

Ressources Addiction

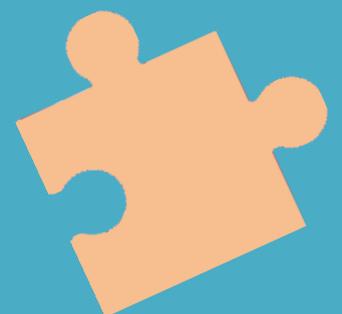
*Boîte à outils pour les SPST, les salariés
et leurs employeurs*

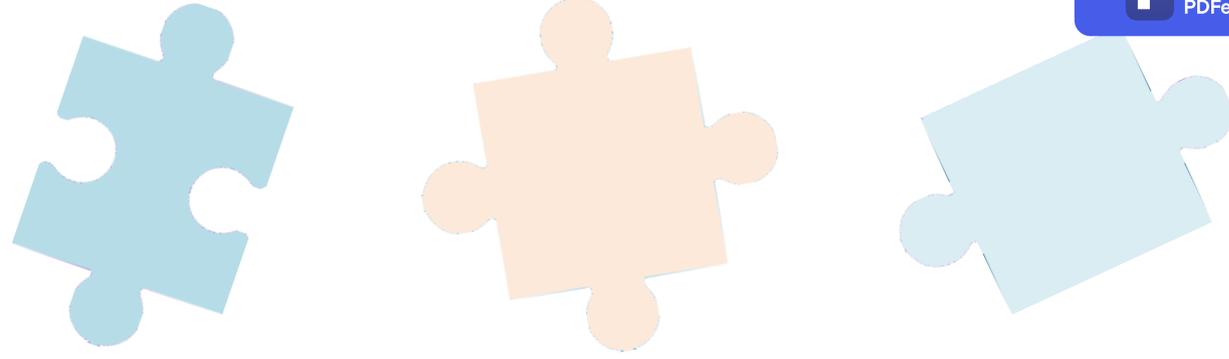


Cette mallette a été conçue dans le cadre d'un groupe de travail du PRST3 (**Plan régional de santé au travail**) du Grand-Est, animé par le Dr Martine LEONARD et mis en forme par Julie BOUTELDJA (interne).

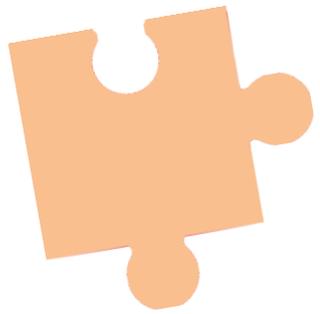
Groupe Projet

Carole AMBROISE, EPSAT Vosges
Jénifer BARBELIN, ALSMT
Bernard BETTING, AGESTRA
Delphine BOST, GISMA
Rachel BOUANANI, AGESTRA
Julie BOUTELDJA, DREETS Grand Est
Sara BEDINI, SIST BTP Lorraine
Christine CADET, U2P
Marie-Pierre CANEVA, AST 67
Caroline CHARPENTIER, ALSMT
Hermine CHRISTMANN, ALSMT
Isabelle CUNY, AGESTRA
Cécile DEBART, CNAMS CA
Alexis DENIS, Total
Marie-Laure DEVAUCHEL, Total
Nora DOUAIR, EPSAT Vosges
Bruno DUBOSCQ, CFDT
Claire FERRO, SIST BTP lorraine
Frédérique GALAIS-HAUMANT, STSA Sud Alsace
Gaëtan GENCO, CHR Metz-Thionville
Navid GHADIRI, RST
Catherine GIRAUD, AVSEA 88
Camille HEINTZ, ALSMT
Ouiza HADDOU, ARS Grand Est
Gérard HANSMAENNEL, AST 67
Aurélie ICSHENKOF, DREETS Grand Est
Laetitia JANZAM, AGESTRA
Caroline JUNG, ALSMT
Martine LEONARD, DREETS Grand Est
Anca MISTREANU, ASTME
Lidiana MUNEROL, ARS Grand Est
Delphine MULLER, AGESTRA
François MULLER, CFTC
Benoît PIERRET, DREETS Grand Est
Alina RUSANESCU, AGESTRA
Eléonore SAUSSINE, ALSMT
Emmanuelle SIEFERT, DREETS Grand Est
Natalie VICHERAT, EPSAT Vosges
Laurence WEIBEL, CARSAT



