

# LA CONSOMMATION DE SUBSTANCES PSYCHO ACTIVES (SPA) ET LE TRAVAIL

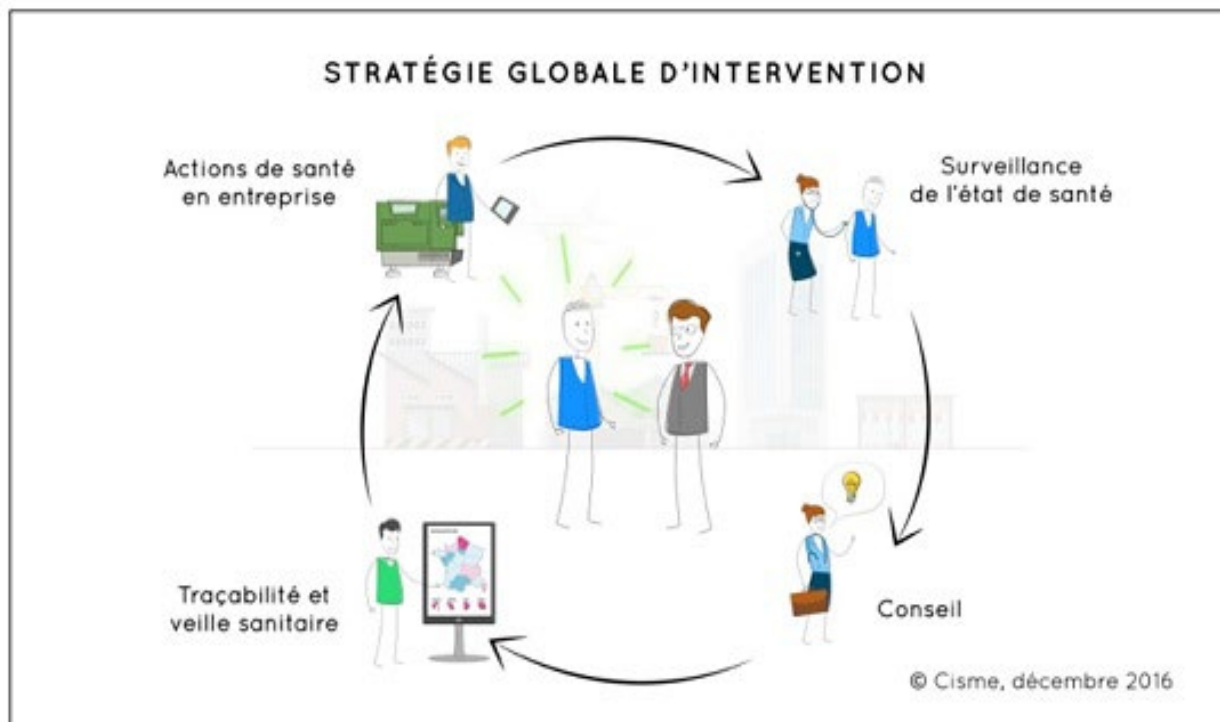
25/07/2023

*Infirmières en Santé au Travail*

*Assistante en Santé et Sécurité au Travail*

# Présentation du service

- Enjeu des services de santé au travail : « *éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail* ».
- 4 missions :



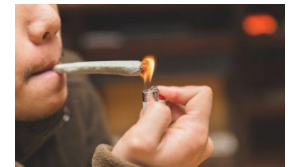
## LES SPA



# Définition

Les SPA sont des produits licites ou illicites:

- ↳ Qui agissent sur le cerveau
- ↳ En modifiant le comportement, le raisonnement, les émotions, les sensations, l'humeur, la perception du risque, les capacités et la vigilance
- ↳ Qui peuvent engendrer une dépendance



= ALCOOL, CANNABIS, MEDICAMENTS PSYCHOTROPES (COCAÏNE, OPIACES, AMPHETAMINES...)



# Quelques chiffres



## 18-35 ans

Tranche d'âge la plus concernée par la consommation d'ALCOOL, de TABAC et de CANNABIS



## Tous les métiers sont concernés



mais les métiers des ARTS et SPECTACLE, de l'HEBERGEMENT/RESTAURATION, de l'AGRICULTURE, du TRANSPORT, de la CONSTRUCTION et ceux en RELATION avec le PUBLIC sont les plus exposés

## 11% des femmes cadres

ont une CONSOMMATION à RISQUE d'ALCOOL. Une prise de responsabilité augmente le risque d'alcool chez les femmes contrairement aux hommes.



### ACTIFS OCCUPÉS



## 18.6%

ont eu un épisode d'alcoolisation ponctuelle importante dans le mois

## 9,5%

ont eu des ivresses répétées



## 28%

fument quotidiennement



## 9.6%

ont consommé du cannabis dans l'année

### DEMANDEURS D'EMPLOI

## 22.2%

ont eu un épisode d'alcoolisation ponctuelle importante dans le mois

## 14,5%

ont eu des ivresses répétées

## 39.9%

fument quotidiennement

## 16%

ont consommé du cannabis dans l'année

Sources : Baromètre santé 2014, 2017 (Santé Publique France), (OFDT, 2017), Cohorte CONSTANCES, Etude ELEAS 2016

# Quelques chiffres



## L'alcool au travail c'est :

- 👉 **jusqu'à 15% des effectifs d'une entreprise.** Source officiel-prevention.com
  - ➡ 16,4 % des actifs, déclarent consommer de l'alcool sur le lieu de travail en dehors des repas et des pots. Préventica 2019
- 👉 **un absentéisme 4 fois plus élevé**
- 👉 **10 à 20% des accidents du travail** (alcool et usage de psychotropes)
  - ➡ coût moyen : 1,5% de la masse salariale. source officiel-prevention.com



👉 **9% des consommateurs d'ALCOOL & 13% des consommateurs de CANNABIS**

disent avoir augmenté leur consommation l'année précédente du fait de problèmes liés au travail ou de leur situation professionnelle

(Baromètre santé INPES 2010)



# Liens entre les consommations et les conditions de travail

- **Acquisition:** faisant partie de la culture du métier, de l'entreprise, facilitant le lien social et la production (pauses cigarettes, pots, repas avec alcool...)
- **Adaptation:** dopantes pour tenir au travail, maintenir ou améliorer la performance : automédication, conduites
- **Importation:** des consommations de la vie privée qui débordent sur le travail : consommations festives, de loisir ou de nécessité

6 facteurs professionnels  
pouvant « initier ou  
favoriser » l'usage de SPA :

- 1) Disponibilité et offre des produits
- 2) Pratiques culturelles et socialisantes
- 3) Tensions psychiques
- 4) Pauvreté des liaisons sociales
- 5) Précarité professionnelle
- 6) Tensions physiques.

# Nos représentations

## Représentations positives



Symbole de plaisir



Symbole de fête



Symbole de sociabilité,  
de cohésion d'entreprise



Marqueur culturel  
et identitaire

## Représentations négatives



- Ivresse
- Dépendance
- Alcoolisme
- Toxicomanie

Usage à risque

Alcool=risque  
pour la santé



# Les SPA: Les modes de consommation

- **Usage simple:**

- ↳ **Absence** de complication pour la santé

- ↳ **Absence** de troubles du comportement ayant des conséquences nocives pour soi ou pour autrui



# Les SPA: Les modes de consommation

- MESUSAGE
- DEPENDANCE

↳ Impossibilité de se passer de consommer sous peine de souffrances physiques et/ou psychiques

↳ **Besoin irrépressible et répété, jamais réellement assouvi**



**Pas de notion de quantité**

# Les 11 critères



1. Utilisation répétée d'une substance conduisant à l'incapacité de remplir des obligations majeures (au travail, à l'école ou à la maison).
2. Utilisation répétée d'une substance dans des situations où cela peut être physiquement dangereux.
3. Problèmes judiciaires récurrents liés à l'utilisation d'une substance.
4. Utilisation de la substance malgré des problèmes interpersonnels ou sociaux, persistants ou récurrents, causés ou exacerbés par les effets de la substance.



