peuvent favoriser l'augmentation des conduites addictives** (identifier les risques, les expliquer et réfléchir aux actions de prévention et d'information avec et pour les salariés).

## DEFINITIONS

### ADDICTION

- ✓ L'impossibilité répétée de contrôler un comportement
- ✓ La poursuite de ce comportement en dépit de la connaissance de ses conséquences négatives

L'addiction aux produits se traduit par l'usage nocif ou la dépendance à ce produit.

### CONDUITE ADDICTIVE

- ✓ Liée à des produits (substances psycho actives) : tabac, alcool, médicaments ou cannabis, cocaïne, héroïne...
- ✓ Liée à des comportements : jeux vidéos, achats compulsifs, sport, travail ...

### FACTEURS DE VULNERABILITE

- ✓ Interaction de 3 dimensions : individu x produit x environnement

## MECANISME PHYSIO BIOLOGIQUE

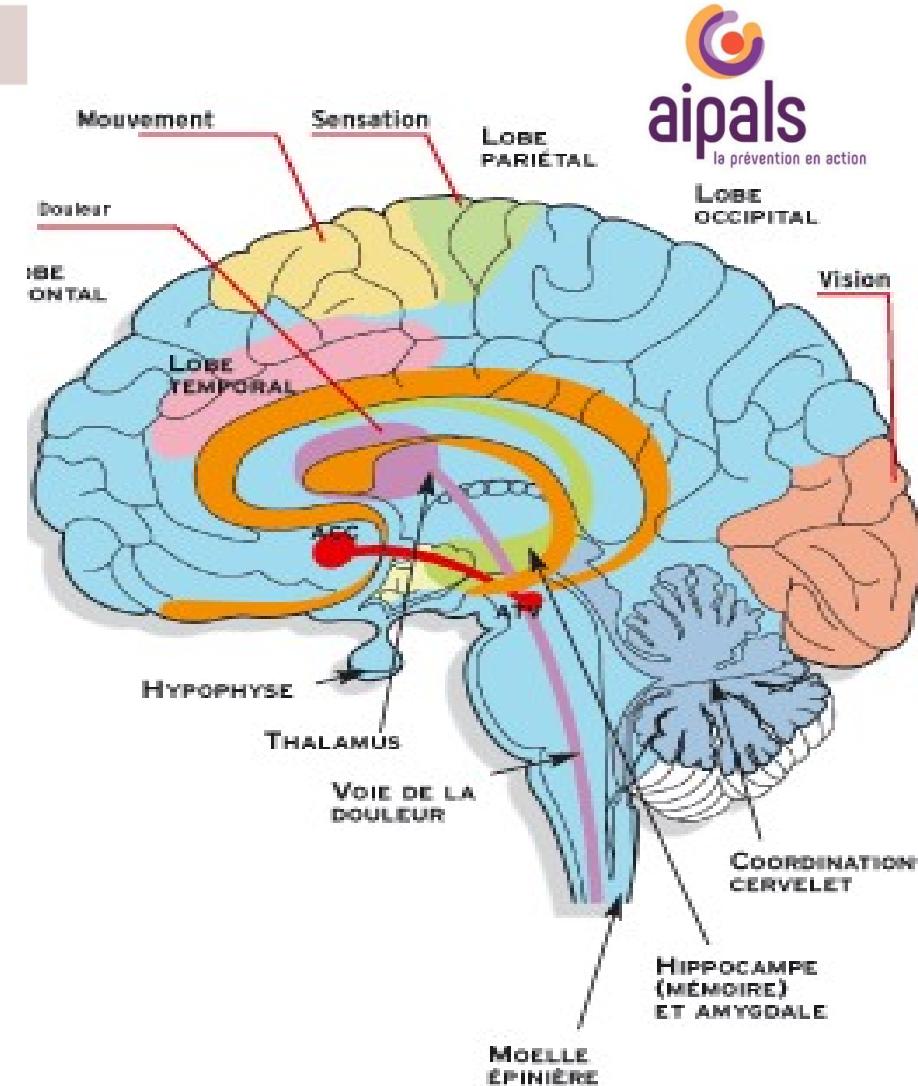
### ADDICTION COMPORTEMENTALE ET AUX PRODUITS

- ✓ Interfère sur le circuit de la récompense du cerveau en augmentant la quantité de dopamine (neurotransmetteur )

### CIRCUIT DE LA RÉCOMPENSE

- ✓ Plaisir
- ✓ Priorité
- ✓ Mémorisation

Voies dopaminergiques et récepteurs



## MECANISME PHYSIO BIOLOGIQUE

### EFFETS DES DROGUES

- Action sur le système de récompense en augmentant la quantité de dopamine
- Dopamine libérée ne signale pas un comportement pertinent pour l'individu contrairement aux récompenses naturelles.
- **Prise de décisions mal adaptées** : suppression de l'analyse des actions par le cerveau
- **Phénomènes de manque, de Craving** ( envie irrésistible de consommer la substance ou de réaliser le comportement)
- **La poly consommation de substances psychoactives potentialise les risques pour la santé.**
  - **MULTIPLICATION DES DANGERS**

## MECANISMES DES ADDICTIONS EN MILIEU PROFESSIONNEL

Les pratiques addictives en milieu professionnel ont 3 origines principales :

### IMPORTATION

- Consommation en rapport avec la vie privée du salarié. **Retentissement sur le travail** (accidents, absentéisme, retards, conflits ou tensions avec les collègues...)

### ACQUISITION

- Consommation dans le cadre du travail : pots d'entreprise, repas d'affaires, pauses avec les collègues...**Retentissement des pratiques et de la culture de l'entreprise** sur la consommation de SPA par le salarié.

### ADAPTATION

- Consommation pour s'adapter et « **tenir** » au travail, lutter contre la fatigue, augmenter ses performances...pour faire face à la pression du rendement, le manque d'effectifs, horaires décalés, un relationnel difficile avec un collègue, les douleurs physiques, l'insécurité de l'emploi... **Retentissement du contexte et de l'organisation du travail sur la consommation de SPA du salarié.** La crise de la COVID est un facteur aggravant

## EVOLUTION DES CONSOMMATIONS DES SPA

- **La poly consommation** : la consommation associée d'alcool/tabac/cannabis, cocaïne...qui multiplie les risques pour la santé et pour la sécurité notamment pour des postes à risques et la conduite de véhicule (risque d'augmentation d'accidents de travail)
- **Le cannabis** : près de 30 % l'ont déjà expérimenté dans leur vie; 12 % des usagers actuels consomment du cannabis le matin avant d'aller à leur travail. La raison principale : tenir les cadences et supporter des relations professionnelles dégradées.
- **L'augmentation de consommation de drogues illicites autres que le cannabis**: cocaïne, drogues de synthèse.
- **La consommation de médicaments psychotropes augmente** (+17 %) et est plus élevée chez les femmes. La raison principale : charge et rythme de travail, insécurité et précarité professionnelle, peur de perdre son emploi, perspectives d'évolution faibles, tensions relationnelles, violences internes ou externes.