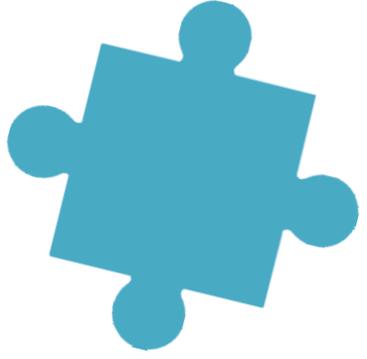


Présentation



Cette mallette regroupe des outils d'horizons différents pouvant servir à la prévention des conduites addictives dans le cadre professionnel.

Les ressources sont classées selon le public ciblé :

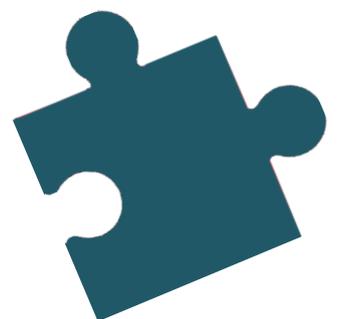
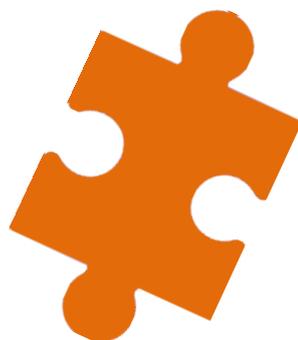
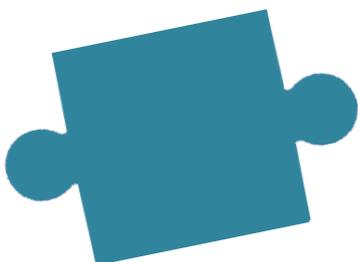
- 
- Les outils et documents servant directement à l'information des médecins du travail et des autres membres de l'équipe pluridisciplinaire,
 - Les outils et documents destinés aux employeurs,
 - Les outils et documents destinés aux salariés.

L'objectif n'est pas l'exhaustivité mais de fournir une base de travail à tous ceux qui se préoccupent de la prévention des conduites addictives afin d'éviter de refaire des documents existants déjà par ailleurs.



Il s'agit d'une boîte à outils vivante destinée à être enrichie au fil de vos expériences et trouvailles.

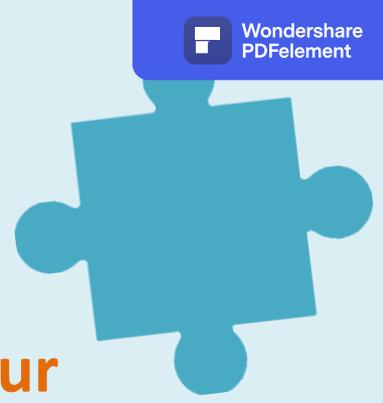
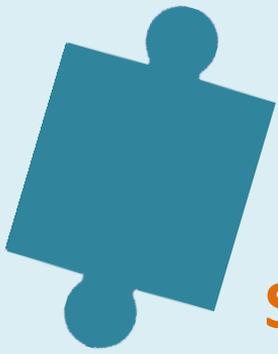
Bonne lecture !





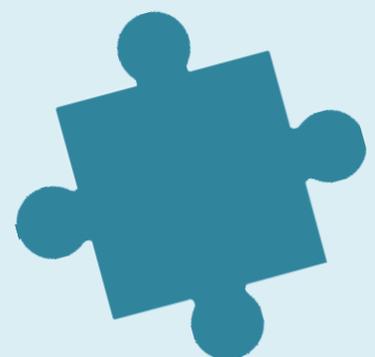
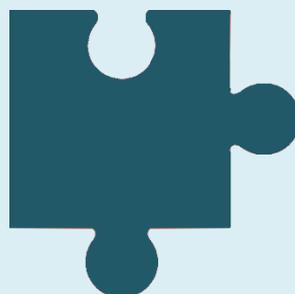
Conduites addictives : *Guide employeur*

Ce guide à destination des employeurs 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.