# Les 11 critères



5. Tolérance, définie par l'une des manifestations suivantes :
  - besoin de quantités toujours plus grandes de la substance pour obtenir une intoxication ou l'effet désiré
  - effet nettement diminué en cas d'usage continu de la même quantité de substance.
6. Sevrage (« manque ») se manifestant par l'un des signes suivants :
  - apparition de symptômes, variables selon la substance ;
  - la même substance (ou une autre) est consommée pour soulager ou éviter les symptômes de sevrage.
7. Substance prise en quantité supérieure ou pendant plus de temps que ce que la personne avait envisagé.

# Les 11 critères



- 8. Désir persistant ou efforts infructueux pour réduire ou contrôler l'utilisation de la substance.
- 9. Temps considérable consacré à se procurer la substance, la consommer ou récupérer de ses effets.
- 10. Abandon ou réduction d'activités (sociales, occupationnelles, loisirs) en raison de l'utilisation du produit.
- 11. Poursuite de l'utilisation de la substance malgré la connaissance de l'existence d'un problème physique ou psychologique persistant ou récurrent déterminé ou exacerbé par la substance.

# Les comportements qui alertent

- <https://www.youtube.com/watch?v=Mk5MIF-916U>

Où commence l'addiction?

- [https://www.youtube.com/watch?v=sS\\_ScROhviQ](https://www.youtube.com/watch?v=sS_ScROhviQ)

Comprendre l'addiction

- <https://www.youtube.com/watch?v=DG6qBTNCyUY>

Comment savoir si j'ai un problème avec l'alcool ?

# Les comportements qui alertent

- Film ALCOOL INRS

# Les comportements qui alertent

- Film « La boulette » INRS



# Les comportements qui alertent

- Film LES MEDICAMENTS INRS

# Les comportements qui alertent



- Incapacité de discuter du problème
- Arrive en retard, absentéisme fréquent de courte durée, notamment les lundis matin et vendredis après-midi, allongement des temps de pause
- Prise de risque, baisse et / ou perte d'attention et de vigilance, modification de la perception du risque et de la productivité
- Amplifie la qualité de son travail / Prétextes
- Comportements agressifs, grandiloquents (gestuelle exacerbée), violence, sauts d'humeur, agressivité soudaine, signe de dépression, isolement

# Les comportements qui alertent



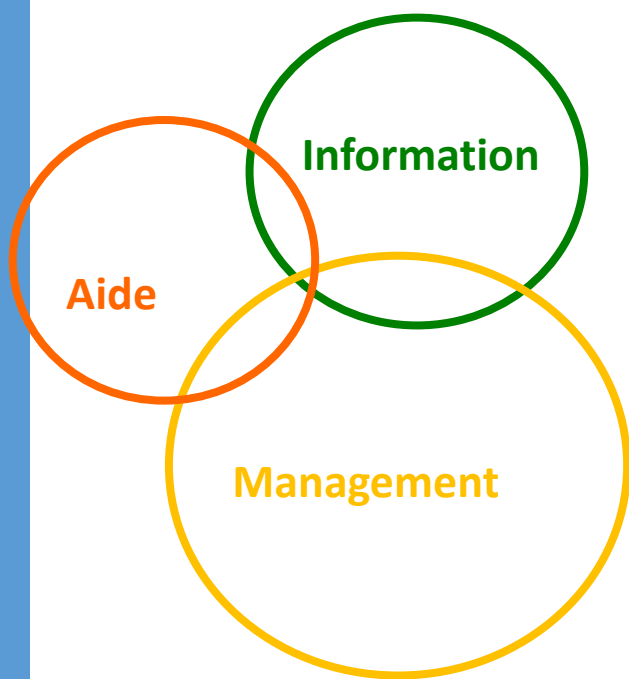
- Promesses et résolutions qui échouent
- Problème financier (avance sur salaire)
- Evite la hiérarchie
- Accidents de travail et de trajet
- Boit seul à son domicile et/ou sur le lieu de travail
- Problèmes personnels (divorce, démêlés avec la justice)
- Détérioration physique, négligence vestimentaire, hygiène corporelle

# COMMENT AGIR



# Démarche de prévention, mise en place :

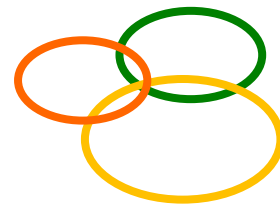
- Par la DGT et la MILDECA.
- Démarche structurée en 3 volets à aborder conjointement.



## La démarche type recommandée avec 3 volets indispensables à aborder:

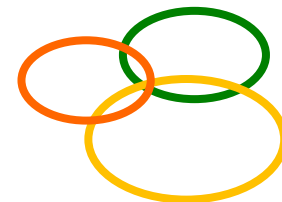
- A élaborer collectivement dans un esprit d'accompagnement et de soutien, en communiquant sur les modes d'interventions, les moyens mis en œuvre, les limites et rôles de chacun.
- Démarche **globale**, à inclure dans la **politique de prévention des risques professionnels de l'entreprise** en considérant tous les **facteurs de risques** (*conditions de travail difficiles, emploi précaire...*)

# Démarche de prévention, pourquoi ?



- ❑ L'employeur est responsable de la santé et de la sécurité de ses salariés
- ❑ Il doit faire respecter le code du travail, le RI
- ❑ Il doit l'inscrire dans l'évaluation des risques professionnels (DUERP, obligatoire)
- ❑ Stats : consommations réelles en milieu du travail et dans tous les secteurs
- ❑ Lien entre consommations et conditions de travail est reconnu avec identification de facteurs professionnels favorisant ( ex : culture entreprise,...)

# Démarche de prévention, comment faire ?



## Management

👍 Préciser la politique générale de l'entreprise concernant la consommation de SPA dans le **DUERP** et le **RI** :

- Gestion des pots
- Conduites à tenir en cas de troubles du comportement

## Information

👍 Affichage informatif

- Alcool ,
- Cannabis,
- Médicament

👍 Organisation d'actions, de campagnes de sensibilisation pour tous les salariés

## Aide

👍 Affichage

- Des numéros verts,
- Des structures ressources

👍 Orientation précoce d'un collaborateur pressenti en difficulté en abordant la situation avec lui

# Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP)

- Solliciter la participation des salariés
- Inclure le risque en fonction :
  - **Danger :**
    - Élément nuisible ou situation susceptible de provoquer des dommages corporels ou matériels.
  - **Exposition à...**
  - **Risque**
    - Probabilité de voir se manifester un dommage
  - **Dommage**
    - Effet sur la santé
- Mettre en place un plan d'action



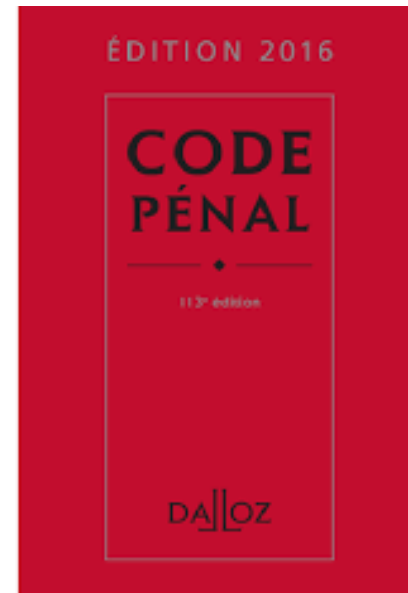


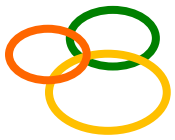
# Unité 1 :

