

# LA « MALETTE EMPLOYEUR »

## PREVENTION DU RISQUE LIÉ AUX CONDUITES ADDICTIVES EN ENTREPRISE

Les conduites addictives concernent de nombreux travailleurs dans **tous les secteurs d'activité et toutes les catégories socio-professionnelles**. Les conduites addictives à risque désignent un ensemble de comportements et de pratiques, souvent répétitives, susceptibles de mettre en danger les individus sur le plan social, physique ou psychologique. **En entreprise, les consommations de SPA (1) et autres conduites addictives, qu'elles soient occasionnelles ou régulières, sont responsables d'atteintes à la santé et à la sécurité des travailleurs. Enfin, il existe des facteurs liés au travail qui favorisent les conduites addictives, cette question n'étant donc pas exclusivement médicale et individuelle.** (INRS 2023 : *Addictions. Ce qu'il faut retenir - Risques - INRS*).

L'obligation faite à l'employeur d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des travailleurs, ainsi que la sécurité des tiers (article L 4121-1 du Code du travail), assortie d'une **obligation de moyens**, doit l'encourager à mettre en place une démarche de prévention sur cette thématique. C'est la cohérence de cette action de prévention qui sera évaluée dans le cadre de toutes les responsabilités juridiques (dont civile et pénale).

La DGT (Direction Générale du Travail), la MILDECA (2), l'INRS (3) et l'ANACT (4) préconisent la mise en place d'une démarche de prévention structurée, comprenant **3 volets indispensables et complémentaires**.

Cette démarche de prévention collective doit s'inscrire dans la démarche globale de prévention, **en lien avec les facteurs professionnels reconnus comme pouvant favoriser ces conduites addictives**. Elle est à élaborer dans un esprit d'accompagnement et de soutien, avec l'ensemble des salariés, afin qu'elle soit comprise et acceptée par tous dans l'entreprise. Les modes d'interventions, les moyens mis en œuvre, les limites et rôles de chacun doivent être connus de tous.

**La thématique des SPA reste un sujet sensible, dont l'abord est facilité par une collaboration étroite entre l'employeur et le médecin du travail, dans le respect du rôle et des responsabilités de chacun.**

(1) Substances Psycho-Actives : produits licites ou illicites qui agissent sur le cerveau, qui modifient les émotions, l'humeur, les perceptions et la vigilance : alcool, cannabis, médicaments psychotropes et autres drogues illicites.

(2) Mission Interministérielle de Lutte contre les Drogues Et les Conduites Addictives

(3) INRS : Institut National de Recherche et sécurité

(4) ANACT : Agence Nationale d'Amélioration des Conditions de Travail

### Le rôle du service de Prévention et Santé au travail :

- Il est de « *conseiller les employeurs, sur les dispositions et mesures nécessaires afin de prévenir la consommation d'alcool et de drogues sur le lieu de travail* ». (Lois du 20 juillet 2011 et du 8 août 2016, Art. L. 4622-2 du Code du Travail).
- Il est de suivre les recommandations du plan santé travail (2021-2025) en « **développant des actions de lutte contre les addictions en milieu professionnel : sensibiliser les salariés aux conduites addictives et les orienter lors des consultations médicales ; conseiller les entreprises ; [...] pour éviter les conséquences de ces conduites sur la désinsertion professionnelle et les accidents du travail** ».
- ☛ Le médecin de santé au travail coordonne l'équipe pluridisciplinaire santé travail autour de la prévention individuelle (médecins, IDEST, psychologue, assistante sociale) et collective (médecins, IDEST, ASST, IPRP).



# SOMMAIRE

## Table des matières

1 LES OUTILS POUR LE VOLET MANAGEMENT .....	1
1.1. Les obligations, recommandations, DUERP .....	2
1.1.1. Pourquoi aborder le thème des SPA et conduites addictives en entreprise et comment l'inscrire dans le DUERP ?	
1.1.2. Règlement Intérieur (RI) Paragraphe « Alcool et Substances Psycho Actives illicites » .....	8
1.1.3. La question des tests de dépistage d'alcool et autres SPA .....	9
1.2. Les SPA dans la politique globale de prévention de l'entreprise .....	10
1.2.1. Alcool : organiser un pot en entreprise de manière responsable .....	10
1.2.2. Gestion de la crise .....	11
1.2.3. Fiches de constats proposées en cas de troubles du comportement aigu ou récurrent .....	12
1.2.4. Brochure « Guide pour les encadrants » .....	16
2. LES OUTILS POUR LE VOLET INFORMATION.....	17
2.1. Affiches d'information : liste d'exemples .....	18
2.2. Autres conseils pour le volet information : .....	18
3. LES OUTILS POUR LE VOLET AIDE.....	19
3.1. Affiche des structures d'aide : liste d'exemples .....	20
3.2. Brochure : « Quelques pistes pour les salariés ».....	20
3.3. Autre conseil pour le volet aide :.....	20
4. ET LE NUMÉRIQUE, Y AVEZ-VOUS PENSÉ ?.....	21
4.1. Quelques notions sur l'usage du numérique .....	<b>Erreur ! Signet non défini.</b>
4.2. Prévenir l'excès et l'addiction comportementale liée au numérique .....	22
4.3. Ressources : .....	24



# 1 LES OUTILS POUR LE VOLET MANAGEMENT

*« Les présents documents ont pour vocation de délivrer des informations et conseils non exhaustifs.  
Ils n'ont pas de valeur réglementaire. »*



## 1.1. Les obligations, recommandations, DUERP

### 1.1.1. Pourquoi aborder le thème des SPA et conduites addictives en entreprise et comment l'inscrire dans le DUERP ?

#### POURQUOI ?

1

#### Responsabilités de l'employeur dans le domaine des SPA

- **Responsabilité santé et sécurité** (Article L. 4121-1 du code du travail) : l'obligation générale de prévention est une obligation de sécurité de **moyens renforcés** (jurisprudence de 2015) → C'est la cohérence de la démarche de prévention de l'employeur, à associer à la démarche globale de prévention des risques professionnels, et son aspect collectif - garante d'objectivité - qui sera appréciée en cas de litige.
- **Responsabilité de faire respecter les lois en vigueur (Code du Travail).**
- **Responsabilités juridiques en matière civile et pénale** des accidents du fait de ses préposés et/ou des dommages créés par les salariés envers des tiers d'entreprise "Non-Assistance à Personne en Danger (NAPD)" et "Mise en Danger de la Vie d'Autrui (MDVA)" et ce, même si le salarié est sous l'influence de SPA.
- Nécessité d'**évaluation dans le DUERP** : « L'inscription du risque Conduites Addictives dans le DUERP permet de recenser les situations ou conditions de travail favorisant et de définir un plan d'actions adapté à l'entreprise » (INRS, 2023).
- **Qualité de Vie et Conditions de Travail (QVCT)**, réponse à l'attente des salariés sur leur bien-être au travail.
- Recommandations de la **plateforme Responsabilité Sociétale en Entreprise RSE** (*Engagement dans les entreprises pour la Prévention des CA*, 2019). Recommandations **INRS**. Rôles et responsabilités des **acteurs de l'entreprise** : CSSCT, collaborateurs. **PST 4**: Sensibiliser les salariés aux conduites addictives, **MILDECA**: Stratégie interministérielle de mobilisation contre les conduites addictives 2023-2027.

2

#### Interactions reconnues entre les conduites addictives et le travail : les conduites addictives peuvent être à la fois la cause et la conséquence du dysfonctionnement dans l'organisation de travail ou le management !