## QUELS SONT LES SIGNAUX D'ALERTE ?



- ✓ Augmentation de l'absentéisme, des retards et des temps de pause,
- ✓ Les changements d'humeur et de comportement, agressivité soudaine, impatience...
- ✓ Difficultés de concentration, erreurs fréquentes, oublis, lenteur dans l'exécution des tâches, manque de vigilance et de respect des consignes de sécurité....
- ✓ Absences aux réunions d'équipe, désintérêt, désengagement par rapport au travail...
- ✓ Dégradation de la santé : fatigue, perte d'appétit, prise/perte de poids, maux de tête, douleurs physiques, mal être, anxiété...

## QUE DIT LA LOI ?

**Obligations de sécurité de résultat** : l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (article L. 4121-1 du Code du travail)

**Principe de proportionnalité et de justification** : nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature et la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché (art. L.1121-1 du Code du travail)

**Responsabilité de l'employeur vis-à-vis des dommages que ses salariés peuvent causer à des tiers** (article 1384 du Code civil)

**Principe de transparence** : aucune information concernant personnellement un salarié ne peut être collectée par un dispositif qui n'a pas été porté préalablement à sa connaissance (art. L.1222-4 du Code du travail)

**Responsabilité pénale engagée** : délit de mise en danger de la vie d'autrui, atteinte involontaire à la vie/ intégrité de la personne, omission de porter secours (art. 223-1 à 223-6 du Code pénal)

## MISE EN PLACE DE LA DEMARCHE DE PREVENTION

### les incontournables

- Identifier et évaluer les facteurs de risques dans l'entreprise.
- Repérer les signaux d'alerte relatifs à une consommation de SPA auprès des salariés
- Définir la politique de prévention dans le DUERP : législation et règlement intérieur, tableau de bord des actions, nature, périodicité, choix des médias en fonction de l'objectif visé, cible.
- Former l'encadrement, les représentants du personnel, les membres du CSE.
- Sensibiliser les salariés et mettre à disposition des outils et supports divers (flyers, affiches, ressources et coordonnées...).
- Informer les nouveaux salariés sur le règlement de l'entreprise
- Accompagner le personnel : conduite à tenir face à un trouble aigu ou chronique d'un salarié, partenariat avec le médecin du travail.

# FAITES VOTRE AUTO DIAGNOSTIC

## 1- ETAT DES LIEUX

un outil à votre disposition  
**L'auto diagnostic en 5 points**

Le risque lié à la consommation est-il évoqué ? Avez-vous eu des AT en lien ? Avez-vous répertoriez des incidents, retards...absentéisme, retards..., vos véhicules sont-ils équipés d'éthylotest par ex ? Votre DUER est-il fait ? A jour?

## 2- MANAGEMENT et FORMATION

Encadrement des pots d'entreprise? Protocole et conduites à tenir ? Managers formés à la prévention des conduites addictives?

## 3- INFORMATION DES SALARIES

Réalisez-vous des campagnes de prévention ? Ce risque est-il intégré dans le livret d'accueil? Communication sur le mois sans tabac par ex?

## 4- AIDE ET SOUTIEN AUX PERSONNES

Liste des ressources et professionnels disponibles? Mesures d'aide et accompagnement? Lien avec le Médecin du travail ?

## 5- CONTENU ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Quels sont les postes à risques (utilisation de produits dangereux, conduites de véhicules et d'engins par ex )? Existe-t-il des conditions qui peuvent favoriser la consommation de SPA (culture et habitudes, isolement, précarité, postes avec cadences et gestes répétitifs...)?

## CAS PARTICULIER – EXPOSITION PROFESSIONNELLE AU PUBLIC

**Travailler avec du public** (usagers, clients, fournisseurs, patients...) **expose à un risque de tensions, conflits, incivilités, agressions.**

**Les salariés doivent gérer leurs émotions en fonction des situations:**

- afficher une attitude courtoise et positive, cacher ses émotions,
  - faire preuve d'empathie, être à l'écoute des émotions des autres, faire face à l'hostilité ou l'agressivité, gérer des conflits...
- **Les métiers de la santé, du commerce, de l'éducation...sont très exposés et la crise sanitaire a été un facteur aggravant. Mais la plupart des secteurs sont concernés car le niveau d'exigences du public associé à l'intensification du travail augmente le niveau de tensions et donc le risque.**
- ✓ On constate pour les salariés (hommes et femmes) de ces secteurs une augmentation de la consommation de tabac, de cannabis, d'alcool et ce indépendamment de la présence d'autres facteurs de vulnérabilité et quelque soit la catégorie socio-professionnelle.

## LES FACTEURS DE RISQUE PROFESSIONNEL

### Les conditions de travail qui favorisent la consommation de SPA : 6 facteurs déterminants

**1- Habitudes et culture d'entreprise** : moments de convivialités pour créer du lien et de la cohésion d'équipe, les after work, des pratiques liées à la démarche commerciale (repas d'affaires, signature ou reconduction de contrats, ) ou culture d'intégration avec une posture de virilité développée dans certains secteurs, bizutage, ancienneté, âge.

**2- Disponibilité et offre des produits liés au milieu professionnel:** : métiers de la santé, la restauration, l'hôtellerie...Mais également, culture et pratiques liées aux secteurs du BTP, métiers du spectacle, de la production, de vente ou contrôle liés aux produits psycho actifs.

**3- Précarité professionnelle** : statut, rémunération, perspectives d'évolution, accès à la formation, restructuration dans l'entreprise, peur de perdre son emploi, contrat de travail précaire.