Sommaire du Guide Employeur

◇ De quoi parle-t-on ?	66
◇ Fiche 1: Démarche initiale : Effectuer un état des lieux	67
◇ Fiche 2: Méthodologie de travail pour une démarche de prévention des addictions	68
◇ Prévention collective	68
◇ Prévention individuelle	69
◇ Fiche 3: Que faire face à un salarié présentant un comportement anormal et/ou inhabituel rendant le travail difficile ou impossible	70
◇ Fiche 3bis: Exemple d’affiche de conduite à tenir face à un salarié présentant un comportement anormal	71
◇ Fiche 4: Fiche de constat d’un comportement inapproprié	72
◇ Fiche 5: Guide de l’entretien de reprise avec un supérieur hiérarchique	73
◇ Fiche 6: Règlementation	74
◇ Fiche 7: Rôles des services de santé au travail dans la prévention des addictions	76
◇ Fiche 8: Les dépistages alcool/drogues	77
◇ Fiche 9: Conseils pour favoriser la sécurité dans l’organisation d’un « pot » en entreprise	78
◇ Conseils pour organiser un pot sans alcool	80
◇ Quelques idées recettes	81
◇ Fiche 10: Ressources et coordonnées utiles	82



❖ 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, héroïne ...) ou par un **comportement** (addiction au jeu, au sexe, à Internet, au travail, au sport...).

Lorsque la substance psychoactive est consommée, elle modifie **l'activité mentale**, les **sensations** et le **comportement**.

La **dépendance** désigne un état **psychologique** et/ou **physique** qui se manifeste par un besoin **irrépressible** et **répété**, jamais réellement assouvi.



Avant d'être dépendant, l'utilisateur est passé par **différents stades** (usage et abus)

Les entreprises n'échappent pas aux conduites addictives !

La consommation de substances psychoactives de façon régulière ou irrégulière peut être source de **danger** pour le salarié ou ses collègues et engendrer des **tensions** dans le travail, des **incidents** voire des **accidents**.

Elle doit donc être évaluée et intégrée à la **politique de prévention de l'entreprise**.

Votre responsabilité civile et pénale peut être engagée en cas d'accident.

Les risques pour l'entreprise :

- ✗ Accidents (**15 à 20% des accidents mortels au travail**)
- ✗ Dégradation du climat social (conflit avec la hiérarchie et les collègues)
- ✗ **Absentéisme** et retards au travail
- ✗ **Malfaçons** et **baisse de la production**

Votre **service de santé au travail** a pour mission de conseiller les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les **dispositions et mesures nécessaires** afin de **prévenir les addictions liées à la consommation de substances psychoactives**.



Démarche initiale : Effectuer un état des lieux

FICHE 1

Y a-t-il eu, dans l'entreprise des comportements présumés en liaison avec les addictions ?

❖ Suis-je concerné ?

- Le problème des conduites addictives a-t-il été évoqué dans l'entreprise ? De quelle manière et dans quelles circonstances ?
- Constat de situations aiguës, d'accidents de travail, d'incidents de travail, d'absentéisme, de retards fréquents ou d'une baisse de la qualité de travail voire d'incivilités ... ?
- Existe-t-il des "pots de l'amitié" dans l'entreprise ?
- Des boissons alcoolisées sont-elles consommées dans l'entreprise, durant les pauses ou à midi ?
- Avez-vous repéré des situations de travail qui pourraient favoriser les consommations de produits psychoactifs (repas commerciaux, horaires atypiques, amplitude et charge de travail importante, contraintes temporelles, culture de l'entreprise...) ?