- 9 % des consommateurs d'alcool et 13 % des consommateurs de cannabis déclarent avoir augmenté leur consommation du fait de problèmes liés au travail ou du fait de leur situation professionnelle, dans l'année précédente.
- Certains **facteurs professionnels** sont **identifiés comme favorisant les conduites addictives** (6 types de déterminants professionnels identifiés, à évaluer).
- Le télétravail et/ou l'hyperconnexion au **numérique** peuvent aussi favoriser les conduites addictives, surtout dans certaines conditions.
- Par ailleurs, les conduites addictives et leur impact sur la vigilance ont plus de **conséquences** en cas de **Postes de sureté sécurité**

3

#### Statistiques actuelles montrant la réalité des conduites addictives en milieu de travail

- Il est constaté une augmentation des consommations des substances psycho-actives, hors et au travail : tous les secteurs d'activités et toutes les fonctions sont concernés, avec des prévalences plus importantes selon les secteurs (cf. *Baromètre Santé Publique France*).
- Les dernières études permettent de savoir qu'en milieu de travail :
  - \* Pour l'alcool : 20 % des ♂ salariés et 8% des ♀ salariées ont une consommation à risque.
  - \* Pour le cannabis : 8 % des actifs et 4% des actives ont un usage régulier au moins 1\*/semaine.
  - \* Pour les médicaments : 3% des actifs et 5% des actives ont un mésusage de médicaments psychotropes.
- Les accidents du travail graves sont multipliés par 1.5 à 2 fois en cas de consommation à **risque** d'alcool, le risque de perte d'emploi augmenté de 1.5 (alcool) à 3 (cannabis). (Source : *Les conduites addictives de la population active, Chiffres clés issus de la cohorte, CONSTANCES, MILDECA, février 2021*).
- L'hyperconnexion au numérique : 37% des actifs (44% des cadres) utilisent leur écran hors temps de travail, 78% des cadres consultent leur messagerie hors temps de travail (WE ou vacances). (Cabinet Eleas 2016, IFOP 2016).

4

#### **Démarche de prévention officielle recommandée : AVEC 3 VOLETS A ABORDER DE FAÇON INDISPENSABLE :**

##### Information-sensibilisation

- Affichage informatif (verres standard, repères alcool, questionnaires d'autoévaluation, affiches de sensibilisation risque routier, pictogrammes médicaments et conduite ...)
- Intégration du thème dans un livret d'accueil, dans un e-learning, dans un « ¼ d'heure sécurité »...
- Réunions de sensibilisation-information en petits groupes par le SPST ou un organisme extérieur.

##### Management

- Réflexion sur les **risques professionnels de l'entreprise** via le DUERP (cf. Déterminants professionnels en lien avec RPS), **évaluation** et **actions de prévention à prévoir**,
- RI ou note de service incluant les SPA et la politique de l'entreprise (dont éthylotest, liste PSS...).
- Protocole d'encadrement des pots et protocole de gestion d'une situation de crise.
- Conduites à tenir formalisées en cas de troubles du comportement aigu ou récurrent.

##### Aide

Affichage des structures ressources (au moins [www.drogues-info-service.fr](http://www.drogues-info-service.fr)) et des coordonnées du médecin du travail. Fiche de constat pour orientation précoce d'un salarié en difficultés.



## COMMENT ?

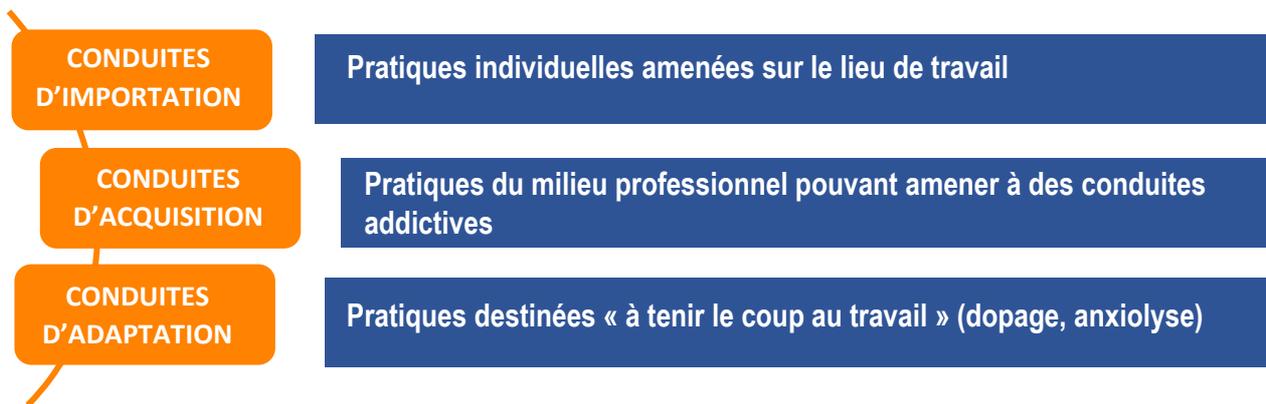
### Memo

**Conduites Addictives:** Ensemble des modes de consommation d'une substance psychoactive ou d'une activité depuis l'usage à faibles risques, à l'usage problématique, jusqu'à l'addiction (à une substance ou sans substance : « addiction comportementale »).

**"SPA":** Substances Psycho Actives: tout produit, licite ou illicite, qui agit sur le cerveau, qui peut modifier en particulier le comportement, les capacités et la vigilance, avec des possibles conséquences sur la sécurité et les performances (et qui peut engendrer une dépendance). En milieu professionnel, les SPA sont principalement : **Alcool, Cannabis, Médicaments psychotropes.**

**Activités à potentiel addictif:** Jeux d'argent et de hasard, jeux vidéo, numérique et internet (réseaux sociaux), sexe, achats compulsifs, troubles du comportement alimentaire

En milieu professionnel, on décrit 3 origines aux conduites addictives :



## MÉTHODOLOGIE

« La réduction des risques liés aux pratiques addictives passe **avant tout** par l'élaboration d'une démarche de **prévention collective**, associée à la prise en charge des situations individuelles » (IGAS\*)

**Étape 1 :** évaluer les **conditions de travail favorisantes**

- ☛ 6 classes de facteurs professionnels pouvant majorer les conduites addictives



**Étape 2 :** identifier et lister les **Postes de Sureté Sécurité**



**Étape 3 :** \* relever les actions déjà existantes,  
\* prévoir les actions de prévention complémentaires (s'aider des fiches de cette mallette)

- ☛ sur les **3 volets Management, Information, Aide**

\*IGAS : Inspection Générale des Affaires Sociales

**Étape 1 : évaluer les conditions de travail favorisantes**

**6 classes de déterminants professionnels identifiés pouvant initier ou renforcer les conduites addictives**, avec liste d'exemples et questions types à se poser (1) (2)