| Unité 1 :                                            |                  |                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                      |           |         |                                                                                              |                                  |                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|------------------------------------------------------|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|---------|----------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|--------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Cotation                                             |                  |                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                      |           |         |                                                                                              |                                  |                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| Fréquence                                            |                  |                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                      |           |         |                                                                                              |                                  |                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| Gravité                                              |                  |                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                      |           |         |                                                                                              |                                  |                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| Maîtrise                                             |                  |                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                      |           |         |                                                                                              |                                  |                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| Dangers<br>(Cf : liste des principaux risques)       | Personne exposée | Situations dangereuses<br>(exposition à)                                                                                                                                                                                              | Risques / dommages éventuels                                                                                                                                                                         | Cotation  |         | Préventions existantes :<br>Organisationnelle<br>Technique<br>Humaine<br>(Cf : méthodologie) | Cotation avec maîtrise du risque |                                      | PLAN D' ACTIONS<br>Actions à envisager                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|                                                      |                  |                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                      | Fréquence | Gravité |                                                                                              | Maîtrise                         | Criticité +<br>Priorité<br>d'actions |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| ADDICTIONS :<br>Alcool, les drogues, les médicaments |                  | <u>CONDUCTEUR DE TRAVAUX / BUREAU D'ETUDES :</u><br>Délais trop courts, imposés<br>Charge mentale accrue<br>Pression temporelle et psychique<br>Réunions de chantier, déjeuner d'affaires, repas d'équipe....<br>Culture d'entreprise | multiplication de conduites addictives<br>accident de voiture, perte du permis, baisse de la vigilance, contusions diverses, AT, absentéisme, dépression, désocialisation, irritabilité, conflits... |           |         |                                                                                              |                                  | 0                                    | Règlement intérieur,<br>Mise à disposition de conduite à tenir en cas de troubles du comportement<br>Gestion des pôts<br>Désigner des chauffeurs pour le retour<br>Mise à disposition de brochures ou d'affiches<br>Sensibilisation aux SPA pour l'ensembles des salariés<br>Former des encadrants<br>Journée de prévention sur ce thème<br>Orientation<br>mise à disposition de boissons non alcoolisées |
|                                                      |                  | <u>MANŒUVRE/CONDUCTEURS D'ENGINS :</u><br>Pénibilité<br>culture d'entreprise<br>Idées reçues<br>Repas pris au restaurant (vin à table)<br>Contrats précaires<br>Manque de directive, peur de mal faire                                |                                                                                                                                                                                                      |           |         |                                                                                              |                                  | 0                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |

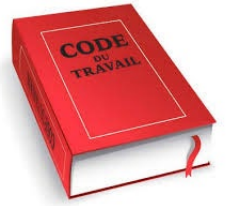


- LE CODE PENAL
- LE CODE DE LA ROUTE
- LE CODE DU TRAVAIL
- LE REGLEMENT INTERIEUR





# Le Code du Travail



## ➤ Article L4122-1

- Il incombe **au salarié de prendre soin**, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, **de sa sécurité et de sa santé** ainsi que celle **des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail**.

## ➤ Article L4121-1

- L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs

## ➤ Article R. 4228-20

- Le Code du travail interdit d'introduire ou de laisser distribuer dans l'établissement, pour être consommées par le personnel, toutes boissons alcoolisées autres que le vin, la bière, le cidre et le poiré

## ➤ Article R.4228-21

- Le Code du travail interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse

## ➤ Article R 4624-18

- « tout salarié bénéficie d'un examen médical à la demande de l'employeur ou à sa demande. La demande du salarié ne peut motiver aucune sanction. »

# Le règlement intérieur



Soit égal au code du travail, soit plus restrictif.

## ↩ Boissons alcoolisées

- *Autorisation Partielle*
- *Interdiction totale (PSS)*

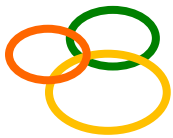
## ↩ Encadrement des pots

## ↩ SPA illicites

## ↩ Troubles aigus ou récurrents du comportement

## ↩ Dépistage

- *Alcootest*
- *Test salivaire*



Management

# Qui est responsable en cas d'accident du travail lié à une consommation de SPA

- *L'EMPLOYEUR*

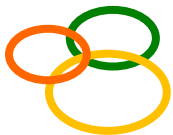
↳ Parce qu'il a une obligation de résultat en matière de sécurité et de santé de ses salariés ( Art.L4121-1 du code du travail)

- *LE SALARIÉ*

↳ Parce qu'il a une obligation de sécurité envers lui même (Art.L,4122-1 du code du travail)

- *LES COLLEGUES*

↳ Parce que chaque salarié a une responsabilité envers ses collègues (Art.L,4122-1 du code du travail)



# Gestion des pots en entreprise



Si la consommation de boissons alcoolisées est autorisée dans l'entreprise un certain nombre de précautions d'encadrement sont conseillées

## Pot organisé à l'initiative des salariés en prévenant l'employeur

- Demande écrite d'autorisation de pot indiquant son objet, ses horaires et la présence ou non de boissons alcoolisées
- Si l'employeur l'autorise sa responsabilité est engagée et les mesures d'encadrement à faire respecter sont les

## Pot informel organisé à l'initiative des salariés, sans prévenir l'employeur

- Cette situation peut être rencontrée sur des petites unités de travail, au moment de la pause déjeuner ou en fin de journée de travail, Dans ce cas, on se réfère au RI ou aux notes de service et à défaut au Code du Travail

## Pot organisé par l'employeur

La responsabilité de l'employeur peut être engagée, s'il n'a pas mis en œuvre **des règles claires pour encadrer les pots**



- Exemples de règles pour organiser un pot

- ↳ **J-3 , rappels aux salariés**

- dangers de l'alcool,
    - chauffeur désigné,
    - éthylotests

- ↳ **Désigner des référents garants** du bon déroulement

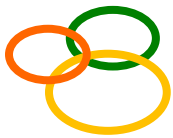
- ↳ **Horaires de début et de clôture du pot**



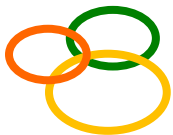
## ↳ Exemples de règles pour organiser un pot

- Privilégier les boissons non alcoolisées (eau, sodas, jus de fruits...), cocktail sans alcool, fruits frais...
- Pas d'alcool, type whisky, pastis, rhum... Bière, vin, cidre ont l'avantage d'être servis dans des verres standards
- Limiter le nombre de bouteilles d'alcool, en prévoyant **2 verres standards maximum par personne** (système de tickets de consommation éventuellement), en communiquant sur cette limite de consommation
- Prévoir des amuse-bouche en quantité suffisante
- Rappeler qu'alcool et médicaments psychotropes ne font pas bon ménage





- **Cass. Crim., 5 juin 2007, N° 06-86.228**: La chambre criminelle de la cour de cassation a confirmé la condamnation d'un Directeur Général, d'un cadre et d'un gardien d'une entreprise pour omission de porter secours. Dans les faits, l'entreprise avait organisé un repas de fin d'année au sein de ses locaux et en dehors du temps de travail. Un salarié s'était tué sur la route avec 1,9g d'alcool dans le sang malgré les conseils d'un cadre et d'un gardien de ne pas prendre la route. Le DG a été condamné bien qu'il ait quitté le repas assez rapidement et qu'il n'ait pas vu son salarié en état d'ivresse, la Cour estimant qu'il lui appartenait d'apprécier et de contrôler la consommation d'alcool sur le lieu de travail.
- La responsabilité de la personne morale et/ou des personnes physiques pourrait être engagée en matière pénale, notamment pour non-assistance à personne en danger ou encore de délit de blessures ou d'homicide involontaire. Tel sera le cas s'il est établi que celle-ci ou ceux-ci ont commis une faute d'imprudence, de négligence, de maladresse, d'inattention ou qu'il n'a pas observé une obligation de sécurité ou de prudence prévue par la loi ou le règlement. L'employeur ne pourra se retrancher derrière l'imprudence, l'état alcoolique ou encore l'emprise des stupéfiants du salarié, la faute du salarié ne faisant pas disparaître la faute personnelle du ou des préposé(s) de la direction (Cass.crim., 30 septembre 2003, n°03-81-554).