Prévention :

- Le risque lié aux conduites addictives est-il pris en compte dans le **Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels** ?
- Des mesures de prévention **collectives, individuelles** ont-elles été mises en place ? Si oui, lesquelles ?
- Existe-t-il dans l'entreprise, des **mesures d'accompagnement ou de prévention** pour les salariés confrontés à cette problématique, qu'elles soit **médicales** (médecin du travail), **collectives** ou **sociales** ?

❖ Réglementation

Le règlement intérieur ou note de service de votre entreprise intègre-t-il :

- Les dispositions du Code du Travail, du Code de La Santé Publique, du Code Pénal et du Code de la Route ?
- La prise en compte des situations de travail **favorisant la consommation de substances psychoactives** (*repas commerciaux, horaires atypiques, amplitude et charge de travail importante, contraintes temporelles, culture de l'entreprise...*)
- L'interdiction formelle** ou l'existence **d'un seuil de tolérance** de consommation de substances psychoactives ?
- Les conditions instaurées des pots d'entreprise (autorisation et encadrement) ?
- Les **modalités de dépistage** d'alcool ou de drogues ?
- Une liste des postes de sécurité et de sureté ou postes dits « **hypersensibles** »
- Des sanctions disciplinaires** respectant le principe de justification et de proportionnalité des mesures de contrôle ?
- Existe-t-il un **protocole de gestion des situations** pouvant évoquer la consommation de substances psychoactives ?

Méthodologie de travail pour une démarche de prévention des addictions

FICHE 2

Prévention collective

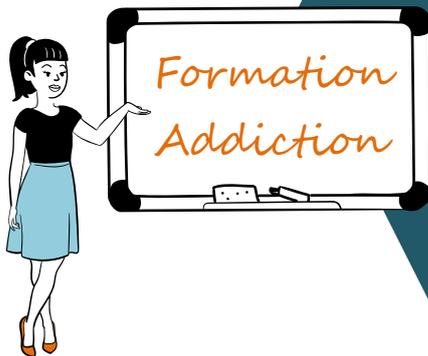
Effectuer un état des lieux :

Il faut accepter qu'il puisse exister des situations professionnelles favorisant des conduites addictives (cf. Document Unique).

- ✓ **Lister les facteurs professionnels qui « poussent » à la consommation** : surcharge de travail, horaires atypiques, contraintes temporelles, surmonter une situation difficile à aborder ou à gérer, se rassurer sur sa capacité à faire ou à pouvoir faire aussi bien qu'un collègue, manque de soutien de ses collègues ou de sa hiérarchie, combler l'ennui, l'inactivité ou la répétitivité des tâches, tenter de surmonter sa fatigue, son stress...
- ✓ **Déterminer les indicateurs d'alerte et de suivi** (absentéisme, arrêts de travail, accidents du travail, incidents, retards, incivilités...).
- ✓ **Faire l'inventaire des postes de sécurité et de sureté**

Plan d'action issu de l'état des lieux

- ✓ **Former l'équipe de direction, les instances représentatives du personnel**, sur la prévention des pratiques addictives en milieu professionnel.
- ✓ **Sensibiliser et informer les salariés** sur le risque alcool et les autres substances psychoactives (identification des signes d'alerte, réglementation...), possibilité de travailler avec des relais extérieurs expérimentés et connus (cf fiche 10)
- ✓ **Informers les nouveaux salariés**
- ✓ **Accompagner le personnel** : se rapprocher des services de prévention et de santé au travail et des structures locales spécialisées.
- ✓ **Elaborer une charte de bonnes relations entre collègues**



Le saviez-vous ? Pour espérer de bons résultats dans la démarche de prévention, il faut :

- Engagement de l'entreprise dans une démarche complète et durable
- Existence d'une culture en santé et sécurité au travail dans l'entreprise
- Volonté d'une action sur les facteurs organisationnels et psychosociaux
- Information et participation du personnel
- Création d'un groupe projet de prévention reconnu
- Possibilité de recours à des ressources extérieures pour certaines étapes de la démarche

Prévention individuelle

Identifier auprès des salariés des comportements présumés en relation avec la consommation de substance psychoactives