## LES FACTEURS DE RISQUE PROFESSIONNEL

### Les conditions de travail qui favorisent ou renforcent la consommation de SPA

**4- L'organisation et le contenu du travail** : horaires atypiques, travail de nuit, gestes répétitifs et port de charges (risque de TMS), exposition au chaud/froid, environnement bruyant, manque d'autonomie, non participation aux décisions concernant son activité, impossibilité d'organiser son travail, non développement des compétences...

**5- Tensions psychiques liées aux conditions d'exercice du poste** : relations conflictuelles, incivilités, isolement, manque d'expérience et/ou de formation, surinvestissement, charge élevée de travail et non régulée, connexion numérique intense, perte de sens, usure professionnelle, injonction contradictoire, pression des résultats, répétition des tâches, ennui, trop de polyvalence avec un sentiment de non maîtrise, qualité empêchée.

**6- Pauvreté du lien et du dialogue social** : absence de reconnaissance, manque de soutien et d'écoute, délitement du collectif (intégration, entraide), absence de supervision et de débats sur le travail, information descendante, pas de réunions et d'échanges, opacité des objectifs et des procédures d'évaluation, management arbitraire voire délétère, absence d'évolution professionnelle, manque ou excès de contrôle.

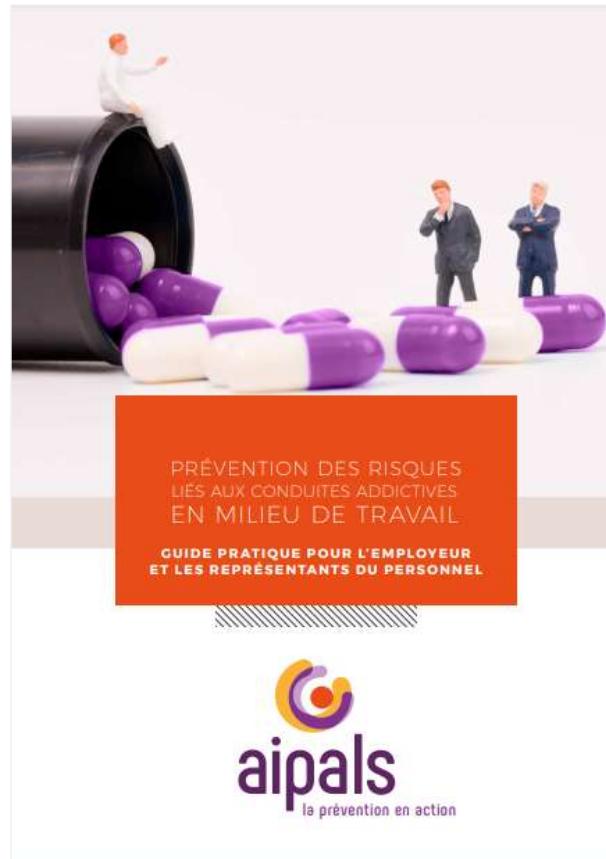
## ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL

### Comment aborder la problématique addictive avec un salarié sans jugement ni stigmatisation?

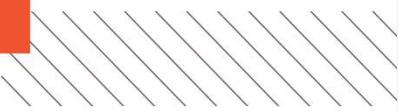
- **L'encadrant a un rôle central :** il ne pose pas un diagnostic ou un avis mais relève les manquements, les changements dans le travail ou le comportement inapproprié. De cette manière, le manager osera aborder le problème, en restant strictement sur le terrain factuel des tâches.
- **Un entretien avec le collaborateur :** l'encadrant est à l'écoute et ne porte pas de jugement. Le premier entretien doit être mené en s'appuyant sur des observations factuelles et faits objectifs sans mentionner la substance consommée.
- **La formation à ce type d'entretien est indispensable:** créer une relation de confiance, permettre au salarié une prise de conscience, définir des objectifs d'amélioration, orienter vers le médecin du travail et les structures ressources.

## DEMARCHE DE PREVENTION

un guide pratique



# PRÉSENTATION DU GUIDE PRÉVENTION DES RISQUES LIÉS AUX CONDUITES ADDICTIVES EN MILIEU PROFESSIONNEL



L'AIPALS, VOTRE SERVICE DE SANTÉ AU TRAVAIL,  
a pour mission « de conseiller les employeurs, les travailleurs et leurs  
représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin de prévenir  
la consommation d'alcool et de drogues sur le lieu de travail ».



Ainsi, nous vous proposons de vous guider à l'aide de ces fiches conseils à adapter au contexte de votre entreprise :

- ▶ **Fiche 1 :** Démarche de prévention des risques liés aux conduites addictives : prévention collective et prévention individuelle
- ▶ **Fiche 2 :** Règlement intérieur / Note de service avec rappel sur les règles encadrant le recours à des tests salivaires pour le dépistage de drogue en vigueur à la date de réalisation du document
- ▶ **Fiche 3 :** Conduite à tenir face à un trouble du comportement aigu potentiellement lié à une consommation de substances psychoactives sur le lieu de travail
- ▶ **Fiche 4 :** Conduite à tenir face à un trouble du comportement répété potentiellement lié à une consommation de substances psychoactives sur le lieu de travail
- ▶ **Fiche 5 :** Fiche de constat suite à un trouble du comportement potentiellement lié à une consommation de substances psychoactives
- ▶ **Fiche 6 :** Conditions de réalisation du contrôle d'alcoolémie en entreprise
- ▶ **Fiche 7 :** Rappels réglementaires
- ▶ **Fiche 8 :** Ressources et coordonnées



# PRÉSENTATION DU GUIDE PRÉVENTION DES RISQUES LIÉS AUX CONDUITES ADDICTIVES EN MILIEU PROFESSIONNEL

## FICHE 1 : DÉMARCHE DE PRÉVENTION DES RISQUES LIÉS AUX CONDUITES ADDICTIVES : PRÉVENTION COLLECTIVE ET PRÉVENTION INDIVIDUELLE

L'employeur a l'obligation d'identifier et d'inscrire ce risque dans le document unique d'évaluation des risques professionnels. La consommation d'alcool et de toute autre substance psychoactive est un facteur aggravant des risques pour la santé et la sécurité des salariés en milieu de travail.

Si les conduites addictives peuvent avoir des conséquences en termes de risques professionnels, elles peuvent aussi être favorisées par des situations de travail que l'employeur doit analyser, considérer et améliorer (par exemple surcharge de travail, pression temporelle, manque de reconnaissance...).

Pour réduire ces risques, des actions de prévention sont à mettre en place par le chef d'entreprise avec l'ensemble du personnel.