# Quand aborder la situation ?

- Indices de dysfonctionnement :

- Comportements qui alertent



**IMPORTANT**

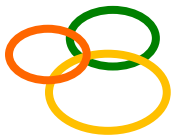
➤ *l'objectif est d'échanger sur les perturbations observées en lien avec le travail et non de poser un diagnostic de dépendance*



- Deux situations :

- Protocole de « gestion de crise »
- Protocole d'accompagnement managérial d'un salarié difficulté





# Comment agir « à chaud » « Situation de crise »



## IDENTIFIER :

Les signes de comportement aigus du salarié



## EVALUER :

Si la personne est en danger ou dangereuse



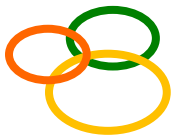
## PRENDRE :

Sortir la personne de son poste ou de la situation à risque et le placer dans un lieu sécurisé. Etre accompagné d'un témoin et agir avec discrétion



## ALERER :

L'encadrement, SST, personnel infirmier ou médical, si présence sur site



# Comment agir « à chaud » « Situation de crise »

## Si Urgence vitale



Appel SAMU avec la fiche type pour connaître ou confirmer la conduite à tenir



Evacuation  
pompiers/SAMU

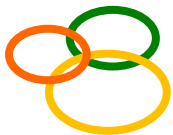
## Pas d'urgence vitale



↳ Eloigner la personne de tout danger et assurer la surveillance,  
↳ Obtenir un avis médical (SST, SAMU),  
↳ Alcooltest éventuel dans les conditions prévues par le RI



- Alerter les forces de l'ordre en cas de violence,
- Evacuation pompiers / SAMU,
- Envoi vers le médecin traitant ou accompagnement au domicile,
- Repos en salle de repos avec surveillance puis retour au poste de travail,
- Contacter le médecin du travail



## Management

### Fiche à établir par le responsable, en cas de troubles aigus

Une copie sera à remettre au salarié

Nom de l'entreprise :

Nom du responsable hiérarchique faisant l'entretien :

Identification du salarié

Nom et prénom :

Service :

#### Description de l'état anormal :

- |                                                                                        |                                                      |
|----------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|
| - Difficulté d'élocution<br><input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non  | - Propos incohérents<br><input type="checkbox"/> Oui |
| - Désorientation<br><input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non          | - Agressivité<br><input type="checkbox"/> Oui        |
| - Haleine alcoolisée<br><input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non      | - Gestes imprécis<br><input type="checkbox"/> Oui    |
| - Troubles de l'équilibre<br><input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non | - Agitation<br><input type="checkbox"/> Oui          |
| - Somnolence<br><input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non              |                                                      |

Observations :

Avis du salarié :

#### Certification :

Constat effectué

- Le jour/heure/minutes :
- Lieu (précis) :
- Par nom/prénom/fonction/service :
- Témoin (s), nom/prénom/service :

#### Prise en charge :

- Appel (s) :
  - ☐ Médecine du Travail
  - ☐ 15 (SAMU) ☐ 17 (Police/gendarmerie) ☐ Médecin de ville
- Suivi :
  - ☐ Maintien en sécurité de la personne dans l'entreprise
  - ☐ Evacuation :
    - ☐ Retour au domicile par :
      - ☐ La famille
      - ☐ Un accompagnant personnel extérieur à l'entreprise
    - ☐ Vers un hôpital par
      - ☐ Le SAMU
      - ☐ Une ambulance adressée par le SAMU

Fiche :

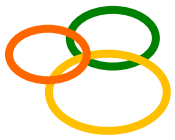
☐ Transmise **au médecin de travail**

☐ Et remise au salarié pour **une consultation avec le médecin du travail** à la demande de l'employeur  
Avec un courrier motivé

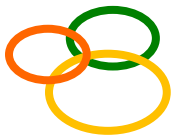
Signature :

de l'employeur/responsable

du salarié



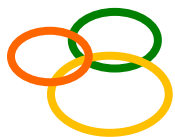
- ↳ Réaliser un **entretien** avec le salarié et le responsable, s'appuyer sur la « **fiche troubles aigus** ».
- ↳ Demander une visite médicale motivée au médecin du travail en lui transmettant la fiche.
- ↳ En informer le salarié.



# *Mener un entretien : crise aiguë, récurrente et/ou comportement inadapté*

- Endroit formel : ex bureau de la hiérarchie (prévoir suffisamment de temps)
- Collecter et s'appuyer sur des observations factuelles, en abordant le ou les épisode(s) de ces troubles comportementaux
- Formuler son inquiétude,
- Rappeler les exigences du poste
- Demander des éclaircissements et écouter les arguments et raisons évoqués
- Rappeler votre devoir de responsabilité quant à la santé et sécurité des salariés, l'obligation de protection
- Préciser la politique mise en place dans l'entreprise concernant l'alcool et drogues, le RI, le code du travail, évoquer d'éventuelles conséquences disciplinaires,
- Fixer des objectifs d'amélioration en fonction des dysfonctionnements observés
- Fixer la date du prochain RDV
- Notifier l'ensemble du RDV par écrit, le signer et le faire co-signer par la personne concernée
- Orienter vers le médecin du travail : avec lettre d'accompagnement motivant la demande de visite occasionnelle par l'employeur, en informant le salarié





## Fiche à établir par le responsable, en cas de troubles récurrents du comportement

Une copie sera à remettre au salarié

Nom de l'entreprise :

Nom du responsable hiérarchique faisant l'entretien :

### Identification du salarié

Nom et prénom :

Service :

### Constat effectué

- Le jour/heure/minutes :
- Lieu (précis) :
- Par nom/prénom/fonction/service :

Témoign (s), nom/prénom/service :

|                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                          |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Retards fréquents                                                                                                                                                  | Diminution de la productivité (dépassement des délais, erreurs plus fréquentes, perte ou vol de matériel, plaintes des collègues ou de clients, prises de décisions discutables)                                         |
| Absences sans autorisation ou excuse plausible pour les expliquer                                                                                                  | Mauvaises relations avec les collègues (réactions agressives aux remarques ou plaintes des collègues, attitude suspicieuse envers les autres, emprunts d'argent, évitement des rencontres de supervision ou de contrôle) |
| Absences au poste de travail (prise de pauses fréquentes ou plus longues)                                                                                          | Accident (implication plus fréquente dans des accidents réels ou potentiel)                                                                                                                                              |
| Absences répétées de congés maladie de courte durée                                                                                                                | Attitude irrégulière concernant le travail (alternance entre grande et faible productivité, augmentation des gestes irresponsables, réactions imprévisibles)                                                             |
| Diminution de la concentration (présence physique, mais absence mentale, besoin de plus de temps et d'énergie qu'auparavant pour effectuer les tâches habituelles) | Signes particuliers (ex : odeur d'alcool, tremblement des mains, changement important de l'apparence physique, perte de poids, apparence négligée...)                                                                    |

Description des dysfonctionnements notés (cocher le ou les items concernés).

Observations :

Avis du salarié :

Fiche :

☐ Transmise au médecin de travail

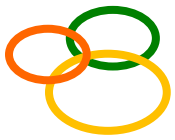
☐ Et remise au salarié pour une consultation avec le médecin du travail à la demande de l'employeur avec courrier motivé

Signature :

de l'employeur/responsable

du salarié





# *Usage de tests de dépistage*

---

*Bienveillance*

---

*Discrétion*

---

*Dignité*

---

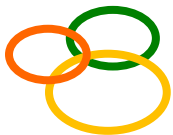
*Secret professionnel*

---

*Respect de la personne*

---

***Le droit IMPOSE une obligation de PREVENTION,  
le droit AUTORISE de façon CONDITIONNELLE un dépistage.***

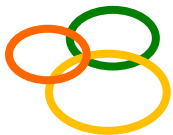


# Usage de tests de dépistage

## Modalités d'usage de l'ETHYLOTEST



- Pas de dépistage systématique,
- Doit être notifié dans le RI ou une note de service,
- **Uniquement pour les Postes Sureté Sécurité (PSS)** qui doivent être listés,
- En cas du trouble du comportement manifeste et pour prévenir ou faire cesser une situation dangereuse,
- Présence d'un membre de la direction, ou du CSE/CSSCT, ou DP, ou personnel légitime et compétent (SST)
- Et en présence au minimum d'un témoin choisi par le salarié
- Possibilité d'une contre expertise par le salarié au moyen d'une analyse de sang pratiquée immédiatement, à la charge de l'employeur,
- En cas de positivité et/ou de situation dangereuse, retrait provisoire du salarié à son poste.



# Usage de tests de dépistage

## Modalités de tests SALIVAIRE

- Pas de dépistage systématique,
- Doit être notifié dans le RI ou une note de service,
- A faire par employeur ou supérieur hiérarchique uniquement,
- **Réserver aux seuls postes pour lesquels l'emprise de la drogue constitue un danger particulièrement élevé pour le salarié et pour les tiers.**
- Possibilité d'une contre expertise par le salarié à la charge de l'employeur,
- Attention à la fiabilité des tests (faux positif / faux négatif)
- Ne permet pas de déterminer un seuil à partir duquel le salarié n'est pas en mesure de tenir son poste de travail,
- Respect du secret professionnel sur les résultats obtenus

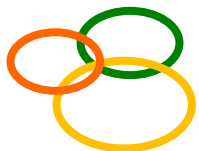
# JURISPRUDENCE

- **Cass.soc., 4 novembre 2015 N°14-18.574.**

Pour faire pratiquer un alcooltest sur des salariés, il est essentiel que le règlement intérieur de l'entreprise ait prévu et organisé les modalités du contrôle (cass. Soc., 22 mai 2002, n°99-45,878). Si ces prescriptions internes n'ont pas été respectées, la Cour de Cassation a déjà admis que les résultats du contrôle, même s'ils s'avèrent positifs, ne peuvent être utilisés à l'appui d'une sanction disciplinaire (Cass.soc., 2 juillet 2014, n°13-13,757).