	<b>Risques professionnels à identifier</b>	<b>Exemples de questions à se poser en entreprise</b>
1	<p><b>Pratiques culturelles et socialisantes :</b> Habitues conviviales, pots fréquents en entreprise, relation hiérarchique, bizutage, image de marque, réseau, démarche commerciale, signature ou reconduction de contrats de commandes, cohésion d'équipe, déplacements en équipe loin du domicile, salons privés voire séminaire.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Savez-vous comment encadrer un pot ou un évènement festif?</li> <li>- Y-a-t-il des consommations sur le lieu du travail ou le temps de travail ?, (organisées ou non par l'employeur, avec autorisation ou pas : pots, galette des rois, vœux, anniversaire, avancement, retraite, after work...)</li> <li>- L'activité implique t-elle des moments de convivialité (repas d'affaires, RDV commerciaux, repas partagés, festifs...?)</li> <li>- Est-il arrivé que des consommations excessives ou des états d'ébriété soient constatés pendant des événements festifs ?</li> </ul>
2	<p><b>Disponibilité et offre des produits liés au milieu professionnel :</b> Présence d'alcool sur le lieu de travail, métiers de production, de vente ou de contrôle liés aux produits psychoactifs, métiers de la santé, de la restauration</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Des substances psycho-actives sont-elles accessibles dans le cadre de votre secteur d'activité ? (restauration, santé...).</li> <li>- Postes sur lesquels fabrications, vente, distribution de SPA ?</li> <li>- Y-a-t-il des consommations autorisées en fin de service ? (restauration)</li> <li>- L'accès aux médicaments psychotropes (anesthésiques, opioïdes) est-il encadré ? (santé)</li> </ul>
3	<p><b>RPS : Tensions psychiques :</b> Charge de travail importante non anticipée, charge émotionnelle, excès de responsabilités, relations conflictuelles, ennui-temps d'attente, activités interrompues, manque de reconnaissance, perte de sens ou représentation négative du travail, injonction contradictoire, écueil éthique, répétition des tâches, peur au travail</p>	<p>Cf. RPS, exemples :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les salariés sont-ils confrontés à des incivilités (clients, fournisseurs, public...)?</li> <li>- L'activité est-elle soumise à des contraintes de temps (délais stricts et courts, rythmes imposés, amplitude horaire et charge de travail) ?</li> <li>- Avez-vous connu des tensions en interne au cours des 6 derniers mois ?</li> </ul>
4	<p><b>RPS : Pauvreté des liaisons sociales :</b> Absence de reconnaissance, manque de soutien d'écoute, isolement, relations hiérarchiques atomisées, opacité managériale, manque de soutien syndical, délitement du collectif, manque de temps de transmission, manque de réunion de travail, absence de supervision, absence de débats professionnels, absence d'évolution professionnelle, absence ou excès de contrôle, exclusion, <b>précarité professionnelle</b></p>	<p>Cf. RPS, exemples :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Existe-t-il des temps d'échanges réguliers encadrement-collègues (réunion, debriefing informel...)?</li> <li>- Existe-t-il une fiche de poste par fonction et pour chaque salarié ?</li> </ul>
5	<p><b>Tensions physiques :</b> horaires atypiques, travail de nuit, horaires décalés, longues journées de plus de 10 heures, gardes, activité répétitive, bruit, chaleur, TMS.</p>	<p>Cf. Risques physiques, exemples :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- L'activité comprend-elle des contraintes physiques et environnementales : port de charges lourdes, gestes répétés, exposition à la chaleur, au froid...</li> <li>- Y a-t-il des horaires atypiques ?</li> </ul>
6	<p><b>Numérique et télétravail :</b> Hyperconnexion au numérique, Isolement et charge de travail en télétravail</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Le droit à la déconnexion est-il encadré ? Y a-t-il une charte des mails ? L'usage privé du téléphone portable est-il encadré ?</li> <li>- Y a-t-il une charte du télétravail ? Comment les managers sont-ils formés à être attentifs à la communication et à la charge de travail en télétravail, à savoir repérer les signaux de mal être ?</li> </ul>

(1) Typologie des facteurs professionnels retentissant sur les conduites de consommation de SPA [Lutz, 2012]

(2) INRS: Pratiques addictives en milieu de travail Comprendre et prévenir, ed6505, janv 2023



## Étape 2 : identifier et lister les Postes de Sureté Sécurité PSS



Se baser sur la liste jurisprudentielle à minima/donnée à titre indicatif (cette liste peut-être complétée par l'entreprise après consensus avec le CSSCT, les représentants du personnel, le Service de Prévention et Santé Travail).

Manipulation de produits dangereux, machines dangereuses, conduite de véhicules et transport de personnes, chauffeur PL, cariste, chauffeur-livreur.

*Y a-t-il des postes dans l'entreprise pour lesquels la consommation de SPA et les conduites addictives seraient un risque supplémentaire ?*

## Étape 3 : relever les actions déjà existantes, prévoir les actions de prévention complémentaires (s'aider des fiches de la mallette) et les intégrer dans le DUERP

**Exemples de questions à se poser suite à l'état des lieux (cf. 1) :**

### *Volet management :*

*Avez-vous inscrit cette thématique dans votre RI/note de service ?*

*Avez-vous prévu un protocole d'encadrement des pots ou des événements festifs ?*

*Existe-t-il un protocole ou une CAT face à un trouble du comportement aigu ou chronique potentiellement lié à la consommation de SPA ?*

*Les conditions de réalisation de contrôle et/ou de tests de dépistage sont-elles précisées et tenues à disposition des salariés ?*

### *Volet information :*

*Le sujet a-t-il été abordé dans l'entreprise ? Avez-vous mis en place une politique de prévention des consommations des substances psycho actives (alcool, cannabis...) et du numérique ? Leur avez-vous mis à disposition des supports d'information (flyers, affiches, ressources et coordonnées. ?)*

*Avez-vous sensibilisé et formé les managers (+/- collaborateurs) aux signes d'alerte d'un trouble du comportement aigu ou chronique potentiellement lié à la consommation de SPA ? aux signes d'alerte en télétravail ?*

### *Volet aide :*

*Avez-vous défini une démarche pour accompagner et conseiller le salarié ?*

*Avez-vous affiché les numéros verts, sites internet et le numéro du Service de Prévention et Santé au Travail ?*



## Exemple de formulation intégrée dans un DUERP

Etat des lieux	Evaluation et déploiement		Prévention Mise en place /à mettre en place (Voir fiches pratiques mallette)
	Facteurs de risques professionnels	Culture entreprise, pots	
Accessibilité, disponibilité SPA			Encadrement de la disponibilité, note de service
RPS			Voir paragraphe RPS de votre DUERP
Contraintes physiques			Voir paragraphe risques physiques de votre DUERP
Numérique Télétravail : évaluer en particulier le risque d'isolement et la charge de travail			Droit à la déconnexion. Télétravail : Avoir en tête les indicateurs d'alertes.
Postes de sureté sécurité			A lister en annexe du RI et du DUERP (par consensus)
Volet management	1. Encadrement de la <b>consommation de SPA</b> : RI, note de service. 2. Encadrement de l' <b>usage du numérique, du télétravail, de l'usage du téléphone personnel</b> . 3. Protocole d' <b>encadrement des pots</b> 4. Encadrement du <b>dépistage</b> (éthylotest, test salivaire stupéfiants) 5. Conduite à tenir type en cas de « <b>crise</b> » <b>aigu du comportement</b> 6. Conduite à tenir <b>suite à un trouble du comportement aigu ou récurrent</b> . 7. <b>Accompagnement</b> managérial d'un trouble du comportement		1. RI (fiche RI type) 2. RI, charte, droit à la déconnexion (fiche). Formation de managers aux spécificités du télétravail (fiche). Brochure « <i>Hyperconnexion au numérique</i> » 3. Fiche encadrement des pots 4. Procédure (fiche) 5. Arbre de gestion de la crise (fiche) 6. « <i>Guide encadrants Alcool et autres drogues</i> » et fiches de constats (fiches) 7. Fiche de suivi (fiche)
Volet information	1. Formation de l'encadrement 2. Sensibilisation pérenne auprès des salariés : affichage informatif, livret d'accueil, e-learning, quizz, ¼ heure sécurité, newsletter, PP informatif salle attente... 3. Rencontres interactives en petits groupes avec un intervenant extérieur		1. Présentation de la démarche par le Service de santé au Travail ou autres Structures de prévention locales (ARACT...) 2. Liste de sites, brochures (fiche) 3. Sensibilisation des collaborateurs par le SPST ou autres structures de prévention locales (ARACT, Addiction Méditerranée, Association Addictions France)
Volet aide	1. Affichage des coordonnées des structures de soins ou d'aides 2. Orientation précoce vers le médecin du travail puis collaboration : disponibilité du salarié pour le suivi		1. Liste de sites, affiches (fiche) 2. Fiches de constat et fiche de suivi (fiche)



