



## LES CONDUITES ADDICTIVES EN ENTREPRISE

Parce qu'elles sont individuelles et impliquent plusieurs facteurs (comportement, produit, environnement...), les conduites addictives sont complexes. Sur le lieu de travail elles présentent des risques majeurs en matière de sécurité. Le «risque addiction» fait parti des risques que vous devez prévenir, évaluer et formaliser dans votre document unique. En tant que chef d'entreprise, il est important de parler du sujet et d'établir un certain nombre de règles d'encadrement, de prévention et d'accompagnement.



## LES SUBSTANCES PSYCHOACTIVES

### QU'EST-CE QU'UNE SUBSTANCE PSYCHOACTIVE ?

C'est un produit licite ou illicite qui agit sur le cerveau et qui peut modifier le comportement, les émotions, l'humeur, la perception, les capacités physiques, altérer la vigilance(...). Les substances les plus courantes sont :

- L'alcool
- Le cannabis
- Le tabac
- La cocaïne
- Les médicaments psychotropes (antidépresseur, somnifère, anxiolytique...)
- L'ecstasy ...



### QUELS IMPACTS POUR VOTRE ENTREPRISE ?

- Un salarié consommateur (régulier ou irrégulier) peut être source de dangers pour lui et ses collègues (troubles de la mémoire, de l'attention, agressivité ...) et engendrer des tensions dans le travail, des incidents voir des accidents.

#### PENSEZ-Y

En entreprise, il s'agit de manière plus générale du risque lié aux consommations de substances psychoactives. Par exemple, un salarié consommant un verre de trop et ivre une seule fois peut être tout aussi dangereux pour lui et les autres qu'un salarié dépendant à l'alcool.

- Votre responsabilité civile et pénale peuvent être engagées en cas d'accident

Dans ce cadre, vous devez être vigilant à d'éventuels troubles du comportement de vos salariés et prendre les mesures nécessaires pour prévenir ce risque.



#### BON À SAVOIR

L'environnement de travail peut contribuer à déclencher, maintenir ou aggraver des conduites addictives (pratiques culturelles, manque de communication et de relations sociales au sein de l'entreprise, intensité du travail...).



## LA SENSIBILISATION

### LIBÉRER LA PAROLE AU SEIN DE VOTRE ENTREPRISE !

Parler des addictions au sein de votre entreprise est nécessaire mais pas toujours simple. Faites vous accompagner dans votre démarche. Pour cela, vous pouvez solliciter la médecine du travail ou des organismes / associations pour vous aider dans votre démarche de prévention, par exemple pour évoquer le sujet au sein de votre entreprise.



#### BON À SAVOIR

La sensibilisation permet d'informer vos salariés sur les conduites addictives, les démarches mises en place au sein de votre entreprise, les ressources à disposition et la réglementation en vigueur.

Affichez les numéros d'aide gratuits afin que vous et vos salariés en prenez connaissance :

**Alcoolinfoservice.fr** : 0 980 980 930 / **Drogueinfoservice.fr** : 0 800 23 13 13  
/ **Ecoute cannabis** : 0 980 980 940

#### PENSEZ-Y

L'objectif est de sensibiliser vos salariés. Évitez les discours moralisateurs et/ou de stigmatiser une personne.

### TRAITEMENT MÉDICAL ET ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE.

Souvent banalisée, la prise de médicament qui est de plus en plus fréquente, constitue un réel danger. Informez les salariés sur le fait qu'ils doivent parler de leur activité et de leur poste de travail à leur médecin traitant et évoquer avec la médecine du travail l'éventuelle prise de médicaments, susceptible d'impacter leur aptitude au poste de travail.

#### IMPORTANT

Si votre salarié vous informe de la prise de médicaments susceptible de le mettre en danger à son poste de travail, sollicitez une visite auprès du médecin du travail pour s'assurer de son aptitude à occuper le poste.