2 nouveaux arrêts du 4 novembre 2015 font produire les mêmes effets au défaut d'accomplissement des formalités permettant l'entrée en vigueur du règlement intérieur, à savoir: l'affichage, à une place convenable et aisément accessible dans les lieux de travail, dans les locaux et à la porte des locaux où se fait l'embauche, ainsi que le dépôt au greffe du conseil de prud'hommes (C.trav., art. L.1321-1 et R. 1321-2). Ainsi si ces 2 formalités de dépôt et de publicité n'ont pas été accomplies ou si l'employeur n'est pas en mesure de prouver les avoir accomplies, le licenciement disciplinaire fondé sur les résultats positifs issus d'un tel contrôle, sera « nécessairement » jugé sans cause réelle et sérieuse.

En l'espèce, un conducteur de machine, travailleur de nuit au sein d'une verrerie industrielle, avait été licencié pour faute grave pour s'être trouvé en état d'imprégnation alcoolique sur son lieu de travail. A la suite de la découverte de bouteilles d'alcool vide dans les vestiaires, l'employeur avait, en effet, décidé de soumettre plusieurs salariés occupant un poste à risque (notamment ceux manipulant du verre en fusion, chauffé à 1500 degrés) à un test d'alcoolémie, avec leur accord et en présence d'un témoin. Le test s'étant relevé positif, ledit salarié et un autre de ses collègues ont été licenciés pour faute grave.



## Information

# Exemple de procédure à afficher

### Conduite à tenir :

**Incapacité d'assurer son travail en toute sécurité du fait d'un comportement inadapté**



**Alerte de l'employeur/ de sa hiérarchie :** Le rôle de chacun est d'alerter quand une personne est en danger. L'alerte ne doit pas être perçue comme une délation, mais comme un moyen d'éviter un accident ou l'aggravation de la santé du salarié et/ou des tiers.



**Retrait de la personne** de toute activité dangereuse.



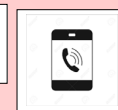
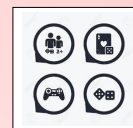
**Demande d'avis médical :** Un trouble de vigilance (ou un état d'ébriété) peut en effet être dû à un problème de santé (hypoglycémie, accident vasculaire cérébral...) sans rapport avec une consommation de substance psychoactive.



**Respect de la vie privée** du travailleur et absence de jugement de valeur sur son comportement.



### Contacts utiles



Drogues info service : 0 800 23 13 13 / [www.drogues-info-services.fr](http://www.drogues-info-services.fr)  
Avec adresse des structures d'aides spécialisées.

Ecoute alcool : 0 811 91 30 30 et [www.alcool-info-services.fr](http://www.alcool-info-services.fr) :  
0 980 980 930  
Alcool assistance : 05 49 79 38 95

Agora MDA (Maison des Adolescents)  
Niort : 05 49 28 41 55  
Bressuire : 05 49 65 22 71

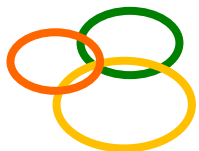
Ecoute cannabis : 0 980 980 940

Joueursinfoservice.fr : 09 74 75 13 13

Tabac info service : 39 89

Service de Santé au Travail :

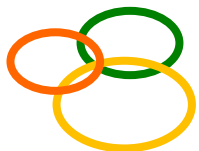
Dr  
☎ :  
Mail :



## Information

# Exemples d'affiches et de brochures





Information

# Affiches et brochures

1 verre d'alcool  
=  
10 g d'alcool pur  
=



ballon  
de vin 12°  
(10 cl)

verre  
de pastis 45°  
(2,5 cl)

verre  
de whisky 40°  
(2,5 cl)

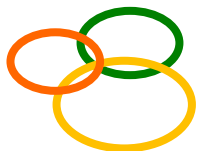
coupe  
de champagne 12°  
(10 cl)

verre  
d'apéritif 18°  
(7 cl)

1/2  
de bière 5°  
(25 cl)

**Verre à la maison ≠ verre servi au bar !!**





# Affiches et brochures



## Pour les femmes

Estimations moyennes des alcoolémies dans le sang, en g/l après consommation à jeun, de 1 à 3 verres de vin de 10 cl à 12% vol.



Au volant le taux d'alcoolémie est limitée à 0,5 g/l de sang.

| Kg  |      |      |      |
|-----|------|------|------|
| 45  | 0,36 | 0,71 | 1,07 |
| 50  | 0,32 | 0,64 | 0,96 |
| 55  | 0,29 | 0,58 | 0,87 |
| 60  | 0,27 | 0,53 | 0,80 |
| 65  | 0,25 | 0,49 | 0,74 |
| 70  | 0,23 | 0,46 | 0,69 |
| 75  | 0,21 | 0,43 | 0,64 |
| 80  | 0,20 | 0,40 | 0,60 |
| 85  | 0,19 | 0,38 | 0,56 |
| 90  | 0,18 | 0,36 | 0,53 |
| 95  | 0,17 | 0,34 | 0,51 |
| 100 | 0,16 | 0,32 | 0,48 |



## Pour les hommes

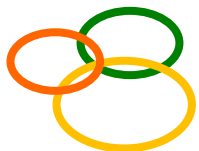
Estimations moyennes des alcoolémies dans le sang, en g/l après consommation à jeun, de 1 à 3 verres de vin de 10 cl à 12% vol.



Au volant le taux d'alcoolémie est limitée à 0,5 g/l de sang.

| Kg  |      |      |      |
|-----|------|------|------|
| 50  | 0,27 | 0,55 | 0,82 |
| 55  | 0,25 | 0,50 | 0,75 |
| 60  | 0,23 | 0,46 | 0,69 |
| 65  | 0,21 | 0,42 | 0,63 |
| 70  | 0,20 | 0,39 | 0,59 |
| 75  | 0,18 | 0,37 | 0,55 |
| 80  | 0,17 | 0,34 | 0,51 |
| 85  | 0,16 | 0,32 | 0,48 |
| 90  | 0,15 | 0,30 | 0,46 |
| 95  | 0,14 | 0,29 | 0,43 |
| 100 | 0,14 | 0,27 | 0,41 |
| 105 | 0,13 | 0,26 | 0,39 |
| 110 | 0,12 | 0,25 | 0,37 |





Information

# Affiches et brochures

**Pour votre santé,  
l'alcool c'est  
maximum  
2 verres par jour  
et pas tous  
les jours.**

Parlez-en à  
votre médecin

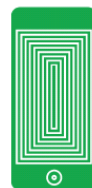


☎ 0 980 980 930  
ALCOOL INFO SERVICE FR



**Vous avez  
5 minutes ?  
Évaluez votre  
consommation  
d'alcool.**

Rendez-vous sur  
[alcool-info-service.fr](http://alcool-info-service.fr)  
et parlez-en à  
votre médecin



☎ 0 980 980 930  
ALCOOL INFO SERVICE FR



**Réduire sa  
consommation  
d'alcool c'est  
réduire les risques  
pour sa santé.**

Parlez-en à  
votre médecin



☎ 0 980 980 930  
ALCOOL INFO SERVICE FR

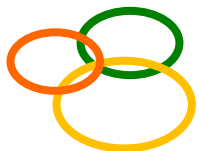


**Pour votre santé,  
l'alcool c'est maximum  
2 verres par jour et pas  
tous les jours.**



# Affiches et brochures





## Information

# Affiches et brochures

La consommation de ces médicaments peut avoir un effet sur la vigilance : ils sont classés en 3 niveaux.