## Autre exemple de formulation intégrée dans un DUERP

TACHE DE TRAVAIL et/ou SITUATION DANGEREUSE	CLASSE DE RISQUE	GRAVITE	FREQUENCE	PISTES D'AMELIORATION DE LA PREVENTION sur les 3 volets: <b>Information</b> , <b>management</b> , <b>aide</b>
PSS	Conduites addictives (importation)			Information sensibilisation sur les risques liées aux SPA et Conduites Addictives. <b>Liste des PSS</b> (annexe RI), modalités de <b>dépistage</b> . CAT en cas de <b>troubles du comportement</b> et suivi Fiche de constat et de suivi, RDV médicaux
Pratiques culturelles	Conduites addictives (acquisition)			Id + <b>Encadrement des pots</b> , des moments conviviaux
Disponibilité, accessibilité de SPA (secteurs de la restauration, de la santé)	Conduites addictives (acquisition)			Id + <b>Encadrement de l'accessibilité (RI, note de service)</b>
RPS, charge de travail	Conduites addictives (adaptation)			cf. RPS
RPS, pauvreté des liaisons sociales, précarité professionnelle	Conduites addictives (adaptation)			cf. RPS
Risques physiques	Conduites addictives (adaptation)			cf. Risques physiques concernés
Numérique Télétravail	Conduites addictives (importation, acquisition, adaptation)			Id + <b>Encadrement de l'utilisation du numérique</b> . + <b>Encadrement du télétravail</b> . + <b>Formation des managers. Indicateurs d'alerte</b> . + <b>Encadrement de l'usage du téléphone personnel</b>  Et cf. RPS, en particulier : charge de travail et isolement



## 1.1.2. Règlement Intérieur (RI) Paragraphe « Alcool et Substances Psycho Actives illicites »

Le RI ainsi formulé sur le chapitre du risque lié à l'alcool et aux drogues (« Substances Psycho Actives » : « SPA ») est un exemple proposé par le groupe SPA du service Santé Travail-Provence, en collaboration avec le réseau Drogues et Travail PACA.

Dans l'entreprise, il sera **intégré dans la démarche globale de prévention sur la thématique du risque lié aux Conduites Addictives**, recommandée par la Direction Générale du Travail et la MILDECA (Mission Interministérielle de Lutte contre les Drogues et les Conduites Addictives). Cette démarche devra prendre en compte **les 3 volets** prévus que sont le management, l'information, l'accompagnement, dans un esprit de respect et de bienveillance pour chacun.

NB. Cet exemple ne dispense pas de se tenir informé de l'évolution réglementaire et jurisprudentielle en la matière

### • Introduction de boissons alcoolisées (interdiction partielle ou totale)

► Ex. de formulation :

- « **L'introduction et la consommation de boissons alcoolisées autres que vin, bière, cidre et poiré dans les lieux du travail sont interdites. La consommation sur le lieu et temps de travail de vin, bière, cidre et poiré peut être autorisée, en respectant les limites fixées par la législation routière en vigueur** ». Art R 4228-20 du Code du Travail ; Décret du 1er juillet 2014)

- **Si PSS**, l'entreprise peut choisir d'être plus restrictive : « **Dans la mesure où certains postes de l'entreprise sont des Postes de Sureté Sécurité (la liste des PSS doit figurer en annexe\*), en raison des conséquences graves que peut entraîner la consommation d'alcool pour la sécurité du personnel et de tiers (usagers...), l'introduction et la consommation de boissons alcoolisées sur le lieu et temps de travail sont interdites** » ou bien « **interdites avec autorisation exceptionnelle de la direction lors d'événements particuliers** ».

\*a minima la liste jurisprudentielle : manipulation de produits dangereux, machines dangereuses, conduite de véhicules et transport de personnes, chauffeur PL, cariste, chauffeur-livreur. D'autres PSS de l'entreprise peuvent être identifiés et listés également avec un consensus commun entre la hiérarchie, le CSE, les salariés ou leurs représentants.

### • Encadrement des pots

► Ex. de formulation :

« **La consommation d'alcool dans des circonstances exceptionnelles se fait avec accord préalable de la direction. Ainsi, tout pot devra avoir reçu une autorisation préalable du chef d'établissement et se tiendra dans les conditions fixées par l'entreprise** ».

### • Introduction de SPA illicites

► Ex. de formulation :

« **De manière à prévenir toute situation dangereuse pour les salariés, leurs collègues ou les personnes dont ils ont la charge et conformément à la législation en vigueur, il est rappelé qu'il est strictement interdit d'introduire, de distribuer ou de consommer dans l'entreprise des drogues, des stupéfiants et, plus généralement, des substances illicites (Art. L 3421-1 du CSP)** ».

### • Trouble aigu du comportement

► Ex. de formulation :

« **En raison de l'obligation faite à l'employeur d'assurer la sécurité dans son établissement, en cas de trouble du comportement manifeste pouvant constituer un danger pour l'intéressé ou son environnement et afin de prévenir ou de faire cesser une situation dangereuse, le salarié pourra être écarté de son poste de travail provisoirement. Il pourra être par la suite adressé au médecin du travail** ».

### • Recours au dépistage : éthylotest et dépistage salivaire de stupéfiants

► Ex. de formulation :

« **En raison de l'obligation faite à l'employeur d'assurer la sécurité dans son établissement, la direction pourra imposer au collaborateur le dépistage par un test salivaire de stupéfiants (cannabis) ou par un éthylotest pour les PSS (la liste doit figurer en annexe) sur lesquels la consommation d'alcool et autres drogues est susceptible de porter atteinte à la sécurité et à la santé des travailleurs, avec un danger particulièrement élevé pour les salariés ou pour les tiers.**

- Ce test de dépistage pourra être pratiqué en présence d'un membre de la direction et d'un membre du CSE (s'il existe) ou d'un DP, ou d'un personnel légitime et compétent (sauveteur secouriste du travail...) désigné à cet effet par la Direction et en présence au minimum d'un témoin choisi par le salarié.

- A la demande du salarié, sous réserve qu'elle soit faite sans délai, il pourra être recouru à une contre-expertise au moyen d'une analyse de sang permettant une éventuelle contestation. Le refus de se soumettre à ces contrôles fera présumer l'existence d'un risque lié à la consommation éventuelle, et est susceptible de constituer une faute.

- Dans la mesure où le test réalisé s'avérerait positif, la situation justifiera, à titre préventif pour des raisons de sécurité, que le salarié soit retiré de son poste ou de la conduite.

- Ce contrôle peut conduire à constater un manquement à la discipline voire, s'il se répète, à une faute, lorsque le trouble du comportement ainsi constaté est de nature à exposer les personnes ou les biens à un danger ».

NB. Pour la question du numérique : cf. Droit à la déconnexion et encadrement du numérique



### 1.1.3. La question des tests de dépistage d'alcool et autres SPA

#### Conseils à l'entreprise :

##### Conseils généraux :

- Dans la mesure où l'objectif du test est la recherche de preuve, il ne faudra pas hésiter à baser celle-ci sur « l'observation de comportements inadaptés susceptibles de mettre en danger le salarié sur son poste et les tiers » : il est donc recommandé à l'employeur d'apporter cette preuve par constats, témoignages... et de tracer l'événement.