## LE RÈGLEMENT INTÉRIEUR / LA NOTE DE SERVICE

### L'OUTIL INDISPENSABLE POUR ENCADRER ET PRÉVENIR LES PRATIQUES ADDICTIVES AU SEIN DE VOTRE ENTREPRISE.

C'est à vous, en collaboration avec la médecine du travail et les représentants du personnel, s'ils existent, de définir les règles de consommations, de contrôles et de sanctions. Vous pouvez y faire figurer les informations suivantes :

- L'interdiction de consommer de l'alcool sur le lieu de travail, excepté le vin, la bière, le cidre et le poiré
- L'interdiction de posséder, d'introduire et de consommer des stupéfiants sur les lieux de travail
- L'interdiction absolue pour vos salariés d'entrer dans les locaux de l'entreprise ou sur chantier sous l'emprise de stupéfiants ou d'alcool
- La liste des postes à risques, définie avec le médecin du travail (ex : travail en hauteur, conduite de véhicules, d'engins, manipulation de produits dangereux, l'ensemble des salariés sur chantier), susceptibles de faire l'objet d'un dépistage

Éléments complémentaires auxquels vous devez penser et définir dans votre règlement intérieur ou note de service :

- Les modalités de dépistage d'alcool et de drogues pour les personnes occupant des postes à risques
- Les modalités de raccompagnement de la personne en cas de doute sur son état d'ébriété
- Les mesures d'encadrement des pots d'entreprise
- L'interdiction de conduire en état d'ébriété ou sous l'emprise de stupéfiants. L'utilisation du téléphone est également interdite au volant
- Les sanctions disciplinaires prévues en cas de non respect des consignes



### BON À SAVOIR

Vous pouvez interdire la consommation totale d'alcool au sein de l'entreprise, cependant cette mesure doit être justifiée à la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché. L'interdiction totale s'appliquant y compris aux salariés occupant des postes ne les exposant pas eux-mêmes ou leurs collègues à des risques particuliers (fonction support; RH secrétaire...) serait disproportionnée.



## LES POTS EN ENTREPRISE

### EST-IL POSSIBLE D'AVOIR DE L'ALCOOL LORS D'UN POT EN ENTREPRISE ? QUELLES SONT LES RECOMMANDATIONS ?

Il est conseillé de privilégier des boissons sans alcool, toutefois le vin, la bière, le cidre et le poiré sont autorisés lors d'un pot / événement en entreprise. Il est fortement recommandé de prévoir les mesures d'encadrement dans votre règlement intérieur ou note de service afin d'éviter tout débordement ou accident.

Quelques conseils :

- Proposez des boissons non alcoolisées (jus, sodas, cocktails sans alcool, ...)
- Limitez les quantités et la durée du service de boissons alcoolisées (ex : estimer 2 verres standard maximum par personne)
- Prévoyez de la nourriture



### BON À SAVOIR

Si le pot est organisé par les salariés, ils doivent au préalable vous informer par écrit de la raison du pot, sa date et sa tranche horaire, ainsi que la présence ou non de boissons alcoolisées. Si vous autorisez ce pot vous engagez votre responsabilité.

**Attention au risque routier si vos salariés doivent prendre la route.** La consommation d'alcool réduit la vigilance, le champ visuel et la coordination des mouvements est perturbée.



## LE DÉPISTAGE D'ALCOOL OU DE DROGUE

### COMMENT AGIR EN CAS DE TROUBLE DU COMPORTEMENT MANIFESTE D'UN SALARIÉ ?

Vous devez vous assurer que votre salarié est en état d'occuper son poste. En ce sens, vous pouvez réaliser un dépistage au sein de votre entreprise lorsque vous détectez un comportement inhabituel pouvant générer des risques. **Pour cela vous devez respecter certaines règles et les faire figurer dans votre règlement intérieur / note de service :**

- Définissez les postes à risques, avec la médecine du travail (exemple : travail en hauteur, conduite de véhicule, d'engins, manipulation de produit dangereux, l'ensemble des opérateurs de chantier)
- Identifiez la personne habilitée à effectuer ces dépistages (exemple : vous et votre chef d'équipe)
- Informez le salarié des conditions de réalisation des contrôles et des possibilités de recours (présence d'un tiers, demande d'une contre expertise à la charge de l'entreprise lorsqu'il s'agit d'un dépistage de drogue par test salivaire)
- Expliquez les conséquences d'un résultat positif ou d'un refus de test
- Respectez le secret médical



### PENSEZ-Y

Le dépistage a pour objet de prévenir ou de faire cesser une situation dangereuse.