**Soyez prudent.**  
Ne pas conduire  
sans avoir lu  
la notice.

*Soyez prudents, selon les personnes, ces médicaments peuvent donner :*

**Une somnolence (médicaments pour la toux ou le rhume)**  
**Des vertiges (antihypertenseurs)**



**Soyez très prudent.**  
Ne pas conduire sans  
l'avis d'un  
professionnel  
de santé.

*Les antidépresseurs,*

*Des antidouleurs (contenant de la codéine, de la morphine, du tramadol...),*

*Des tranquillisants,*

*Des médicaments pour le diabète, la maladie de parkinson, l'épilepsie*

*Mais aussi des médicaments contre le rhume des foins, l'allergie, le mal des transports...*



**Attention, danger :  
ne pas conduire !**  
Pour la reprise de  
la conduite, demandez  
l'avis d'un médecin.

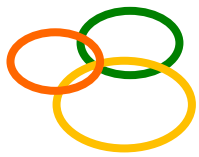
**Les somnifères**

**Les tranquillisants**

**Les neuroleptiques**

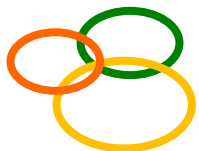
**Les anesthésiques**

**Certains collyres**



# Actions de sensibilisation

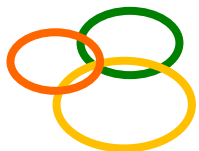
- Campagne de sensibilisation pour tous les salariés
  - Former les encadrants
  - Sensibiliser l'ensemble des salariés
  - Organismes référents
  - Personnes en interne
  - Longues , brèves, journée de prévention, affichage ponctuel
  - Séquentielles
  - Varier les supports : l'animation, présentation formelle, échange, témoignage, retour d'expérience
  - Visionnage de film(s)



Information

# Actions de sensibilisation

- <https://apsss-consulting.fr/prevention-risques/addictions/addictions-influence-colas/>
- <https://www.dailymotion.com/video/x9bl9h>
- <https://www.youtube.com/watch?v=DluDysmiO2w>
- [https://www.youtube.com/watch?v=4skp\\_EJKRvo](https://www.youtube.com/watch?v=4skp_EJKRvo)



Information

# Actions de sensibilisation

## ➤ Pícolo mètre

**Vous êtes :** ☐ Un homme  
☒ Une femme

**Boisson consommées** ☒ au cours d'un repas (par défaut à jeûn)

**Votre poids :** 65 kg

| Votre consommation | Nombre de verres    |
|--------------------|---------------------|
| Apéritifs          | Sans consommation 0 |
| Vins               | Ballon (14cl) 3     |
| Champagne          | Sans consommation 0 |
| Bières             | Sans consommation 0 |
| Digestif           | Sans consommation 0 |

Votre taux d'alcool  
une heure après

**0,68 g / l**

Temps nécessaire après l'absorption  
pour atteindre 0.5 g/l (-0.15g/l/heure)

**2 h**



# Pour les personnes en difficulté

➡ Mettre à disposition et afficher :

- Outils d'auto-évaluation des consommations,
- **Sites d'information référencés,**
- **N° vert et coordonnées des structures spécialisées.**

➡ Encourager et soutenir la demande d'aide et de soin, favoriser l'orientation précoce vers le médecin du travail.

➡ S'impliquer dans l'aménagement des postes des personnes en difficulté :

- Charge et temps de travail,
- Anticiper le retour à l'emploi si arrêt de travail...

# Exemples affiches et brochures



Sur [www.inpes.sante.fr](http://www.inpes.sante.fr), ou [droguesinfoservices.fr](http://droguesinfoservices.fr) gratuit

Brochure [Problème d'addiction ?](#)

Affiche Problème de cannabis ? [\(30 x 40 cm\)](#) ou [\(40 x 60 cm\)](#)

Affiche Problème de drogue ? [\(30 x 40 cm\)](#) ou [\(40 x 60 cm\)](#)

Affiche Problème d'alcool ? [\(30 x 40 cm\)](#) ou [\(40 x 60 cm\)](#)

Affiche Problème de jeu ? [\(30 x 40 cm\)](#) ou [\(40 x 60 cm\)](#)

Cartes mémo (format carte de visite) : [Problème d'addiction ?](#) [Problème de drogue ?](#)  
[Problème d'alcool ?](#) [Problème de jeu ?](#) [Problème de cannabis ?](#)



[www.drogues-info-service.fr](http://www.drogues-info-service.fr)

Rubrique: « [Vos-questions-nos-reponses](#) »

Pour trouver des réponses fiables à toutes ses questions, sous 48h et en tout anonymat

Pour consulter les questions/réponses des autres









## Orientation

En cas d'inquiétude sur la santé d'un salarié,  
n'hésitez pas à organiser **de façon précoce**  
**l'orientation vers le médecin du travail**, avec  
lettre d'accompagnement motivant la  
demande de RDV par l'employeur, et en  
informer le salarié



# Orientation

- Médecin traitant
- Addictologue
- Psychologue
- Structures de soins/d'écoute

## ► L'Agora – MDA (Maison Des Adolescents) 79 – 11/25 ans

Sud : 5 avenue de Limoges - 79 000 Niort ☎ 05 49 28 41 55 ✉ coordination.mda79@gmail.com

🌐 www.agora-mda79.pourlesjeunes.com

Nord : Maison du Conseil Départemental – parc du Bocapôle – boulevard de Thouars – CS – 60093 – 79302 Bressuire ☎ 05 49 65 22 71 ✉ coordination.mda79@gmail.com

Activités : Prévention / Information / Écoute / Orientation / Accompagnement vers les structures de soins pour les 11-25 ans et leurs parents / Consultation jeunes consommateurs en lien avec le CSAPA sud Deux-Sèvres

## RÉDUCTION DES RISQUES

### ► Centre d'Accueil et d'Accompagnement à la Réduction des risques pour Usagers de Drogues (CAARUD – AIDES 79)

9 avenue de St Jean d'Angély- 79000 Niort ☎ 05 49 17 03 53 ✉ caarud79@aides.org

Activités : Accueil et services / Interventions auprès des usagers / Matériel de réduction des risques / Suivi carcéral / Dépistage rapide au VIH et VHC / Hygiène (douche / Machine à laver)  
Permanences : Niort, St Maixent, Thouars, Bressuire, Parthenay, Melle

### ► ADSEA86 - EKINOX (collectif de réduction des risques en milieu festif)

8 allée du parchemin – 86180 Buxerolles ☎ 06 72 57 09 63 ✉ bruno.clement@adsea86.org

Activités : réduction des risques et des dommages en milieux festifs : rave, free party, concerts, tecknivals, espace festifs urbain

## ASSOCIATIONS D'ENTRAIDE

### ► Al Anon

Maison des associations – 12 rue Joseph Cugnot - 79000 Niort

☎ 07 50 88 67 73 ✉ alanom.niort@yahoo.fr

Activités : Aide et accompagnement des personnes en difficulté avec l'alcool / Information à la famille

### ► Alcool Assistance

Maison des associations – 12 rue Joseph Cugnot - 79000 Niort

☎ 05 49 79 38 95 ✉ alcoolassistance79@gmail.com Site Web: www.alcoolassistance.net

Activités : Aide et accompagnement des personnes en difficulté avec l'alcool / Espace de parole / Information à la famille / Prévention

### ► Alcooliques Anonymes

Maison des associations – 12 rue Joseph Cugnot - 79000 Niort

✉ aaainfo.poitoucharentes@gmail.com

Activités : Aide et accompagnement des personnes en difficulté avec l'alcool / information à la famille / Réunions et interventions (Niort)

### ► Nouvelle vie sans alcool

Maison des associations – 12 rue Joseph Cugnot - 79000 Niort ☎ 06 89 81 10 47

Activités : Groupe de paroles / Aide et accompagnement des personnes en difficulté avec l'alcool / Information à la famille / Réunions et interventions (Niort et sud Deux-Sèvres)

### ► SOS Alcool

Maison de la Solidarité – 10 rue de la solidarité - 79200 Parthenay ✉ sos-alcool@cc-parthenay.fr

Activités : Aide et accompagnement des personnes en difficulté avec l'alcool / Information à la famille / Réunions et interventions (Parthenay)

Structures ressources  
en ADDICTOLOGIE  
des DEUX-SEVRES

➡ prévention

➡ soin

➡ réduction des risques

➡ entraide

2019

## STRUCTURES DE PRÉVENTION

### ► A.N.P.A.A Nouvelle-Aquitaine

(Association Nationale de Prévention en Alcoolologie et Addictologie)

5 avenue de Limoges - 79000 Niort

☎ 06 86 75 17 97 ✉ anpaa79@anpaa.asso.fr 🌐 www.anpaa.asso.fr

Activités : Interventions de prévention de tous publics / Formation des professionnels.