### CONCERNANT LA PRÉVENTION COLLECTIVE

#### EFFECTUER UN ÉTAT DES LIEUX :

- Le problème de prévention des conduites addictives a-t-il été évoqué dans l'entreprise et de quelle manière ?
- Votre règlement intérieur ou votre note de service (pour une entreprise de moins de 20 salariés) comporte-t-il un paragraphe concernant la prévention des risques liés aux conduites addictives (voir Fiche 2) : interdiction formelle de consommer de l'alcool et des stupéfiants, conditions de tests de dépistage, autorisation et encadrement des postes d'entreprise...
- Avez-vous établi une liste des postes de sécurité et de sûreté ou postes dits « hypersensibles » (voir Fiche 2) ?
- Existe-t-il dans l'entreprise des situations de travail qui pourraient favoriser les consommations de substances psychoactives (repas commerciaux, horaires atypiques, amplitude et charge de travail importantes, contrainte temporelle...) ?

FORMER L'ÉQUIPE DE DIRECTION, les représentants du personnel, les membres du CSE (ex-CHSCT) sur la prévention des pratiques addictives en milieu professionnel (démarche de prévention collective) :

SENSIBILISER ET INFORMER LES SALARIÉS sur le risque alcool et les autres substances psychoactives (identification des signes d'alerte, réglementation...).

INFORMER LES NOUVEAUX SALARIÉS.

ACCOMPAGNER LE PERSONNEL : se rapprocher du service de santé au travail, solliciter les structures locales spécialisées (voir Fiche 8).

### CONCERNANT LA PRÉVENTION INDIVIDUELLE

1. Identifier auprès des salariés des comportements présumés en relation avec la consommation de substances psychoactives (indicateurs d'alerte) : un constat de situations aiguës, un ou des accidents de travail, des incidents, de l'absentéisme, des retards fréquents, une baisse de la qualité de travail...

2. Mettre en place une procédure de prise en charge du salarié en cas de situation aiguë, aigüe ou répétée.

- ▶ Retrait du poste de travail sans laisser seul le salarié.
- ▶ Maintien du dialogue et mise en application des conduites à tenir adaptées à la situation (voir Fiches 3 et 4).
- ▶ Rédaction d'une fiche de constat relatant les faits, établie par l'employeur ou le responsable hiérarchique avec copie au salarié et au médecin du travail (voir Fiche 5).
- ▶ Convocation à un entretien du salarié par l'employeur ou le responsable hiérarchique et le salarié, mise en place éventuelle d'un accompagnement du salarié.
- ▶ Prise de rendez-vous pour une visite médicale occasionnelle à la demande de l'employeur auprès du médecin du travail du service de santé au travail, après information du salarié du motif de la demande et communication au médecin du travail d'un courrier explicatif (motifs de la demande).



# PRÉSENTATION DU GUIDE PRÉVENTION DES RISQUES LIÉS AUX CONDUITES ADDICTIVES EN MILIEU PROFESSIONNEL

## FICHE 2 : LE RÈGLEMENT INTÉRIEUR NOTE DE SERVICE

**LE RÈGLEMENT INTÉRIEUR, OBLIGATOIRE DANS TOUTE ENTREPRISE D'AU MOINS 20 SALARIÉS** est le document dans lequel l'employeur fixe notamment les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise et les règles relatives à la discipline (Code du travail art. L.1321-1).

Il constitue un outil indispensable pour mettre en place une politique de prévention dans l'entreprise et va permettre d'édicter les règles relatives au contrôle et à la sanction de la consommation d'alcool et de drogues en milieu de travail.

“ Le règlement intérieur doit être soumis à l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut des délégués du personnel ainsi que, pour les matières relevant de sa compétence, à l'avis du CHSCT (Code du travail, art. L.1321-4). Il doit faire l'objet de publicité et de dépôt (être porté à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail ou aux locaux où se fait l'embauche par tout moyen) et doit être déposé au Greffe du Conseil de prud'hommes du ressort de l'entreprise. Il doit être soumis au contrôle de l'inspection du travail. Il entre en vigueur un mois après les formalités de dépôt et de publicité.

Dans les entreprises de moins de 20 salariés, à défaut de règlement intérieur, l'employeur peut fixer ces règles dans une note de service qui est soumise au même régime que le règlement intérieur : consultation des représentants du personnel, communication à l'inspecteur du travail, dépôt et formalités de publicité.”

Les obligations de sécurité de l'employeur (article L.4121-1 du Code du travail) et du salarié (article L.4122-1 du Code du travail) s'imposent quel que soit l'effectif de l'entreprise.

Les dispositions du règlement intérieur (ou note de service) ne peuvent « apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché » (Article L. 1321-3 du Code du travail).

Le règlement intérieur peut tout d'abord rappeler les dispositions du Code du travail, du Code de la santé publique, du Code pénal et du Code de la route:

- ▶ Interdiction de la consommation de toute boisson alcoolisée au sein de l'entreprise lorsque la santé ou la sécurité des salariés est en jeu (Article L.4121-1 du Code du travail).
- ▶ Interdiction d'introduire et de distribuer des boissons alcoolisées sur les lieux de travail.
- ▶ Interdiction de posséder, d'introduire et de consommer de la drogue sur les lieux de travail (Code pénal et Code de la santé publique).
- ▶ Interdiction de conduire sous l'emprise de stupéfiants ou d'un état alcoolique (Code de la route).
- ▶ Interdiction de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse.

Le règlement intérieur précise aussi :

- ▶ Les mesures d'encadrement des pots d'entreprise.
- ▶ Les sanctions disciplinaires : l'employeur doit respecter le principe de justification et de proportionnalité des mesures de contrôle prévues dans le règlement intérieur.
- ▶ Les modalités de dépistage d'alcool ou de drogues.

Pour cela, l'employeur doit définir les postes pour lesquels l'imprégnation alcoolique ainsi que l'emprise de la drogue constituent un danger particulièrement élevé pour le salarié et pour les tiers.

A titre indicatif la liste non exhaustive des postes concernés: conducteur de poids lourd, chauffeur-livreur, conducteur transport en commun, cariste, postes nécessitant la manipulation de produits inflammables, de machines dangereuses, de produits à caractère bactériologique, postes relatifs au travail en hauteur, au contrôle sanitaire, à la santé publique, aux laboratoires...

Ces postes de travail seront identifiés en concertation avec le médecin du travail et/ou les représentants du personnel. Les salariés concernés doivent être informés.