Mettre en place une procédure de prise en charge du salarié en cas de situation avérée, aigüe, ou répétée :

- ◆ **Retrait du poste de travail** sans laisser seul le salarié
- ◆ **Maintien du dialogue** et mise en application des conduites à tenir adaptées à la situation (cf fiche 4)
- ◆ Dans tous les cas : **éviter toute logique répressive ou de sanction**
- ◆ Rédaction d'une **fiche de constat** établie par l'employeur ou le responsable hiérarchique avec copie au salarié et au médecin du travail
- ◆ **Convocation du salarié** par l'employeur ou le responsable hiérarchique pour un entretien et mise en place éventuelle d'un accompagnement du salarié
- ◆ **Prise de RDV pour une visite occasionnelle** auprès du médecin du travail du service de Prévention et de Santé au Travail après information du salarié du motif de la demande et communication au médecin du travail d'un courrier explicatif (motif de la demande, précisions de ce qui a été dit au salarié)

Que faire face à un salarié présentant un comportement anormal et/ou inhabituel rendant le travail difficile ou impossible

FICHE 3

Le saviez-vous ?

Un trouble du comportement peut avoir d'autres origines que la consommation de substances psychoactives comme la survenue de **certaines maladies** (infections, maladies neurologiques ou vasculaire comme un AVC, une rupture d'anévrisme) ou **l'exposition à des produits chimiques** (solvants...)

Dès lors, **tout trouble du comportement nécessite un avis médical**



Que faire si dans votre entreprise, vous vous trouvez face à un salarié qui a :

- ✗ Des difficultés à s'exprimer, des propos incohérents ou inadaptés
- ✗ Des troubles de l'équilibre, des difficultés à effectuer certains gestes
- ✗ Des troubles de la conscience : somnolence, fatigue intense...
- ✗ Une agressivité inhabituelle

- 1 Mettre le salarié en **sécurité, sous surveillance**, dans un endroit **calme et discret** (bureau fermé, réfectoire, salle...).
Appeler le 17 si le salarié est violent et/ou incontrôlable.
- 2 Prévenir s'ils existent, le **Sauveteur Secouriste du Travail** ou un **infirmier** ainsi que le **responsable systématiquement**.
- 3 **Dans tous les cas, appeler le SAMU** (15 d'un poste fixe, 112 d'un portable). Il prendra la décision appropriée selon l'état de la personne et **validera la conduite à tenir** (maintien dans l'entreprise, retour au domicile, hospitalisation...).

Le message du SAMU est **systématiquement enregistré**, ce qui pourra permettre à l'entreprise de justifier son action.

NB : Le déplacement du médecin du travail *ne peut être envisagé*, même dans un contexte d'urgence.