- Par ailleurs, parallèlement à des mesures éventuelles de dépistage, l'employeur doit, dans le cadre de son obligation de sécurité et de la préservation de la santé et sécurité de ses salariés, mettre en place des **mesures globales de prévention du risque SPA**, conformément à la démarche officielle recommandée avec : implication du CSE, prévision des modalités de la démarche et formations adéquates, information et sensibilisation du personnel, intégration du risque dans le DUERP, volet management avec protocole de gestion de crise et échelles des sanctions... (Cf. Fiches de la malette)

##### Dépistage alcool :

Le contrôle d'**alcool** dans l'**air expiré** par **éthylotest** peut être pratiqué à condition d'être **encadré de la façon suivante** :

- La possibilité de le réaliser doit être notifiée dans le règlement intérieur ou la note de service,
- **Uniquement sur les PSS** (à lister en annexe),
- En cas du trouble du comportement manifeste **et\*** pour prévenir ou faire cesser une situation dangereuse, donc en cas de danger pour l'intéressé ou son environnement.
- En présence d'un membre de la direction et d'un membre du CSE (s'il existe) ou d'un DP, ou d'un personnel légitime et compétent (sauveteur secouriste du travail...), désigné à cet effet par la Direction et en présence au minimum d'un témoin choisi par le salarié.
- Avec possibilité à la demande du salarié, sous réserve qu'elle soit faite immédiatement, d'avoir recours à une contre-expertise au moyen d'une analyse de sang permettant une éventuelle contestation.
- Suivi, en cas de positivité et dans la mesure où la situation le justifierait pour des raisons de sécurité, du retrait provisoire du salarié de son poste de travail.

*\* Cf. Arrêt Cour de Cassation du 2/07/2014 : Malgré un éthylotest positif et fait sur un PSS comme prévu dans le RI..., l'employeur a été condamné car ne l'a pas pratiqué dans un contexte d'«état d'ébriété apparent».*

##### Dépistage stupéfiants :

Le **dépistage biologique salivaire** (cannabis) :

Par la Jurisprudence du 5 décembre 2016 (CE n° 394178), le Conseil d'État lève les obstacles à la pratique des **tests salivaires de détection de produits stupéfiants**, pour les salariés occupant un poste à risque. Ce test salivaire, pratiqué par un supérieur hiérarchique, est licite sous réserve de **garanties** à introduire dans le **règlement intérieur** :

- reconnaître aux salariés ayant fait l'objet d'un test positif le droit d'obtenir une contre-expertise médicale, laquelle doit être à la charge de l'employeur. En l'état des techniques

disponibles, les tests salivaires de détection de substances stupéfiants présentent en effet des risques d'erreur, qu'il est ainsi possible de corriger ;

- réserver les contrôles aléatoires aux seuls postes pour lesquels l'emprise de la drogue constitue un danger particulièrement élevé pour le salarié et pour les tiers (les postes qualifiés d'"hypersensibles" sont ceux pour lesquels "l'emprise de la drogue constitue un danger particulièrement élevé pour le salarié et pour les tiers") ;

- imposer à l'employeur et au supérieur hiérarchique qui pratique le test de respecter le secret professionnel sur ses résultats.

À partir du moment où ces garanties figureront dans le règlement intérieur, les tests salivaires pourront légitimement être mis en œuvre, de même que le pouvoir disciplinaire de l'employeur en cas de test positif.

A noter : l'éthylotest et le dépistage salivaire de stupéfiants peuvent être mis en œuvre par l'employeur si les conditions précisées de mise en pratique sont respectées.

⚠ La jurisprudence peut faire évoluer les données.

⚠ **Le dépistage ne permet pas à lui seul de remplir l'obligation de sécurité : la démarche globale de prévention est indispensable.**

#### Positionnement recommandé aux médecins de santé au travail :

Le test de dépistage biologique peut être un outil utilisable parmi de nombreux autres, si le médecin le juge utile pour étayer sa pratique. Ces tests, peu faits en Santé au Travail, peuvent être réalisés sous certaines conditions :

- Dans le **respect du secret** médical, dans un **cadre strict** (pas de manière systématique sans distinction des postes à risque, après information éclairée du salarié...).
- Le médecin de santé au travail, **indépendant** dans son exercice, reste libre de ses prescriptions d'examen complémentaires (*article R 4624-25 du code du travail*).

D'autre part, ces tests sont peu utilisés du fait de **leurs limites** :

- Discordance entre les capacités du salarié à tenir son poste et leurs résultats.
- Impossibilité de distinguer un usager occasionnel d'une personne dépendante.
- Parades mises en place par les salariés pour masquer un résultat positif.
- Insuffisamment faible avec fréquents faux positifs et négatifs pour le dépistage salivaire

A noter : ces tests n'apportent pas réellement d'information au médecin du travail ; ils apparaissent souvent plus comme un dépistage répressif par les salariés que préventif. Ils peuvent entraver la relation de confiance entre le médecin et le salarié, relation indispensable pour l'abord de problématiques en lien avec des consommations (ou pas). Il est alors difficile d'accompagner le salarié et, au-delà, l'entreprise sur un versant préventif.



## 1.2. Les SPA dans la politique globale de prévention de l'entreprise

### 1.2.1. Alcool : organiser un pot en entreprise de manière responsable

Le pot ou le repas en entreprise est un moment de convivialité permettant aux salariés de se réunir autour d'un verre. Toutefois, celui-ci doit impérativement être encadré.

#### QUE DIT LA LOI ?

- Responsabilité de l'employeur engagée : « L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs » (Art L 4121-1 du Code du Travail)
  - Type d'alcool autorisé : « Aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail (Art R 4228-20 du Code du Travail ; Décret du 1er juillet 2014)
- Possibilité d'interdiction de tout alcool : « Lorsque la consommation de boissons alcoolisées [...] est susceptible de porter atteinte à la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur [...] 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 » (Art R 4228-20 du Code du Travail ; Décret du 1er juillet 2014) **Cette consommation est autorisée dans les locaux affectés aux repas.**
- « Il est interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse » (Art R 4228-21 du Code du Travail)

« Profitons de ce moment festif sans modération, tout en restant maître de notre consommation »

Si la consommation de boissons alcoolisées est autorisée dans l'entreprise, des 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 mêmes que s'il l'avait organisé lui-même (Cf. ci-dessous)

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

Cette situation peut être rencontrée sur de 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. (Cf. ci-dessus)

#### 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.**

#### Exemple de règles d'encadrement du pot ou du repas :

- Quelques jours avant la date prévue, faire des **rappels aux salariés** sur les dangers de l'alcool, particulièrement au volant, en encourageant le principe du **chauffeur désigné**. Prévoir éventuellement des éthylotests.
- Désigner un ou plusieurs **référents** qui seront garants du bon déroulement de l'événement et de la sécurité des participants.
- Fixer les **horaires de début et de clôture du pot**, idéalement avant le déjeuner, en évitant les fins de journée pour écarter les risques liés à la conduite.
- Privilégier les boissons non alcoolisées (eau, sodas, jus de fruits, sirop...), **cocktails sans alcool**, fruits frais.
- Pas d'alcool type whisky, pastis, vodka, rhum... Bière, vin, cidre ont l'avantage d'être servis dans des verres standards.
- Limiter le nombre de bouteilles d'alcool en prévoyant **2 verre-standards maximum par personne** (système de tickets de consommation éventuellement), en communiquant au préalable sur cette limite de consommation.
- Prévoir des amuse-bouche en quantité suffisante.
- Rappeler qu'alcool et médicaments psychotropes ne font pas bon ménage.



## 1.2.2. Gestion de la crise

### MISE EN OEUVRE

#### QUE DIT LA LOI ?

La responsabilité de l'employeur est engagée : « L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs » (art. L 4121-1 du Code du Travail). Cette obligation de sécurité est assortie d'une obligation de résultats ; elle se décline notamment par la **mise en place des procédures de secours** aux accidentés et aux personnes malades ou présentant **des troubles du comportement aigu**. Par ailleurs : « Il est interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse » (art. R 4228-21 du Code du Travail).