### 1. Concernant le contrôle d'alcoolémie (voir Fiche 6) :

Les conditions de réalisation du contrôle d'alcoolémie par alcotest.

2. Concernant le dépistage de drogues (ce qu'il faut savoir concernant les tests salivaires de dépistage de drogues en vigueur à la date de réalisation du document (04/2017) : Le Conseil d'Etat du 5 décembre 2016 (CE, 5 déc.2016, n°394.178) vient de rendre un arrêt par lequel il permet la réalisation d'un test salivaire de détection de stupéfiants par l'employeur ou un supérieur hiérarchique, en dehors de toute présence médicale. **sous certaines conditions cumulatives décrites ci-dessous** (voir Fiche 8).

Le recours à des tests salivaires aléatoires de détection de produits stupéfiants, les modalités de réalisation et les conséquences possibles en cas de test positif doivent être prévus par un règlement intérieur, régulièrement adopté et porté à la connaissance des salariés.

### TROIS CONDITIONS DOIVENT ÊTRE REMPLIES

- ▶ Les tests doivent concerner une population de salariés déterminée. Il s'agit de salariés occupant certains postes dits « hypersensibles », c'est-à-dire pour lesquels l'emprise de drogue constitue un danger particulièrement élevé pour la santé et la sécurité du salarié et des tiers.
- ▶ En cas de résultat positif, le salarié peut demander une contre-expertise médicale qui devra être effectuée dans les plus brefs délais, à la charge de l'employeur.
- ▶ L'employeur et le supérieur hiérarchique, préalablement formés à l'utilisation de ces tests, « ont l'obligation de respecter le secret professionnel quant aux résultats».

“ Le conseil d'Etat précise que le contrôle de la consommation de drogues n'est pas aussi précis que le contrôle d'alcoolémie. Il peut établir la consommation récente de produits stupéfiants mais non apporter la preuve que le salarié est encore sous l'emprise de la drogue et n'est donc pas apte à exercer son emploi. Ce contrôle ne peut donc être imposé qu'aux salariés travaillant sur des postes dits « hypersensibles drogue et alcool ».”

# PRÉSENTATION DU GUIDE PRÉVENTION DES RISQUES LIÉS AUX CONDUITES ADDICTIVES EN MILIEU PROFESSIONNEL

## FICHE 3 : CONDUITE À TENIR FACE À UN TROUBLE DU COMPORTEMENT AIGU POTENTIELLEMENT LIÉ À LA CONSOMMATION DE SUBSTANCES PSYCHOACTIVES SUR LE LIEU DE TRAVAIL

- ▲ TOUT COMPORTEMENT ANORMAL PEUT AVOIR DIFFÉRENTES ORIGINES (MALADIE, EXPOSITION À DES PRODUITS CHIMIQUES, CONSOMMATION DE MÉDICAMENTS) ET NÉCESSITE UN AVIS MEDICAL.

### 1. IDENTIFICATION DES SIGNES D'ALERTE :

Propos incohérents, démarche titubante, désorientation, agressivité, difficultés d'élocution, somnolence, état de malaise...

### 2. DANGER IMMÉDIAT POUR LE SALARIÉ LUI-MÊME ET/OU AUTRUI :

**NE JAMAIS LAISSER LE SALARIÉ SEUL.  
RESTER À SON ÉCOUTE ET TENTER DE MAINTENIR LE DIALOGUE.**

- **Écarter** le salarié de son poste de travail et ne pas le laisser seul,
- **Informier** le sauveteur secouriste du travail s'il en existe un dans l'entreprise,

► **Dans le cas d'un malaise:**

- **Appeler** le SAMU (15, 112) ou les pompiers (18) après avis du sauveteur secouriste s'il en existe un dans l'entreprise,
- **Noter** par écrit les instructions reçues par le médecin au téléphone et procéder aux mesures prescrites par le médecin,
- **Prévenir** la famille ou un tiers.



► **Dans le cas d'un comportement agressif et peu contrôlable :**

- **Demandez** un avis médical : médecin traitant, SAMU (15, 112), noter par écrit les instructions reçues par le médecin au téléphone et procéder aux mesures prescrites par le médecin
- **Appeler** si nécessaire (salarié violent) la police ou la gendarmerie (17),
- **Prévenir** la famille ou un tiers.

► **Dans tous les cas :**

- **Interdire** le départ du salarié par ses propres moyens,
- Le faire **raccompagner** par un tiers suivant les modalités définies dans le règlement intérieur et/ou note de service.
- **Ne pas le laisser seul** à son domicile.

### 3. RÉDACTION D'UN RAPPORT CIRCONSTANCIÉ PAR L'EMPLOYEUR :

- **Établir** une fiche de constat des faits avec copie pour le salarié (voir Fiche 5 bis),
- **Informier** le médecin du travail et organiser une consultation médicale avec transmission d'une copie de la fiche de constat.



### 4. ENTRETIEN INDIVIDUEL AVEC LE RESPONSABLE HIÉRARCHIQUE AU MOMENT DE LA REPRISE DU TRAVAIL :

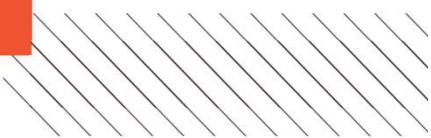
- **Remettre** la copie de la fiche de constat des faits,
- **Échanger** avec le salarié sur les circonstances de l'incident,
- Lui **remettre** la convocation pour la visite médicale avec le médecin du Travail.

### 5. INFORMATION ET SENSIBILISATION SUR LES DANGERS DES CONDUITES ADDICTIVES EN MILIEU PROFESSIONNEL :

- **En fonction des éléments recueillis**, organiser une information auprès des salariés au sein de l'entreprise en se rapprochant des structures ressources spécialisées (voir Fiche 8).



# PRÉSENTATION DU GUIDE PRÉVENTION DES RISQUES LIÉS AUX CONDUITES ADDICTIVES EN MILIEU PROFESSIONNEL



## FICHE 4 : CONDUITE À TENIR FACE À UN TROUBLE DU COMPORTEMENT RÉPÉTÉ POTENTIELLEMENT LIÉ À LA CONSOMMATION DE SUBSTANCES PSYCHOACTIVES SUR LE LIEU DE TRAVAIL

▲ LE DÉNI DOIT ÊTRE LEVÉ, TOUT PARTICULIÈREMENT POUR LES SALARIÉS OCCUPANT DES POSTES DE SÉCURITÉ (CONDUITE DE VÉHICULES, DE MACHINES ET D'ENGINS, TRAVAIL EN HAUTEUR, MANIPULATION DE PRODUITS DANGEREUX...).