# > LE DÉPISTAGE D'ALCOOL OU DE DROGUE

## QUELS TYPES DE DÉPISTAGES POUVEZ-VOUS RÉALISER ?

Vous pouvez réaliser un dépistage lorsque vous détectez un comportement inhabituel pouvant générer un risque. Il existe deux types de dépistages :

Pour l'alcool : un éthylotest

Pour les drogues : un test salivaire



Gardez une trace écrite de la réalisation de ce test pour justifier des actions encourues. Pour cela, réaliser **une fiche de constat**, elle permet de retracer la situation, le comportement (difficulté d'élocution, agitation...).



### BON À SAVOIR

Le dépistage ne peut pas être imposé de façon systématique, il doit être justifié par des raisons de sécurité. Le contrôle ne concerne que les salariés affectés à des postes à risques.



# LE SALARIÉ EN ÉTAT D'IVRESSE OU SOUS L'EMPRISE DE DROGUE

## QUELLE ATTITUDE DEVEZ-VOUS ADOPTER ?

- Ne le laissez pas accéder ou écartez le de son poste de travail
- Restez à son écoute et maintenez le dialogue
- Placez le dans la salle de repos, sous surveillance
- Si besoin, le faire raccompagner chez lui (modalités à définir dans votre RI ou note de service)
- Si le salarié est violent et/ou incontrôlable, appelez la police (17)
- Etablissez une fiche de constat avec une copie pour le salarié et pour le médecin du travail
- Informez le médecin du travail. En fonction des circonstances, il peut y avoir la possibilité d'engager une action médicale avec le salarié
- Lors du retour de votre salarié, entretenez-vous avec lui afin d'essayer de comprendre la situation et de le sensibiliser sur le sujet



### BON À SAVOIR

En tant que chef d'entreprise il est important que vous ayez anticipé ce type de situation et mis par écrit la démarche à suivre.

## POUVEZ-VOUS SANCTIONNER VOTRE SALARIÉ EN CAS D'ÉTAT D'ÉBRIÉTÉ OU SOUS L'EMPRISE DE DROGUE AVÉRÉE ?

En cas de dépistage positif, vous pouvez prononcer une sanction disciplinaire conformément aux dispositions fixées dans votre règlement intérieur ou note de service.

Sachez aussi que le refus du salarié de se soumettre à un dépistage constitue une faute justifiant une sanction.



## LE PORTABLE

### COMMENT FAIRE FACE À L'UTILISATION EXCESSIVE DU PORTABLE AU SEIN DE L'ENTREPRISE ?

L'utilisation du téléphone portable personnel ne peut pas être interdite de manière générale sur le lieu de travail et pendant les horaires de travail.

Cependant vous pouvez encadrer son utilisation :

- Mentionnez dans votre règlement intérieur les situations de travail particulières qui peuvent justifier son interdiction (conduite d'engins, de véhicules, travail en hauteur...)
- Instaurez et rappelez les règles d'utilisation du portable.  
Par exemple :
  - Mettre le portable en mode silencieux pour ne pas déranger
  - Passer les appels personnels lors des pauses
  - Ne pas utiliser le portable devant un client



#### **Donnez l'exemple !**

En tant que chef d'entreprise vous devez faire attention à votre propre usage du téléphone portable. Par exemple :

- Ne pas appeler vos salariés lorsqu'ils sont sur la route
- Envoyer un sms demandant le rappel dès que votre salarié est en sécurité (hors situation dangereuse définie dans le règlement intérieur)

EN SAVOIR PLUS



IRIS-ST  
2 RUE BÉRANGER  
75003 PARIS

IRIS-ST, pôle prévention des artisans du BTP  
et Paysage

[www.iris-st.org](http://www.iris-st.org)

OPPBTP

[www.preventionbtp.fr](http://www.preventionbtp.fr)

**OPPBTP**

Pour en savoir plus et/ou obtenir un soutien :

[www.anpaa.asso.fr](http://www.anpaa.asso.fr)

Avec le soutien de la DGE, de la CNAM  
et de Béranger Développement



## DÉCOUVREZ L'APPLICATION

### « LES MÉMOS IRIS-ST »

(mémos spécifiques à votre métier, quiz, actualités)



**ANDROID**



**APPLE**