#### IDENTIFIER :

Les signes de troubles du comportement aigu du salarié : état d'excitation, agitation, propos incohérents ou inadaptés, troubles de l'équilibre, confusion, somnolence, chutes, agressivité inhabituelle...

**EVALUER** si la personne est en danger ou dangereuse.

#### PROTEGER :

- Retirer le salarié du poste et le placer dans un lieu sécurisé.
- Ne pas laisser la personne seule (mais éviter les attroupements) jusqu'à sa prise en charge et l'avis médical : maintenir le lien par la parole et le regard.

#### ALERER :

- L'encadrement,
- Et si présence sur site : un Secouriste Sauveteur du Travail (SST), personnel infirmier ou médical.

### GESTION DE LA CRISE

#### SECOURIR

**Urgence vitale avec anomalie des fonctions vitales** : appel SAMU (112) avec la « fiche type d'appel au SAMU\* » et se conformer aux prescriptions du SAMU.

Evacuation pompiers/SAMU...

#### Pas d'urgence vitale :

- Eloigner la personne de tout danger et assurer la surveillance.
- Obtenir un **avis médical** (SST, infirmier, médecin de soins, SAMU).
- Alcootest éventuel dans les conditions prévues par le RI.

#### Envoi vers le médecin traitant ou rattachement au domicile :

**Prévoir un protocole formalisé** : véhicule avec un chauffeur et un accompagnant, confier le salarié au médecin ou à une personne de son entourage.

Ou en salle de repos avec surveillance puis retour au poste de travail.

#### A DISTANCE

Prévoir un **entretien** entre le salarié et le responsable avec **rédaction de la fiche** de constat « Trouble du comportement aigu »

Demander une **visite médicale au médecin du travail** en lui transmettant la fiche de constat.

Mener une **réflexion globale sur la prévention** du risque lié aux conduites addictives et à la consommation de Substances Psycho Actives dans l'entreprise, intégrant les 3 volets : information, management, aide.



### 1.2.3. Fiches de constats proposées en cas de troubles du comportement aigu ou récurrent

Docteur

Médecin Santé Travail

Centre Médical

Tel, mail:

Entreprise :

Aix, le

Madame, Monsieur,

Je vous prie de trouver ci-joint un modèle-type de **fiche de constat à renseigner après un épisode de troubles comportementaux** dans l'entreprise (**aigus ou récurrents**).

Pour introduire cette fiche et **faciliter l'échange oral** que vous pourrez avoir avec votre salarié, voici quelques pistes complémentaires qui aideront éventuellement :

- Il est conseillé de préparer cet entretien managérial (dans un espace confidentiel et avec suffisamment de temps).
- Si la situation est en lien avec une consommation de Substances Psycho-Actives (SPA : alcool ou autres psychotropes : médicaments, cannabis) ou une autre conduite addictive, expliquer la politique de prévention de l'entreprise vis-à-vis de la thématique, les règles et procédures, le code du travail, les démarches de prévention.
- Aborder l'épisode de ces troubles comportementaux en **reprenant les faits** au travers du rôle propre de l'employeur vis-à-vis de « la sécurité et la santé physique et mentale » de ses collaborateurs (art L4121-1 du Code du Travail) et non en termes de diagnostic médical, jugement... Citer les éléments d'inquiétude.

Penser aussi à :

- ☞ Préciser l'obligation de protection, le rôle de l'employeur sur le maintien en emploi dans les meilleures conditions de travail possibles, la vigilance à avoir sur la qualité de vie au travail etc...
- ☞ Echanger sur les **conditions de travail** : ont-elles un lien éventuel avec les dysfonctionnements constatés ?
- ☞ Evoquer également, si cela est adéquat, le risque d'éventuelles conséquences disciplinaires que pourrait avoir la personne.
- L'échange oral s'appuiera sur un document écrit (ci-joint) qui, dans le descriptif de l'événement et des modalités de prise en charge au moment de l'incident, restera dans le factuel. Tout élément orientant vers une consommation de SPA est à verbaliser
- Vous expliquez à ce moment que vous demandez une visite occasionnelle au médecin du travail. Il est important de préciser que l'écrit sera communiqué au médecin du travail et que la consultation médicale est confidentielle.

Notre Service de Santé au travail et moi-même, restons à votre entière disposition sur cette thématique et vous prions de recevoir nos meilleures salutations.



## FICHE 1 : à établir par le responsable en cas de troubles aigus du comportement

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 | Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> | - Gestes imprécis         | Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> |
| - Propos incohérents     | Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> | - Troubles de l'équilibre | Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> |
| - Désorientation         | Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> | - Agitation               | Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> |
| - Agressivité            | Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> | - Somnolence              | Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> |
| - Haleine alcoolisée     | Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> | - Autres : .....          |   |
- Autres faits en lien possible avec une consommation de substances psycho actives    Oui  Non   
    ↳ Lesquels ?

### Impacts sur le travail

- |                               |   |                                    |   |
|-------------------------------|---|------------------------------------|---|
| - Immédiat : retrait du poste | Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> | - Qualité de travail/ productivité | Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> |
| - Mise en danger d'autrui     | Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> | - Image de l'entreprise            | Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> |
| - Relations de travail        | Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> |                                    |   |

### Observations :

#### Avis éventuel du salarié :

#### Certification : Constat effectué

- Le (jour/heure/minutes) :

- Lieu :

- Par (nom/prénom/fonction/service) :

- Témoin(s) (nom/prénom/services) :

#### Prise en charge

- Appel(s)     Médecin du travail - Tél....

15 (SAMU)

17 (Police ou gendarmerie)

Médecin de ville

- Suivi     Maintien en sécurité de la personne dans l'entreprise

Évacuation :

-  retour au domicile par :     la famille

un accompagnant personnel, extérieur à l'entreprise

-  vers l'hôpital par :     le SAMU

ambulance adressée par le SAMU

#### Fiche :

Transmise au **médecin du travail**,

Et remise au salarié pour **une consultation avec le médecin du travail** à la demande de l'employeur le :

Signature :

de l'employeur

du salarié



## FICHE 2 : à établir par le responsable en cas de troubles récurrents du comportement d'un salarié dans l'entreprise

Nom de l'entreprise :

Nom du responsable hiérarchique faisant l'entretien :

### Identification du salarié

Nom et prénom :

Service :

### Description des dysfonctionnements notés : Cocher et entourer les items concernés :

Retards fréquents	<input type="checkbox"/>	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)	<input type="checkbox"/>
Absences sans autorisations ou excuses plausibles pour expliquer les absences	<input type="checkbox"/>	Mauvaises relations avec les collègues (réactions agressives aux remarques ou plaintes des collègues, attitude suspicieuse envers les autres), emprunt d'argent, évitement des rencontres de supervision ou de contrôle.	<input type="checkbox"/>
Absences du poste de travail (prise de pauses fréquentes ou de pauses très longues)	<input type="checkbox"/>	Accident (implication plus fréquente dans des accidents réels ou potentiels).	<input type="checkbox"/>
Absences répétées de congé de maladie de courte durée	<input type="checkbox"/>	Attitude irrégulière concernant le travail (alternance entre grande et faible productivité, augmentation des gestes irresponsables, réactions imprévisibles, désintérêt marqué pour la vie du service, non respect du règlement intérieur et des consignes données par le manager)	<input type="checkbox"/>
Diminution de la concentration et de l'attention, besoin de plus de temps et d'énergie qu'auparavant pour effectuer les tâches habituelles	<input type="checkbox"/>	Signes particuliers (ex : odeur d'alcool, tremblement des mains, changement important de l'apparence physique, perte de poids, apparence négligée...), autres faits en lien possible avec une consommation de substances psycho actives (lesquels ?) : .....	<input type="checkbox"/>