### 1. IDENTIFICATION DES SIGNES D'ALERTE :

Retards répétés, absences, désinvestissement, repli sur soi, changement de l'état général, non-respect des procédures, baisse de la vigilance, accidents bénins répétés, prises de risque, troubles de l'humeur...

### 2. RÉALISATION D'UN ENTRETIEN HIÉRARCHIQUE :

- **Décrire** les points observés,
- **Ouvrir** le dialogue après analyse de la situation,
- **Informier** le salarié qu'il peut être aidé, préciser qu'il doit rencontrer le médecin du travail.

### 3. RÉDACTION D'UN CONSTAT CIRCONSTANCIÉ PAR L'EMPLOYEUR :

- **Etablir** une fiche de constat des faits avec copie pour le salarié (voir Fiche 5 bis),
- **Informier** le médecin du travail et organiser une consultation médicale avec transmission d'une copie de la fiche de constat.

### 4. MISE EN PLACE D'ACTIONS :

- **Mettre en place** un accompagnement en accord avec le salarié, le responsable hiérarchique, le médecin du travail :
  - SUIVRE les recommandations du médecin du travail en terme d'adaptation de poste, de reclassement...
  - Programmer des rencontres périodiques avec le responsable hiérarchique pour faire le point sur la situation professionnelle.

### 5. INFORMATION ET SENSIBILISATION SUR LES DANGERS DES CONDUITES ADDICTIVES EN MILIEU PROFESSIONNEL :

- **En fonction des éléments recueillis**, organiser une information auprès des salariés au sein de l'entreprise en se rapprochant des structures ressources spécialisées (voir Fiche 8).

“ Selon les recommandations de la Société Française d'Alcoologie et la Société Française de médecine du travail (2013) « toute demande par l'employeur d'une visite médicale d'un salarié qu'il suspecte de troubles liés à la consommation de SPA (Substances Psycho Actives) doit être motivée par écrit avec une description précise des circonstances de survenue et du comportement observé ».”

# PRÉSENTATION DU GUIDE PRÉVENTION DES RISQUES LIÉS AUX CONDUITES ADDICTIVES EN MILIEU PROFESSIONNEL

## FICHE 5 BIS : FICHE DE CONSTAT SUITE À UN TROUBLE DU COMPORTEMENT POTENTIELLEMENT LIÉ À UNE CONSOMMATION DE SUBSTANCES PSYCHOACTIVES SUR LE LIEU DE TRAVAIL

### Copie à remettre au salarié

A établir par l'employeur ou le supérieur hiérarchique en cas de troubles du comportement d'un salarié, pouvant être liés à la consommation d'alcool ou à la consommation d'autres substances psychoactives

#### ► Identification :

Nom : .....  
Prénom : ..... Poste de travail : .....

#### ► Description de la situation ou de « l'état anormal » :

- |                          |                              |                              |  |                              |                              |
|--------------------------|------------------------------|------------------------------|--|------------------------------|------------------------------|
| • Difficulté d'élocution | <input type="checkbox"/> oui | <input type="checkbox"/> non | • Gestes imprécis                        | <input type="checkbox"/> oui | <input type="checkbox"/> non |
| • Propos incohérents     | <input type="checkbox"/> oui | <input type="checkbox"/> non | • Troubles de l'équilibre                | <input type="checkbox"/> oui | <input type="checkbox"/> non |
| • Désorientation         | <input type="checkbox"/> oui | <input type="checkbox"/> non | • Agitation                              | <input type="checkbox"/> oui | <input type="checkbox"/> non |
| • Agressivité            | <input type="checkbox"/> oui | <input type="checkbox"/> non | • Somnolence                             | <input type="checkbox"/> oui | <input type="checkbox"/> non |
| • Haleine alcoolisée     | <input type="checkbox"/> oui | <input type="checkbox"/> non | • État de malaise                        | <input type="checkbox"/> oui | <input type="checkbox"/> non |
| • Démarche titubante     | <input type="checkbox"/> oui | <input type="checkbox"/> non | • Attitude inadaptée au poste de travail | <input type="checkbox"/> oui | <input type="checkbox"/> non |
| • Autres                 | <input type="checkbox"/> oui | <input type="checkbox"/> non | Préciser : .....                         |                              |                              |
| • Observations :         | .....                        |                              |  |                              |                              |

#### ► Constat effectué :

- Le (jour, heure, minutes) : .....
- Lieu (précis) : .....
- Par (nom, prénom, fonction, service) : .....
- Témoin(s) (nom, prénom, fonction) : .....
- Alcootest réalisé :  oui  non  
Résultat :  positif  négatif
- Autre test de dépistage :  oui  non  
Résultat :  positif  négatif
- Contre-expertise médicale :  oui  non

#### ► Prise en charge :

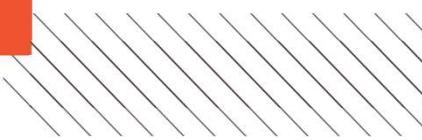
- Appel(s) :  15 (SAMU)  
 17 (Police ou Gendarmerie)  
 Médecin de ville  
 Médecin du travail (Tél. : .....)
- Suivi :  Maintien de la personne dans l'entreprise  
 Retour au domicile par :  La famille  Un tiers  
 Orientation/hospitalisation :  Transport par le SAMU  
 Ambulance adressée par le SAMU

#### ► Fiche à transmettre pour information :

- Au médecin du travail  
(en cas d'absence de contact lors de l'incident le .....).  
 À la personne en charge des ressources humaines.

REMARQUE : A partir du modèle Alcool et prévention de l'Institut National du Travail et de l'Education du Travail, édition 2003

# PRÉSENTATION DU GUIDE PRÉVENTION DES RISQUES LIÉS AUX CONDUITES ADDICTIVES EN MILIEU PROFESSIONNEL



## FICHE 6 : CONDITIONS DE RÉALISATION DU CONTRÔLE D'ALCOOLÉMIE EN ENTREPRISE



Le contrôle d'alcoolémie par alcotest ne peut pas être imposé de façon systématique et à l'ensemble du personnel. Ce contrôle est justifié par d'**impérieux motifs de sécurité** et proportionné au but recherché. L'alcotest n'est autorisé que pour les postes de « sûreté ou de sécurité » et s'il est assorti de garanties pour le salarié.