### ► Prév'Addict

15 rue Jacques Bujault - 79300 Bressuire

☎ 05 49 65 59 48 ✉ c.fuzeau@prevaddict.fr 🌐 www.prevaddict.fr

Activité : Prévention / Interventions auprès des usagers / Accompagnement-relais/Formation.

### ► IREPS Nouvelle-Aquitaine

5 avenue de Limoges - 79000 Niort

☎ 05 49 28 30 25 ✉ antenne79@irepsna.org 🌐 www.irepsNouvelleAquitaine.org

Activités : Prévention / Centre de ressources documentaire et pédagogique / Conseil en prévention / Formation des professionnels

### ► Ligue contre le cancer

Siège : 40 avenue Charles de Gaulle - 79021 Cedex

Antenne de Thouars : Salle de la Croix Blanche - 22 rue Marcelin Berthelot - 79100 Thouars

☎ 05 49 06 96 60 ✉ cd79@ligue-cancer.net 🌐 www.ligue-cancer.net/cd79

Activités : Prévention / Aide aux malades / Recherche / Ateliers en groupe / Ateliers en individuel sur rendez-vous

### ► CPAM des Deux-Sèvres - Service prévention

Parc d'activités de l'Ebaupin - CS 33000 Bessines - 79041 Niort Cedex

☎ 05 49 77 35 44 ou 05 49 77 35 49 ✉ espace-prevention.cpam-Niort@assurance-maladie.fr

Activités : Information accès aux droits pour les soins / Accompagnement et conseils en prévention

### ► CPAM des Deux-Sèvres - Centre d'Examens de Santé

1 rue de l'Angélique - Parc de l'Ebaupin - CS 28431 Bessines - 79024 Niort Cedex

☎ 05 49 04 46 60 ✉ ces.niort.cpam-niort@assurance-maladie.fr

Activités : Examen de prévention en santé « matinée bilan de santé » pour les assurés de la CPAM / Suite au bilan : consultations tabac (sevrage) et programmes d'éducation thérapeutique (pour les patients atteints de diabète ou de facteurs cardio-vasculaires)

### ► Policier Formateur Anti-Drogue des Deux-Sèvres

Commissariat de Police de Niort - 2 rue de la préfecture - 79000 Niort

☎ 05 49 28 72 00 ou 05 49 28 72 98 ou 06 14 03 45 77 ✉ pascal.vales@interieur.gouv.fr

Activités : Information / Prévention / Formation / Réduction des risques

### ► Formateur Relais Anti-Drogue

Gendarmerie - 21 rue Maurice Ravel - 79 100 Thouars

☎ 05 49 66 00 34 ✉ philippe.barbier@gendarmerie.interieur.gouv.fr

Activités : Information / Prévention / Formation / Réduction des risques (Thouars et Bressuire)

## STRUCTURES DE SOINS

### ► Centre Hospitalier de Niort

40 avenue Charles de Gaulle - BP 70600 - 79021 Niort Cedex

Consultation Hospitalière d'Addictologie ☎ 05 49 78 26 93

Activités : Accompagnement ambulatoire personnalisé de toutes addictions (anorexie exclue) / suivi individuel / thérapie familiale systémique

Unité de sevrage complexe ☎ 05 49 78 21 25

Activités : Séjour hospitalier de 3 à 4 semaines s'inscrivant dans les suites d'un sevrage physique : ateliers d'informations, de connaissance de soi et d'estime de soi, sport, rencontre avec les familles, rencontre avec les associations.

Consultation de Tabacologie ☎ 05 49 78 35 89 (secrétariat de pneumologie) ou 05 49 78 21 25

Centre de Soins, d'Accompagnement et de Prévention en Addictologie (CSAPA)

33 avenue de St Jean d'Angély - 79 000 Niort - ☎ 05 49 78 26 93

Activités : Accueil et information des personnes ayant une (ou plusieurs) problématique addictive avec ou sans produit et de leur entourage / Prise en charge ambulatoire psycho-médicosociale.

Consultations avancées : St Maixent l'école, Melle, Parthenay, Mauzé sur le Mignon, Maison d'arrêt + Consultation Jeunes Consommateurs à la Maison Des Adolescents

### ► Centre Hospitalier Nord Deux-Sèvres

Service d'Addictologie du Nord Deux-Sèvres - Rue du Dr Colas - CS 30181 - 79103 Thouars cedex

☎ 05 49 68 31 03 ✉ csapa@chnds.fr

#### Consultations

Centre de Soins, d'Accompagnement et de Prévention en Addictologie (CSAPA)

Activités : Accueil et information des personnes ayant une (ou plusieurs) problématique addictive avec ou sans produit et de leur entourage / Prise en charge ambulatoire psycho-médicosociale.

Tabacologie : sur les trois sites

Centre d'Accès aux Soins aux Toxicomanes (CAST) : site de Bressuire

Activités : Mise en place de traitements de substitution aux opiacés / Réduction des risques

#### Hospitalisation

Unité de sevrage

Activités : Alcool, produits illicites, médicaments avec une prise en charge psychiatrique durant le séjour

Service de Soins de Suite en Addictologie (SSRA)

Activités : Consolidation de l'abstinence, réduction des risques, prise en charge psychosomatique, travail de réinsertion socio-professionnelle

### ► Polyclinique Inkermann

Consultation de tabacologie

☎ 05 49 34 19 16 ou 06 67 46 43 79 ✉ cstabacologieinkermann@gmail.com

Activités : Accueil et information des personnes dépendantes au tabac, prise en charge spécifique pour la femme enceinte.





# La « Malette employeur »

## VOLET MANAGEMENT :

Les SPA dans la politique globale de prévention de l'entreprise

Les obligations et recommandations :

1. Evaluation du risque SPA
  - ✓ L'inscrire dans le DUERP
2. Règlement intérieur :
  - ✓ Déclaration des postes sécurité
  - ✓ Les tests de dépistage
  - ✓ Gestion des pots
  - ✓ Gestion de la crise /conduite à tenir
  - ✓ Fiches de constats proposées en cas de troubles du comportement

## VOLET INFORMATION :

- ✓ **Affichage et brochures** d'information à disposition (cf exemples)
- ✓ Campagne de sensibilisation

## VOLET AIDE

### **Affichage structures d'aide :**

- ✓ N° vert et coordonnées de structures spécialisées

### **Brochures « piste pour les collègues »**

- ✓ Orientation médecin du travail (courrier motivé),
- ✓ Autres orientations
- ✓ Encourager et soutenir la demande d'aide et de soin
- ✓ Faciliter l'aménagement des postes
- ✓ Anticiper le retour à l'emploi

# TÉMOIGNAGE



# INFOS CONTACTS

- DROGUES INFO SERVICE 0 800 23 13 13
- ECOUTE DOPAGE 0 800 15 2000
- ECOUTE CANNABIS 0 980 980 940
- ECOUTE ALCOOL 0 980 980 930
- TABAC INFO SERVICE 39 89
- [www.drogues.gouv.fr](http://www.drogues.gouv.fr)
- [www.tabac-info-service.fr](http://www.tabac-info-service.fr)
- [www.drogue-info-service.fr](http://www.drogue-info-service.fr)
- [www.inpes.sante.fr](http://www.inpes.sante.fr)





MERCI DE VOTRE ATTENTION



# LES STUPEFIANTS ET LE TRAVAIL



# LE CANNABIS

- Origine: végétale
  - Herbe
  - Résine
  - Huile
- Le cannabis peut être coupé avec : du henné, cirage, médicaments, **excréments**, terre, **éther**, **billes de verre**, **sable**, laque, **plomb**.
- Mode d'utilisation : fumé ou ingéré
- Effets: euphorie, détente, intensité des perceptions (durée 2 à 4h) selon la dose et la sensibilité individuelle

Les effets d'**un joint** correspondent environ à un taux d'alcoolémie de **0,5 à 1g d'alcool**.
- Dépendance: besoin d'augmenter la consommation pour obtenir les mêmes effets



# LE CANNABIS (2)

- **Dangers:**

- Altération de la mémoire, perte de 50 % de la mémoire immédiate.
- Manque de motivation au travail ou incapacité à faire la moindre chose demandant un effort,
- Oublis, anxiété, crise de panique, dépression, somnolence, fringale et risque d'accident de voiture
- chez les sujets prédisposés, révélation d'une pathologie mentale grave ou de son aggravation, comme la schizophrénie.
- tachycardie , palpitations, infarctus du myocarde
- La fumée du cannabis contient des substances cancérigènes.
- tabac + cannabis = cancers du poumon plus précoces que le tabac seul.