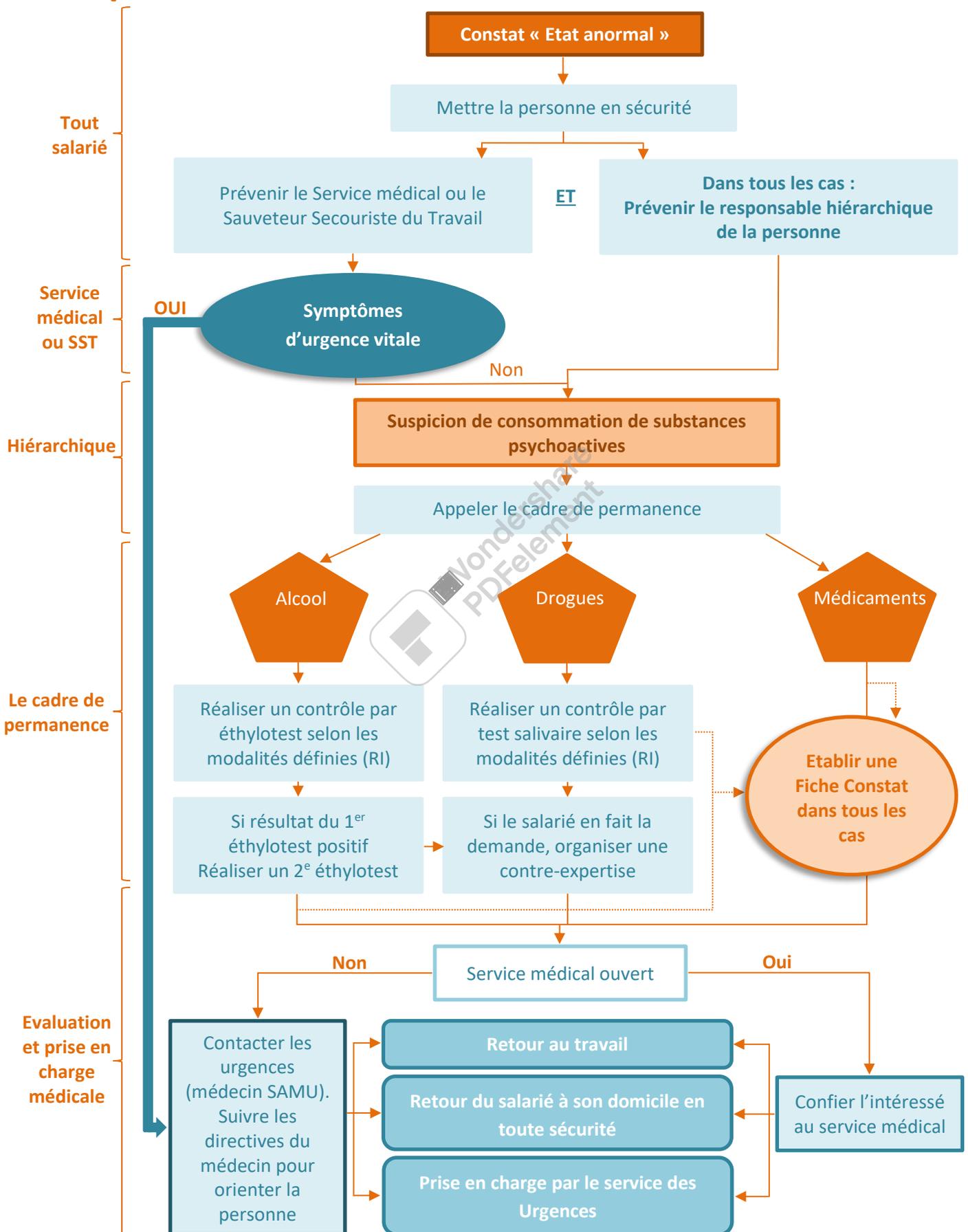
- 4 Test de dépistage éventuel (**aucune obligation**), uniquement si prévu dans le règlement intérieur pour les postes à risques, définis par l'entreprise avec le CSE et le médecin du travail. Les personnes habilitées à réaliser ces tests doivent être identifiées.

NB : l'employeur ne peut pas imposer au médecin du travail qu'il réalise des tests salivaires ou des éthylotests.

- 5 **Prévenir la famille ou un tiers**
En aucun cas le salarié ne doit regagner seul son domicile ou se rendre chez son médecin traitant (même en taxi).
Ne jamais raccompagner la personne soi-même sauf accord du 15 (demander alors le nom du médecin régulateur)
- 6 Ultérieurement le salarié pourra être revu par le médecin du travail **à la demande de l'employeur**. L'employeur doit informer le salarié et le médecin du travail du **motif** de la demande
- 7 Renseigner **une fiche constat** et la faire parvenir au **Médecin du travail**.
- 8 Prévoir lors du retour dans l'entreprise du salarié un **entretien** pour comprendre la situation et le sensibiliser sur le sujet.

