



PRÉVENTION DES RISQUES LIÉS AUX CONDUITES ADDICTIVES EN MILIEU DE TRAVAIL

**GUIDE PRATIQUE POUR L'EMPLOYEUR
ET LES REPRÉSENTANTS DU
PERSONNEL**

CE GUIDE, À DESTINATION DES EMPLOYEURS ET DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL,

a pour objectif de mettre à votre disposition des outils opérationnels en vue d'une démarche globale de prévention des conduites addictives en milieu professionnel (mise en place de mesures collectives, gestion des situations individuelles).

DE QUOI PARLE-T-ON ?



Les conduites addictives sont définies par la consommation d'une substance dite psychoactive qui peut être licite (alcool, tabac, médicaments psychotropes) ou illicite (cannabis, cocaïne, produits de synthèse...). Lorsqu'elle agit sur le cerveau, elle modifie certaines de ses fonctions avec comme conséquences possibles des changements au niveau de la perception, des sensations, de l'humeur, de la conscience et du comportement.

Des facteurs liés aux produits, individuels et environnementaux, vont moduler l'effet des substances et le risque de développer une addiction.

L'addiction se définit par la dépendance à un produit. Avant d'être dépendant, l'utilisateur est passé par différents stades (usages et abus) sur lesquels la prévention est efficace.

Il existe également des addictions comportementales aux mécanismes très proches des conduites addictives aux substances psychoactives (jeu, travail, nouvelles technologies...).

Les actions de prévention des conduites addictives ont pour but de sensibiliser au risque addictif, de le prévenir, d'éviter l'apparition d'un trouble lié à l'usage d'une substance ou de réduire sa sévérité. Elles sont à appréhender en milieu de travail dans le cadre de la prévention des risques professionnels que l'employeur met en œuvre.

"Réglementairement : *L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (article L.4121-1 du Code du travail). Il est tenu à une obligation de sécurité de résultat. En cas de manquement à cette obligation et d'accident du travail, il peut être poursuivi pour faute inexcusable. L'employeur est par ailleurs responsable des dommages que ses salariés peuvent causer à des tiers (article 1242 du code civil)."*

Par conséquent l'employeur pourrait voir sa responsabilité engagée si l'un de ses salariés sous l'emprise d'une drogue illicite ou d'alcool provoquait, dans l'exercice de ses fonctions, un accident lié à son état. Il a une responsabilité en matière de prévention, la Cour de cassation a considéré que l'obligation de sécurité de résultat a également un aspect préventif (Cass. soc., 5 mars 2008, n°06-45.888).

La consommation de substances psychoactives, source de risque pour la sécurité des salariés et des tiers, doit donc être évaluée et intégrée à la politique de prévention de l'entreprise.

PRESTAL, VOTRE SERVICE DE PRÉVENTION SANTÉ AU TRAVAIL,

a pour mission « de conseiller les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin de prévenir la consommation d'alcool et de drogues sur le lieu de travail ».



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

Fiche 1 : Démarche de prévention des risques liés aux conduites addictives : prévention collective et prévention individuelle

Fiche 2 : Règlement intérieur / Note de service avec rappel sur les règles encadrant le recours à des tests salivaires pour le dépistage de drogue en vigueur à la date de réalisation du document

► **Fiche 3 :** Conduite à tenir face à un trouble du comportement aigu potentiellement lié à une consommation de substances psychoactives sur le lieu de travail

► **Fiche 4 :** Conduite à tenir face à un trouble du comportement répété potentiellement lié à une consommation de substances psychoactives sur le lieu de travail

► **Fiche 5 :** Fiche de constat suite à un trouble du comportement potentiellement lié à une consommation de substances psychoactives

► **Fiche 6 :** Constats en cas de troubles du comportement aigus ou récurrents dans l'entreprise.

► **Fiche 7 :** Conditions de réalisation du contrôle d'alcoolémie en entreprise

► **Fiche 8 :** Rappels réglementaires

► **Fiche 9 :** Points clés de réussite

► **Fiche 10 :** Ressources et coordonnées

*"Responsable d'entreprise :
Informez-vous sur vos responsabilités civiles
et pénales (Code civil, Code pénal)"*



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

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

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

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

CONCERNANT LA PRÉVENTION COLLECTIVE

1. Effectuer un état des lieux :

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

2. Former l'équipe de direction, les représentants du personnel, les membres du CHSCT, sur la prévention des pratiques addictives en milieu professionnel (démarche de prévention collective).