### Impacts sur le travail

- Immédiat : retrait du poste	Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>	- Qualité de travail/ productivité	Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>
- Mise en danger d'autrui	Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>	- Image de l'entreprise	Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>
- Relations de travail	Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>		

### Observations :

#### Avis éventuel du salarié:

**Certification** : Constat effectué le (jour/heure) :  
- par (nom/prénom/fonction/service)

- lieu :  
- témoin(s) (nom/prénom/services) :

#### Fiche :

- Transmise au **médecin du travail**
- Remise au salarié pour **une consultation avec le médecin du travail** à la demande de l'employeur le :

Signature :

de l'employeur

du salarié



## FICHE 3 : à proposer au responsable pour le suivi du salarié

Dans un climat de confiance et d'accompagnement, ce « contrat » est établi avec le respect des responsabilités de chacun, du cadre et du calendrier prévus, du suivi médical demandé (confidentiel) et intègre une notion de réciprocité sur les engagements fixés.  
L'objectif est d'aider le salarié à préserver sa santé et sa sécurité et à se maintenir dans son emploi.

Nom de l'entreprise :

Date de l'entretien :

Nom du responsable hiérarchique faisant l'entretien :

### Identification du salarié

#### Points à aborder :

1-Le travail et le cadre professionnel

- ☛ Rappel des impacts relevés sur le travail (cf. Fiche de constat),
- ☛ Liens avec l'ambiance de service, l'organisation du travail, la charge de travail, les RPS.

2-Elaboration conjointe d'un **calendrier d'accompagnement** entre le salarié et le manager pour faire le point sur le suivi professionnel avec **engagement réciproque** proposé au salarié.

Exemples :

- Engagement du salarié à respecter le RI, les horaires de travail, les consignes de sécurité, les RDV prévus avec le manager .....
- Engagement du salarié à respecter les règles de courtoisie et de respect (avec hiérarchie et collègues) .....
- Engagement du salarié à se rendre aux RDV prévus avec le médecin du travail
- Engagement du manager à assurer la disponibilité du salarié pour ce RDV et à respecter les propositions d'aménagement du médecin du travail s'il y a lieu
- Engagement du manager à évaluer les conditions de travail potentiellement favorisant la conduite addictive et à prévoir des mesures de prévention .....
- Engagement du manager à être bienveillant dans l'accompagnement du salarié. En cas de récurrence d'incident, des sanctions graduées et des mesures disciplinaires peuvent être appliquées

Observations :

Avis éventuel du salarié:

#### Fiche :

- Transmise au **médecin du travail**
- Remise au salarié pour **une consultation avec le médecin du travail**

Signature :

de l'employeur

du salarié



#### 1.2.4. Brochure « Guide pour les encadrants »



## ALCOOL ET AUTRES DROGUES AU TRAVAIL

### QUELQUES PISTES POUR LES ENCADRANTS

Demander ce  
guide à votre  
médecin du  
travail

Entre respect de la vie privée et devoir d'intervenir quand les choses vont mal, trop souvent les cadres se trouvent démunis et désemparés face à un collaborateur en difficulté ou veulent à tout prix « dépister » ceux qui boivent.

L'encadrant a un rôle central. Il doit être attentif et réagir lorsqu'un dysfonctionnement professionnel apparaît.

Que faire ? Que dire ? Quand et surtout comment parler à un collaborateur quand on devine qu'il a un problème de consommation d'alcool ou d'autres drogues ?

Par ailleurs, comment mettre en place une démarche de prévention alcool et autres psychotropes dans son entreprise de façon à intervenir en amont des situations difficiles ?



SANTÉ  
AU TRAVAIL  
PROVENCE

BROCHURE  
PREVENTION

Janvier 2020



## 2. VOLET INFORMATION

**2.1 Affiches d'information/sensibilisation : liste d'exemples** (cf. Page suivante)

**2.2 Autres conseils pour le volet information**



## 2.1 Affiches d'information : liste d'exemples

De nombreuses informations existent, retrouvez un échantillon sur notre site internet : [\*Documents prévention Archive - STP \(stprovence.fr\)\*](http://Documents prevention Archive - STP (stprovence.fr)) ou scannez ce QR code pour un accès direct.



### Autres sites Internet ressources :

INRS [Santé et sécurité au travail - INRS](http://Santé et sécurité au travail - INRS)  
INRS [TPE-PME : des outils en ligne pour évaluer les risques professionnels - Votre métier - INRS](http://TPE-PME : des outils en ligne pour évaluer les risques professionnels - Votre métier - INRS)

Alcool Info Service [Boite à outils - Alcool Info Service \(alcool-info-service.fr\)](http://Boite à outils - Alcool Info Service (alcool-info-service.fr))  
Addict'Aide Pro [Les addictions en milieu professionnel - Addict'AIDE Pro \(addictaide.fr\)](http://Les addictions en milieu professionnel - Addict'AIDE Pro (addictaide.fr))  
ANACT [Prévention des conduites addictives en entreprise \(tabac, alcool, drogues...\) | Anact](http://Prévention des conduites addictives en entreprise (tabac, alcool, drogues...) | Anact)  
Bénéficier d'un appui gratuit pour prévenir les conduites addictives en milieu professionnel : Prév'Camp [Passez à l'action pour prévenir les conduites addictives | Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail \(Anact\)](http://Passez à l'action pour prévenir les conduites addictives | Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact))  
Drogues Info Service [Drogues Info Service \(drogues-info-service.fr\)](http://Drogues Info Service (drogues-info-service.fr))

## 2.2 Autres conseils pour le volet information :

- Compléter et pérenniser sur le long terme l'information/documentation sur les Conduites Addictives, auprès des salariés, dont les nouveaux embauchés :
  - Livret d'accueil de l'entreprise,
  - Affichage informatif renouvelé,
  - E-learning,
  - Quizz,
  - ¼ d'heure sécurité sur la thématique,
  - Écran salle d'attentes...
- Organisation de sessions de sensibilisation dans l'entreprise par le ST-Provence ou autres organismes de prévention (Addictions France, Addiction Méditerranée, ANACT-ARACT).



## 3. VOLET AIDE

**3.1 Affiches des structures d'aide : liste d'exemples**

**3.2 Brochure : « Quelques pistes pour les salariés »**

**3.3 Autre conseil pour le volet aide**

*« Les présents documents ont pour vocation de délivrer des informations et conseils non exhaustifs. Ils n'ont pas de valeur réglementaire ».*



### 3.1. Affiche des structures d'aide : liste d'exemples

Pour les salariés en difficulté, afin de leur faciliter l'accès à des ressources internes ou externes (a minima, affichage des numéros gratuits d'aide et des coordonnées du médecin du travail).



Retrouvez-les sur les sites référencés ou retrouvez un échantillon sur notre site internet :

[\*Documents prevention Archive - STP \(stprovence.fr\)\*](http://Documents prevention Archive - STP (stprovence.fr)), en scannant ce QR code pour un accès direct.



#### Autres sites Internet ressources :

- Addict'Aide <https://www.addictaide.fr/annuaire/>
- Drogues Info Service [www.drogues-info-service.fr](http://www.drogues-info-service.fr) (rubrique adresses utiles).