**Il doit avoir pour objet de prévenir ou de faire cesser une situation dangereuse.**

**« Les contrôles d'alcoolémie sont licites dès lors que les modalités de ce contrôle en permettent la contestation et qu'en égard à la nature du travail confié à ce salarié, un tel état d'ébriété est de nature à exposer les personnes ou les biens à un danger. » (Cour de cassation, 22 mai 2002, n°99-45.878). »**

**1. Le règlement intérieur ou la note de service doivent prévoir :**

- la possibilité de recours au dépistage de l'alcoolémie,
- les postes de sûreté ou de sécurité concernés,
- la personne habilitée à effectuer le test de dépistage,
- la nature et l'objet du dépistage,
- les conséquences d'un résultat positif ou d'un refus du test,
- la possibilité de contestation par le salarié avec recours à une contre-expertise dont les modalités sont fixées au préalable.

**2. Le salarié doit recevoir une information individuelle** préalablement au test.

**3. Le salarié doit être consentant** pour se faire dépister. Si le salarié refuse de se soumettre à l'alcotest, il est susceptible de s'exposer à une sanction.

**4. La présence d'un tiers pour la réalisation d'un test** est fortement recommandée mais elle n'est pas obligatoire.

**5. Une information des représentants du personnel est souhaitable,** mais leur présence lors d'un contrôle n'est pas obligatoire.

# PRÉSENTATION DU GUIDE PRÉVENTION DES RISQUES LIÉS AUX CONDUITES ADDICTIVES EN MILIEU PROFESSIONNEL

## FICHE 7 : RAPPELS RÉGLEMENTAIRES

Pour rappel, dans le Code du travail aucun texte spécifique n'aborde à ce jour la consommation de drogues illicites (à la différence de la problématique de l'alcool en entreprise) dans la mesure où la consommation des drogues est illégale.



### EMPLOYEURS

- ▶ **Obligations de sécurité de résultat** : l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (article L. 4121-1 du Code du travail).
- ▶ **Principe de proportionnalité et de justification** : nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature et la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché (art. L.1121-1 du Code du travail).
- ▶ **Responsabilité de l'employeur vis-à-vis des dommages** que ses salariés peuvent causer à des tiers (article 1242 du Code civil).
- ▶ **Principe de transparence** : aucune information concernant personnellement un salarié ne peut être collectée par un dispositif qui n'a pas été porté préalablement à sa connaissance (art. L.1222-4 du Code du travail).
- ▶ **Responsabilité pénale engagée** : délit de mise en danger de la vie d'autrui, atteinte involontaire à la vie/ intégrité de la personne, omission de porter secours (art. 223-1 à 223-6 du Code pénal).

### SUBSTANCES PSYCHOACTIVES

- ▶ **Interdiction d'introduire, de distribuer des boissons alcoolisées** et interdiction de l'ivresse sur le lieu de travail (Art.R.4228-20 ; art.R.4228-21 ; art.R.3231-16 du Code du travail).
- ▶ **Mise à disposition de boissons non alcoolisées** aux salariés (Art.R.4225-2 et art.R.4225-4 du Code du travail).
- ▶ **La délivrance de boissons alcooliques** au moyen de distributeurs automatiques est interdite (Art.L.3322-8 du Code de la santé publique).
- ▶ **Interdiction générale de toute consommation de substances illicites** (stupéfiants : cannabis, cocaïne et autres drogues...) (Art L.3421-1 du Code de la santé publique).
- ▶ **Le transport, la détention, l'offre, la cession, l'acquisition ou l'emploi, illicites de stupéfiants** sont punis de dix ans d'emprisonnement et de 7 500 000 euros d'amende (Art. 222-37 du Code pénal).
- ▶ **Interdiction de fumer** sur les lieux de travail (Art. R.3511-1 à R.3511-14 du Code de la santé publique).
- ▶ **Interdiction de vapoter** dans les lieux de travail fermés ou couverts à usage collectif, sauf exceptions (Art. L.3513-6 du Code de la santé publique).

### SALARIÉS

- ▶ **Exécution du contrat de travail** et respect du règlement intérieur.
- ▶ **Obligation de sécurité** envers lui-même et à l'égard d'autrui (Art. L. 4122-1 et L. 4131-2 du Code du travail).
- ▶ **Droit d'alerte du salarié** : devant toute situation grave pour sa santé et celle d'autrui (Art. L. 4131-1 du Code du travail).
- ▶ **Droit de retrait du salarié** : peut se retirer quand il a un motif raisonnable de penser qu'il y a un danger grave et imminent pour sa santé (art. L 4131-1 L4131 al. 2 du Code du travail).
- ▶ **Poursuite pour non-assistance à personne en danger** (art 223-6 du Code pénal).
- ▶ **Poursuite si consommation et trafic de drogue** sur les lieux de travail (art 222-49, 222-37 du Code pénal et L.3421-3 et L 3422-1 du Code de la santé publique).



### RÈGLEMENT INTÉRIEUR

- ▶ **Décret n° 2014-754 du 1<sup>er</sup> juillet 2014 modifiant l'article R. 4228-20 du Code du travail :** Aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail. Lorsque la consommation de boissons alcoolisées, dans les conditions fixées au premier alinéa, est susceptible de porter atteinte à la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur, en application de l'article L.4121-1 du Code du travail prévoit dans le règlement intérieur ou, à défaut, par note de service les mesures permettant de protéger la santé et la sécurité des travailleurs et de prévenir tout risque d'accident. Ces mesures, qui peuvent notamment prendre la forme d'une limitation voire d'une interdiction de cette consommation, doivent être proportionnées au but recherché.
- ▶ Le règlement intérieur doit être porté à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail ou aux locaux où se fait l'embauche par tout moyen (décret du 20 octobre 2016) remplaçant l'obligation d'affichage « affiché à une place convenable et aisément accessible dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux et à la porte des locaux où se fait l'embauche » (Article R.1321-1 et 1321-4 du Code du travail).