3. Sensibiliser et informer les salariés sur le risque alcool et les autres substances psychoactives (identification des signes d'alerte, réglementation...).

4. Informer les nouveaux salariés

5. Accompagner le personnel : se rapprocher du service de santé au travail, solliciter les structures locales spécialisées (voir fiche 10)

(Source : Guide élaboré par la DREETS de Haute-Normandie Institut de Médecine du travail de Caen, septembre 2009)

CONCERNANT LA PRÉVENTION INDIVIDUELLE

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

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

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



FICHE 2 : LE RÈGLEMENT INTÉRIEUR NOTE DE SERVICE

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

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

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

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

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

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

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

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

Le règlement intérieur précise aussi :

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

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

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

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

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

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

2. Concernant le dépistage de drogues (ce qu'il faut savoir concernant les tests salivaires de dépistage de drogues en vigueur).

Le Conseil d'Etat du 5 décembre 2016 (CE, 5 déc.2016, n°394.178) a rendu un arrêt par lequel il permet la réalisation d'un test salivaire de détection de stupéfiants par l'employeur ou un supérieur hiérarchique, en dehors de toute présence médicale, **sous certaines conditions cumulatives décrites ci-dessous (voir Fiche 8).**

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

TROIS CONDITIONS DOIVENT ÊTRE REMPLIES



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

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

Dès lors que les conditions de réalisation des tests sont satisfaisantes, si le test s'avère positif, l'employeur pourra retirer temporairement le salarié de son poste de travail afin d'assurer son obligation de sécurité et en vue de préserver la santé du salarié et celle des autres salariés.



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

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

1. IDENTIFICATION DES SIGNES D'ALERTE :

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

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

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

▶ Dans le cas d'un malaise :

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

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

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

▶ Dans tous les cas :

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

.../...



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

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

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

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

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

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

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



(Source : Guide élaboré par la DREETS de Haute Normandie Institut de Médecine du travail de Caen, septembre 2009)

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

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

1. IDENTIFICATION DES SIGNES D'ALERTE :

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

2. RÉALISATION D'UN ENTRETIEN HIÉRARCHIQUE :

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

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

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

4. MISE EN PLACE D'ACTIONS :

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

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

- **En fonction des éléments recueillis**, organiser une information auprès des salariés au sein de l'entreprise en se rapprochant des structures ressources spécialisées (voir Fiche 10).

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

Copie à remettre au salarié

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

► Identification :

Nom :
 Prénom : Poste de travail :
 Nom de l'entreprise : Nom du Responsable :

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

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

► Constat effectué :

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

► Prise en charge :

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

► Fiche à transmettre pour information :

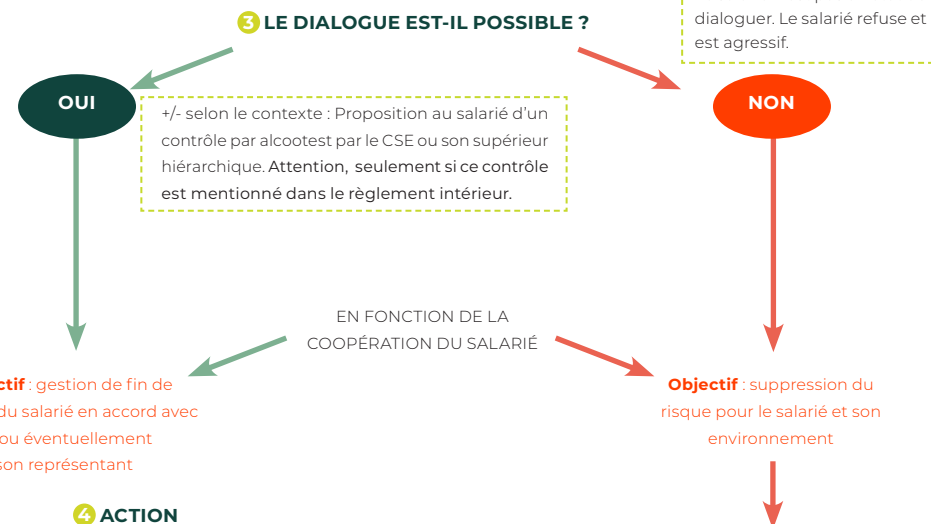
- > Au médecin du travail
 (en cas d'absence de contact lors de l'incident le)
- > À la personne en charge des ressources humaines.