**1 joint de cannabis = 4 cigarettes**

# LA COCAÏNE



- Origine: végétale (feuille de cocaïer)
- Mode de consommation : voie nasale (sniffer) ou intraveineuse
- Effets: stimulation très intense quasi immédiate suivie d'une phase de sensation d'épuisement voir d'états dépressifs
- Dangers:
  - Immédiats: agitation, migraine, tachycardie, arythmie cardiaque , fièvre, convulsions. Décès par overdose , délire , accident cardio vasculaire
  - À long terme: destruction de la cloison nasale, SIDA, hépatite, Complications psychiatriques
- Dépendance: besoin d'augmenter la consommation pour obtenir les mêmes effets
- Crack: drogue de synthèse dérivée de la cocaïne: dépendance majeure qui s'installe en quelques jours

# L'HEROÏNE

- Origine: végétale (graines de pavot)
- Mode d'utilisation: intraveineuse, nasale ou fume
- Effets: bien être immédiat suivi d'une léthargie
- Dangers:
  - Immédiats: mort par overdose
  - À long terme: SIDA, hépatite, septicémie
- Dépendance: physique et psychique
  - Immédiats: mort par overdose
  - À long terme: SIDA, hépatite, septicémie



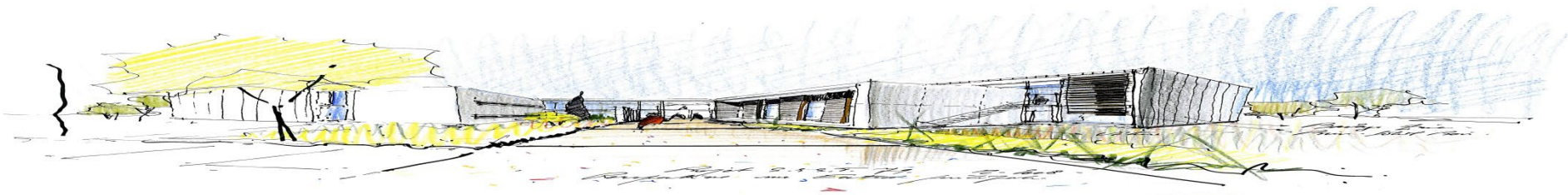
# L'ECSTASY



- Origine : drogue de synthèse (amphétamines)
- Mode d'utilisation: ingéré sous forme de gélules ou comprimés, parfois inhalé, rarement injecté
- Effets: après 30 minutes (hyperactivité physique , palpitations, intensification des perceptions, modification de l'humeur, désinhibition...descente parfois difficile (durée: 30 min à 8h)
  - Dangers: Immédiats: déshydratation, risques cardiaques et/ou hépatiques graves, décès, crise de panique , troubles du comportement
  - A + ou – long terme : état dépressif grave
- Dépendance: majeure qui s'installe en quelques jours



# LES MÉDICAMENTS ET LE TRAVAIL





# LES MÉDICAMENTS ET LE TRAVAIL



# LES MEDICAMENTS



La consommation de ces médicaments peut avoir un effet sur la vigilance : ils sont classés en 3 niveaux.



**Soyez prudent.**  
Ne pas conduire  
sans avoir lu  
la notice.

*Soyez prudents, selon les personnes, ces médicaments peuvent donner :*

**Une somnolence (médicaments pour la toux ou le rhume)  
Des vertiges (antihypertenseurs)**



**Soyez très prudent.**  
Ne pas conduire sans  
l'avis d'un  
professionnel  
de santé.

*Les antidépresseurs,*

*Des antidouleurs (contenant de la codéine, de la morphine, du tramadol...),*

*Des tranquillisants,*

*Des médicaments pour le diabète, la maladie de parkinson, l'épilepsie*

*Mais aussi des médicaments contre le rhume des foins, l'allergie, le mal des transports...*



**Attention, danger :  
ne pas conduire !**  
Pour la reprise de  
la conduite, demandez  
l'avis d'un médecin.

**Les somnifères  
Les tranquillisants  
Les neuroleptiques  
Les anesthésiques  
Certains collyres**

# LES MÉDICAMENTS (2)

- Les risques augmentent avec la consommation :
  - d'alcool & substance illicites, la fatigue mais aussi avec les médicaments
  - Une prise de médicaments modifiant la vigilance est retrouvée **chez 10 % des accidentés de la route**

# Picolomètre

[\\srv-  
ad\bureautique\\$\F.HUGU  
ET\Documents\addiction\  
picolometre.xls](#)

## Alcool: cadre réglementaire (5)

**Art. R. 4228-20** Aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail.

(Décr. n° 2014-754 du 1<sup>er</sup> juill. 2014, art. 1<sup>er</sup>) «*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.»

# COMPLEMENT CADRE REGLEMENTAIRE

- Arrêté du 13/10/2009 installation d'un dispositif éthylotest anti-démarrage lors d'un transport en commun d'enfants
- Arrêté du 24/08/2011 débit de boissons ouverts entre 2h et 7h du matin sont tenus de mettre à disposition du public des éthylotests chimiques ou une borne éthylomètre certifiés permettant le dépistage de l'imprégnation alcoolique
- Décret du 05/09/2011 oblige l'auteur d'un délit de conduite en état alcoolique de souffler dans un éthylotest anti démarrage électronique pour pouvoir utiliser son véhicule. Le cout est la charge du conducteur

# LES SANCTIONS

- Alcool au volant : le stage de sensibilisation évolue
- Publié le 09 avril 2019 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)
- Un arrêté publié au Journal officiel du 5 avril 2019 modifie le contenu du stage qui accompagne l'obligation de conduire un véhicule équipé d'un dispositif d'antidémarrage par éthylotest électronique (EAD).
- Lorsqu'il est constaté chez un conducteur des troubles de l'usage de l'alcool (une alcoolémie supérieure à 0,5g/l), le préfet de département ou, à Paris, le préfet de police, décide d'une mesure de restriction d'usage du permis de conduire prévoyant l'obligation de conduire un véhicule équipé d'un dispositif EAD et de suivre un stage spécifique dans un établissement spécialisé en addictologie.
- Les dispositions relatives à ce stage ont été modifiées. Depuis le 6 avril 2019, il comporte :
  - une séance d'accueil individuel, comportant un entretien avec un professionnel qualifié de l'établissement spécialisé en addictologie (d'une durée de l'ordre de quarante-cinq minutes) ;
  - une première consultation médicale à la suite de l'entretien initial, effectuée par un médecin intervenant dans l'établissement (d'une durée de l'ordre de quarante-cinq minutes) ;
  - cinq séances collectives à visée psycho-éducative et de renforcement des compétences psychosociales, animées par les professionnels compétents de l'établissement (d'une durée de l'ordre d'une heure et demie à deux heures) ;
  - une nouvelle consultation médicale en fin de stage, effectuée par un médecin intervenant dans l'établissement (d'une durée de l'ordre de quarante-cinq minutes).

# JURISPRUDENCE

- **Cass.soc., 27 mars 2012 N°10-19.915** : Lorsqu'un salarié se présente au travail sous l'emprise de stupéfiants, l'employeur peut envisager une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave, selon les fonctions occupées, si son comportement constitue un manquement à une obligation découlant de son contrat de travail. Dans ce cas, le salarié ne pourra opposer à l'employeur que la consommation de drogues hors temps de travail relève de sa vie privée. A ainsi été jugé justifié le licenciement pour faute grave d'un steward ayant consommé des drogues dures lors de l'escale entre 2 vols et qui était toujours sous l'influence des produits stupéfiants à sa reprise de fonction, violant ainsi les dispositions de son contrat de travail et mettant en danger les passagers.