### 3.2. Brochure : « Quelques pistes pour les salariés »

« Alcool et autres drogues en milieu professionnel : Quelques pistes pour les salariés »



### 3.3. Autre conseil pour le volet aide :

#### ORIENTATION du salarié vers le médecin du travail :

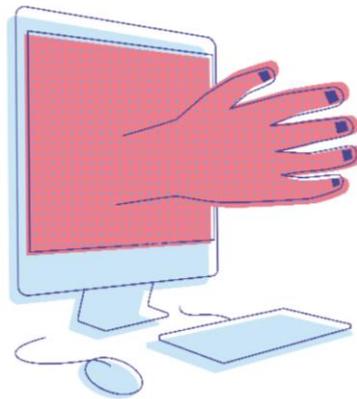
En cas d'inquiétude sur la santé d'un salarié, n'hésitez pas à organiser de façon précoce l'orientation vers le médecin du travail à l'aide d'un document écrit (« **fiche de constat** »).

En cas de suivi régulier demandé par le médecin du travail, permettre ces évaluations médicales demandées dans le respect du secret médical



## 4. ET LE NUMÉRIQUE, Y AVEZ-VOUS PENSÉ ?

- ▶ Prévenir l'usage excessif et l'addiction comportementale liés au numérique





## 4.1. Quelques notions sur l'usage du numérique

- « La porosité entre l'usage personnel et professionnel des écrans, accentuée par le développement du télétravail, peut provoquer des impacts négatifs sur le bien-être et la santé mentale » (Ref : [L'essentiel sur les usages problématiques d'écrans \(drogues.gouv.fr\)](#), MILDECA. 2021).

**Les dépendances numériques** sont désormais considérées comme étant très puissantes (ex. activation des mêmes zones cérébrales par la cocaïne et les réseaux sociaux).

Certaines activités spécifiques sur Internet sont + propices au développement d'un usage incontrôlé ou d'une addiction : les jeux -vidéo et argent-, les réseaux sociaux, la pornographie.

- Les TIC (Techniques d'Information et de Communication) sont largement répandues dans les entreprises et leur usage abusif peut devenir addictif.
- Le télétravail s'est développé massivement suite à la pandémie Covid en 2020.

### Risques associés au télétravail :

- Hyperconnexion (acquisition)
- RPS identifiés comme favorisant les conduites addictives en télétravail (adaptation) : Isolement et Charge de travail (MILDECA, ANACT 2020).
- Disponibilité des substances psychoactives dans le cadre privé et Conduites addictives de type comportementales plus accessibles (réseaux, jeux, achats compulsifs...) (importation)

- **Il s'agira donc pour l'entreprise :**

**Etape 1 : encadrer l'utilisation des outils numériques** : droit à la déconnexion (loi Travail 2016).

**Etape 2** : prévoir les conditions spécifiques du **télétravail**

**Etape 3** : évaluer les **RPS en lien avec le numérique et le télétravail** (en particulier la charge de travail et l'isolement, 2 facteurs majorant les conduites addictives en télétravail).

**Etape 4** : réguler l'usage du **téléphone portable personnel** au travail

## 4.2. Prévenir l'excès et l'addiction comportementale liée au numérique

### Etape 1 : Encadrer l'utilisation du numérique professionnel

#### Droit à la déconnexion :

- Se connecter et envoyer des mails aux heures de bureau, même en cas de rédaction d'un courriel en dehors des horaires de travail.
- En cas d'absence, générer une réponse automatique en indiquant les coordonnées d'un collègue à contacter en cas de besoin.
- Paramétrer ses horaires de travail sur sa messagerie et son agenda de manière à inciter au respect des plages de déconnexion,
- Paramétrer son smartphone (pro ou perso) sur le mode "ne pas déranger" pendant les plages de déconnexion en semaine et durant le week-end.
- Avoir un téléphone pro et un téléphone perso pour limiter les intrusions en dehors du temps de travail.

**Formation des managers, prévention des RPS** : évaluer et gérer la charge de travail, l'organisation du travail, la communication numérique. Charte des mails (horaires d'envoi, sélection des destinataires, formules de politesse...).

**Autres exemples d'actions de prévention ou d'« hygiène numérique »** : privilégier le contact direct avec les collègues, séquencer les tâches, faire des pauses écrans, se lever régulièrement et s'étirer, faire des réunions sans portable, des séminaires en zones blanches.



## Etape 2 : Encadrer le télétravail

**S'assurer du cadre et du matériel appropriés**, prévoir les connaissances informatiques adéquates

**Maintenir un lien régulier**, des temps d'échanges entre les télétravailleurs, le manager et l'équipe. Alternier télétravail et présentiel pour maintenir cohésion interne et lien social : idéalement cadre de télétravail ajustable (modalités, heures, jours) .

Prendre en compte la **charge de travail réelle** : revoir les objectifs et les ajuster.

Encourager les bonnes pratiques du télétravail : déconnexion et temps de travail, inciter à **bien distinguer temps professionnel et temps personnel**. Aider à l'autonomie et à l'organisation du travail. Faciliter l'accès des collaborateurs à l'assistance informatique.

Sensibiliser les collaborateurs aux risques que présentent les conduites addictives dans un cadre privé.

**Former des managers au management et au soutien à distance** :

organisation, régulation, animation, feedback.

**Apprendre à identifier les situations à risques, les signaux d'alerte du mal-être, la mauvaise gestion du télétravail\***

\*Antécédent de consommation excessive de psychotropes, personne seule, fatigue exprimée, attitudes de renfermement, d'évitement ou d'agitation, logorrhée verbale, troubles de l'humeur, surprésence, nécessité d'être relancé, situation de surcharge ou de désengagement



## Etape 3 : cf RPS en particulier charge de travail et isolement [www.stprovence.fr](http://www.stprovence.fr)

## Etape 4 : Encadrer l'usage personnel du smartphone

L'usage du téléphone portable au travail est toléré dès lors que celui-ci est raisonnable. L'employeur ne peut interdire totalement son usage car cela serait une atteinte à la liberté individuelle et collective des salariés (*art L1121-1 Code du Travail* : « Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but »).

☛ Des **restrictions d'usage** sont possibles, via le **règlement intérieur** notamment ou une **note de service**, dans les cas où la **sécurité** des personnes (conduites automobiles ou d'engins, interférence avec des appareils électroniques en milieu médical ou aéronautique), ou la **nature de la tâche** (accueil public, standard d'une entreprise, réunions...) pourraient l'y contraindre.

**Auto-évaluation de sa « e-connexion »** → [INTERNET/ Test IAT - Addict Aide - Le village des addictions](#)





## 4.3. Ressources

### Les fiches pratiques | Les addictions en milieu professionnel - Addict'AIDE Pro (addictaide.fr) :

- Hyperconnexion : comment réguler les mails dans mon entreprise
- Outils numériques : 9 astuces pour réguler ses usages au boulot/ Point juridique : Mon droit à la déconnexion.
- Point juridique : mon droit à la déconnexion
- 5 conseils pour mieux gérer les surcharges de travail : [5 conseils pour mieux gérer les surcharges de travail | Les addictions en milieu professionnel - Addict'AIDE Pro \(addictaide.fr\)](#)

### **ANACT :**

- Comment mettre en œuvre le télétravail ? | Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact)
- Télétravail : 10 recommandations pour négocier un accord ou élaborer une charte | Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact)

### **Brochures STP:**

« Hyperconnexion » : [lien vers brochure](#)



Télétravail : Performance et bien-être de mes salariés : [lien vers brochure](#)



Le Guide pour un bon usage du numérique à destination des salariés. Auxilia Conseil. 01/2020. [TITRE DE LA PRÉSENTATION \(auxilia-conseil.com\)](#)

Guide des bonnes pratiques pour l'usage des outils numériques. Université de Bordeaux. 2020-2021. [2020\\_09\\_Guide\\_Usage\\_numerique\\_w.pdf](#)

TPE-PME : des outils en ligne pour évaluer les risques professionnels - Votre métier - INRS