(Source : À partir du guide élaboré par la DIRECCTE de Haute-Normandie, Institut de Médecine du travail de Caen, septembre 2009). Disponible en téléchargement sur prestat.org

FICHE 6 : VOUS RENCONTREZ UN SALARIÉ DONT LE COMPORTEMENT VOUS SEMBLE ANORMALEMENT PERTURBÉ...

1 INFORMEZ LE SUPÉRIEUR HIÉRARCHIQUE DU SALARIÉ

2 DEMANDEZ AU SALARIÉ DE CESSER SON ACTIVITÉ



4 ACTION

AU CHOIX			NUMÉROS D'URGENCE
1 ^{er}	2 ^{ème}	3 ^{ème}	
Présentation au médecin du travail	Accompagnement à domicile par une personne de la famille ou une ambulance	Maintien dans l'entreprise dans l'infirmerie ou salle de repos	SAMU 15
<ul style="list-style-type: none"> • Horaire compatible • Salarié coopérant • 2 accompagnateurs • Confier si possible à une personne de l'entourage 	<ul style="list-style-type: none"> • Présence d'une personne de l'entourage • Salarié coopérant 	<ul style="list-style-type: none"> • Salarié coopérant • Un responsable ou SST reste à ses côtés 	POLICE 17
			POMPIERS 18
			APPELS d'URGENCE 112

5 LES SUITES

- Visite de reprise avec le médecin du travail ou visite occasionnelle à la demande
- Suite à l'entretien avec un supérieur hiérarchique, faire un compte-rendu (transmettre au médecin du travail)
- Rapport d'intervention du CSE (information à la direction, au médecin du travail et au supérieur hiérarchique du salarié).

(Source : Recommandation de la Sté Française d'Alcoologie en partenariat avec la Sté Française de Médecine du Travail)

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

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

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

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

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

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

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

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

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



FICHE 8 : RAPPELS RÈGLEMENTAIRES

POUR RAPPEL, DANS LE CODE DU TRAVAIL AUCUN TEXTE SPÉCIFIQUE N'ABORDE À CE JOUR LA CONSOMMATION DE DROGUES ILLICITES (À LA DIFFÉRENCE DE LA PROBLÉMATIQUE DE L'ALCOOL EN ENTREPRISE) DANS LA MESURE OÙ LA CONSOMMATION DES DROGUES EST ILLÉGALE.

EMPLOYEURS



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



SUBSTANCES PSYCHOACTIVES

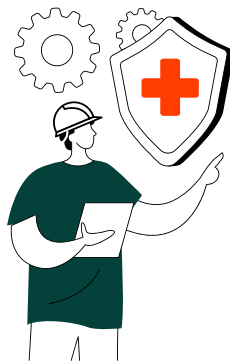


- ▶ **Interdiction d'introduire, de distribuer des boissons alcoolisées** et interdiction de l'ivresse sur le lieu de travail (*Art.R.4228-20; art.R.4228-21; art.R.3231-16 du Code du travail*).
- ▶ **Mise à disposition de boissons non alcoolisées** aux salariés (*Art.R.4225-2 et art.R.4225-4 du Code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

.../...

SALARIÉS

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



RÈGLEMENT INTÉRIEUR

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

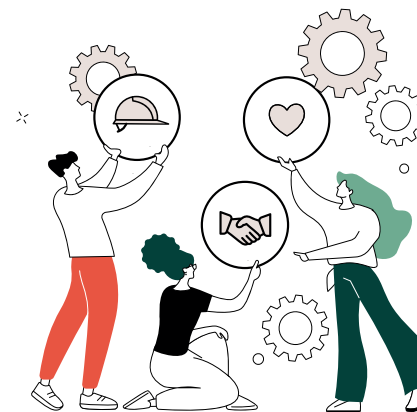
FICHE 9 : POINTS CLÉS DE RÉUSSITE

- ▶ **Comprendre que les pratiques addictives** ont un mécanisme multifactoriel et que les conditions de travail peuvent avoir un effet bénéfique ou délétère sur les consommations,
- ▶ **Ne pas se limiter** à un problème « médical »,
- ▶ **Préserver** un dialogue social de qualité,
- ▶ **Être dans un esprit** d'accompagnement, de soutien en évitant une logique de répression ou de sanction,
- ▶ **Être dans le respect** d'autrui et ne pas stigmatiser certains salariés ou certaines catégories de travailleurs,
- ▶ **Fournir les moyens** de formation et d'information appropriés à tous les niveaux hiérarchiques de l'entreprise, notamment pour les membres de l'encadrement.