# PRÉSENTATION DU GUIDE PRÉVENTION DES RISQUES LIÉS AUX CONDUITES ADDICTIVES EN MILIEU PROFESSIONNEL

## FICHE 8 : RESSOURCES ET COORDONNÉES

### RESSOURCES INTERNET :

- **MILDECA**, Mission Interministérielle de Lutte contre les Drogues et les Conduites Addictives, [www.droques.gouv.fr](http://www.droques.gouv.fr)
- **INRS**, Institut National de Recherche et de sécurité, [www.inrs.fr/risques/addictions.html](http://www.inrs.fr/risques/addictions.html)
- [www.travailler-mieux.gouv.fr](http://www.travailler-mieux.gouv.fr)
- [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)
- **Addict'Aid**, [www.addictaide.fr](http://www.addictaide.fr)
- **Conseil d'État** - Base de jurisprudence 05/12/2016 :  
[www.conseil-etat.fr/fr/arianeweb/CE/analyse/2016-12-05/394178](http://www.conseil-etat.fr/fr/arianeweb/CE/analyse/2016-12-05/394178)

### BROCHURES :

- Pratiques addictives en milieu de travail. **Principes de prévention**, INRS, ED 6147, 2013
- Prévenir la consommation des substances psychoactives en milieu professionnel :  
Le guide de l'employeur • [www.aipals.com](http://www.aipals.com)
- Prévenir la consommation des substances psychoactives en milieu professionnel :  
Le guide du salarié • [www.aipals.com](http://www.aipals.com)

### STRUCTURES SPÉCIALISÉES NATIONALES ET LOCALES :

- ANPAA : [www.anpaa.asso.fr](http://www.anpaa.asso.fr) • 04 99 77 10 77
- Ligue Contre la Violence Routière : [www.violenceroutiere.org](http://www.violenceroutiere.org) • 06 25 25 42 35
- Association Arc en ciel : [www.amtarcenciel.fr](http://www.amtarcenciel.fr) • 04 67 92 19 00
- GEFLUC (Groupe des Entreprises Françaises dans la Lutte contre le Cancer) :  
[www.gefluc-fr.org](http://www.gefluc-fr.org) • 04 67 52 35 47
- UTTD (Unité de traitement des toxicodépendances) du CHRU de Montpellier :  
04 67 33 69 15

### SERVICE NATIONAL D'ACCUEIL TÉLÉPHONIQUE :

#### POUR ACCOMPAGNER, INFORMER ET ORIENTER

- **Drogues info service** : 0 800 23 13 13 (appel anonyme et gratuit depuis un poste fixe).
- **Alcool info service** : 0 980 980 930 (appel anonyme et non surtaxé, coût d'une communication locale depuis un poste fixe).
- **Tabac info service** : 3989 (0,15 euros / min depuis un poste fixe).
- **Écoute Alcool** : 0 811 91 30 30 (appel anonyme et non surtaxé, coût d'une communication locale depuis un poste fixe).
- **Écoute Cannabis** : 0 980 980 940 (appel anonyme et non surtaxé, coût d'une communication locale depuis un poste fixe).
- **Fil Santé Jeune** : 0 800 235 236 (Service anonyme et gratuit ou depuis un portable 01 44 93 30 74 tous les jours de 8h à minuit).

### VOTRE SERVICE DE SANTÉ AU TRAVAIL [WWW.AIPALS.COM](http://WWW.AIPALS.COM)

- **Centre de Castries** : 85 rue des Gardians - 34160 Castries • 04 26 78 47 80
- **Centre de Lattes** : ZAC Font de la Banquière- Plan du Nega Cat - CS 71007 34973 Lattes Cedex • 04 67 15 93 30
- **Centre de Montpellier** : 429 rue de l'Industrie - CS 70003 34078 Montpellier Cedex 03 • 04 67 06 20 10

## OUTIL PRATIQUE : ADDICT AIDE

[HTTPS://WWW.ADDICTAIDE.FR/PRO/](https://www.addictaide.fr/pro/)

<https://www.youtube.com/watch?v=Mg2DSINTJxc>

**DISPOSITIF ESPER DE LA MIDECA :** [HTTPS://WWW.DROGUES.GOUV.FR/ENTREPRISES-SERVICES-PUBLICS-ENGAGENT-RESOLUMENT-ESPER](https://www.drogues.gouv.fr/entreprises-services-publics-enga...-esper)



The screenshot shows the homepage of the Addict AIDE pro website. At the top, there is a navigation bar with links: FICHES PRATIQUES, FAQ, ACTEURS, LES ADDICTIONS, ILS TÉMOIGNENT, and a green button labeled "Addict AIDE LE VILLAGE DES ADDICTIONS". Below the navigation bar, the main content area has a blue background. On the left, there is a text box with the heading "Le portail des addictions en milieu professionnel" and a paragraph describing its purpose for professionals. To the right of the text box is a stylized illustration of people interacting around a large screen displaying graphs and charts, set against a backdrop of buildings and clouds.

Ce portail a été conçu avec le soutien de la Mission Interministérielle de Lutte contre les Drogues et les Conduites Addictives (Mildeca).



## FOCUS MOIS SANS TABAC

<https://mois-sans-tabac.tabac-info-service.fr/>



## FOCUS MOIS SANS TABAC



### RESSOURCES A DISPOSITION :

#### **SOUFFLE LR :**

<https://www.lesouffle.org/la-fondation/notre-reseau/comite-du-languedoc-roussillon-le-souffle-lr/>

**Contact :** Sophie BRICOUT Coordonnatrice des actions 06 73 79 77 66 [contact@soufflelr.fr](mailto:contact@soufflelr.fr)

#### **EPIDAURE : Département Prévention de l'ICM**

**Contact :** Maxime DUBECH Chargé de projets Epidaure – Département Prévention de l'ICM  
+334 67 61 25 03 [Maxime.Dubech@icm.unicancer.fr](mailto:Maxime.Dubech@icm.unicancer.fr) [www.icm.unicancer.fr](http://www.icm.unicancer.fr)

#### **CODES :**

<https://codes34.org/nos-actions/>

**Contact :** Justine ZECCA Infirmière tabacologue 06 07 71 31 00 [justine.zecca@codes34.org](mailto:justine.zecca@codes34.org)



## QUESTIONS

---

**Vous pouvez utiliser l'interface «Questions» pour poser vos questions par écrit, afin que les intervenants puissent vous répondre.**

**Vous pensez avoir d'autres questions après le webinaire ?  
Notre équipe reste à votre écoute !**

N'hésitez pas à nous contacter au 04 28 70 08 85  
ou écrivez-nous à [contact@aipals.com](mailto:contact@aipals.com)