Les TPE (très petites entreprises) ne sont pas toutes dotées de moyens humains (ex : CSE) et techniques pour élaborer la prévention.

Aussi, il vous est conseillé de contacter PRESTAL, votre Service de Prévention et de Santé au Travail, pour obtenir des conseils sur les actions à mettre en œuvre facilement.



FICHE 10 : RESSOURCES ET COORDONNÉES

RESSOURCES INTERNET :

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

BROCHURES :

- **Pratiques addictives en milieu de travail. Comprendre et prévenir :**
INRS, ED 6505 - 2003
- Prévenir la consommation des substances psychoactives en milieu professionnel :
Le guide de l'employeur : www.prestal.org
- Le guide du salarié : www.prestal.org

STRUCTURES SPÉCIALISÉES NATIONALES ET LOCALES:

- **Ligue Contre la Violence Routière** : www.violenceroutiere.org · 06 25 25 42 35
- **GEFLUC** (Groupement des Entreprises Françaises dans la Lutte contre le Cancer) : www.gefluc-lr.org : 04 67 52 35 47

AVEYRON

- **Association Addiction France (RODEZ)** : 05.65.67.11.50
- **Centre de soins d'accompagnement et de prévention en addictologie, CSAPA Ste Marie** : 05.65.67.54.33 - csapa@ahsm.fr
- **Équipe de liaison en addictologie, CH Jacques Puel Rodez** : 05.65.55.22.80

LOT

- **Association Addiction France (CAHORS)** : 05.65.53.25.61
- **Unité de Tabacologie et de Liaison en Addictologie (UTLA), CH Cahors** : 05.65.20.53.74
- **Comité d'Études et d'Informations pour l'Insertion Sociale (CEIIS) :**
CSAPA Le Peyry Cahors : 05.65.53.67.54
CSAPA Le Peyry Pern : 05.65.31.27.46
CSAPA Le Peyry Figeac : 05.65.50.65.93

SERVICE NATIONAL D'ACCUEIL TÉLÉPHONIQUE : POUR ACCOMPAGNER, INFORMER ET ORIENTER

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

VOTRE SERVICE DE PRÉVENTION ET DE SANTÉ AU TRAVAIL INTERENTREPRISES:

- Affiches, séances d'information, ...
- Professionnels de santé au travail (visite à la demande du salarié) (article R. 4624-34 du Code du travail).
- **Centre de l'AVEYRON** : 13, Avenue de l'Entreprise - Parc Commercial des Moutiers
12000 RODEZ - 05 65 42 63 24
- **Centre du LOT** : 107, Quai Cavaignac - CS 60261
46005 CAHORS CEDEX 9- 05 65 23 08 60

**VOTRE PARTENAIRE PRIVILÉGIÉ
DANS LA PRÉVENTION
DES RISQUES PROFESSIONNELS**

LE SAVIEZ-VOUS ?

Les consommations occasionnelles ou répétées de substances psychoactives (alcool, drogues, médicaments...).

Elles peuvent mettre en danger la santé et la sécurité des salariés et être à l'origine d'accidents du travail. Les risques liés aux addictions doivent faire l'objet d'une démarche globale de prévention associant la mise en place de mesures collectives et la gestion des situations individuelles des pratiques addictives.

CE GUIDE PRATIQUE EST À DESTINATION DE L'EMPLOYEUR ET DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL pour prévenir les risques liés aux conduites addictives en milieu de travail.



PRESTAL AVEYRON
13, Avenue de l'Entreprise
Parc des Moutiers
12000 RODEZ

05 65 42 63 24



PRESTAL LOT
107, Quai Cavaignac
CS 60261
46005 CAHORS Cedex 9

05 65 23 08 60

[prestal.org](https://www.prestal.org)