Exemple d'affiche de conduite à tenir face à un salarié présentant un comportement anormal

FICHE 3bis



Fiche de constat d'un comportement inapproprié

FICHE 4

Etablie par l'employeur ou le supérieur hiérarchique en cas de trouble du comportement d'un salarié pouvant compromettre la santé et la sécurité du salarié ou d'un tiers. **Copie à remettre au salarié**

1 Identification du salarié concerné :

Nom et prénom de l'employé :

Trouble aigu :

Poste de travail :

2 Description de l'état :

Difficultés d'élocution

Agressivité

Troubles de l'équilibre

Propos incohérents

Haleine alcoolisée

Agitation

Désorientation

Gestes imprécis

Attitude inadaptée au poste de travail :

Somnolence

Yeux rouges

Etat de malaise

Tremblements

Observations :

3 Constat effectué :

Date :

Lieu :

Heure :

4 Prise en charge :

➤ Intervention ou appel du :

Sauveteur Secouriste du Travail

Son nom :

Infirmière d'entreprise

Son nom :

Médecin du travail (dans le cas d'un service autonome)

Son nom :

SAMU (15)

Médecin de ville

Son nom :

Police ou gendarmerie (17)

➤ Suivi réalisé :

Maintien et surveillance de l'employé dans l'entreprise

Retour accompagné au domicile par la famille ou un tiers

Orientation ou hospitalisation : Transport par SAMU ou ambulance / pompiers / véhicule particulier

➤ Dépistages réalisés (uniquement réalisable sous conditions et s'il est prévu dans le règlement intérieur de l'entreprise) :

5 Fiche transmise au médecin du travail pour le dossier confidentiel de l'employé :

Au Docteur :

Demande de visite médicale par l'employeur :

6 Nom, prénom, fonction, service de la personne qui a rempli cette fiche :

Guide de l'entretien de reprise avec un supérieur hiérarchique

FICHE 5

Lorsqu'un salarié reprend le travail après un trouble du comportement supposé lié à la prise de substances psychoactives, il est utile que son supérieur hiérarchique ait un entretien de reprise. Cet échange n'est pas un entretien disciplinaire mais bien un temps dédié permettant de reprendre les motifs de l'arrêt.

Objectifs de l'entretien

- ✓ **Amorcer un dialogue** et l'inviter à s'exprimer sur ce qui s'est passé
- ✓ **Revenir sur l'évènement** et expliquer les **mesures qui ont été prises**
- ✓ Rappeler au salarié les **règles** et les **attentes** de l'entreprise, les **risques et les responsabilités de chacun**, ainsi que les **sanctions encourues**
- ✓ Appréhender les difficultés ayant amené le salarié à cette situation et **étudier avec lui les moyens permettant d'éviter une récurrence**
- ✓ Envisager un **rendez-vous avec le médecin du travail et/ou avec l'assistante sociale**

Quelques conseils pour la conduite de l'entretien

Il ne s'agit pas d'établir un diagnostic d'alcool-dépendance ou autre. L'entretien permet de redéfinir les règles applicables dans l'entreprise.

L'encadrant doit essayer de :

- ◆ Montrer **qu'il n'est pas indifférent**. La personne devra avoir le sentiment de ne pas être rejetée, de **ne pas être jugée**
- ◆ Relater les changements de comportements notés et lister les dysfonctionnements observés au niveau professionnel **de la façon la plus neutre et la plus objective possible**. Enoncer **l'incompatibilité** de ces faits avec la **sécurité** de l'établissement et les conséquences de cette conduite
- ◆ **Ne pas faire de reproches ni prodiguer de conseils gratuits**
- ◆ Ne pas essayer de convaincre l'agent qu'il est « malade de drogues », ce n'est pas le rôle de l'encadrant
- ◆ **Garder le contrôle de l'entretien** sans se laisser entrainer dans de longues discussions ou explications
- ◆ Confier l'entretien à un autre responsable, s'il existe des relations amicales avec le salarié
- ◆ **Lui demander ce qu'il attend comme aide**
- ◆ Terminer l'entretien sur des **objectifs communs** et les **obligations du salarié** comme « la sobriété durant les heures de travail », « avoir un certificat médical en cas d'arrêt maladie », « ne plus avoir d'absence ou de retard injustifié »...



Les attitudes déconseillées :

- ✗ Couvrir les comportements du salarié en difficulté
- ✗ Occulter les conséquences d'un comportement dû à des drogues
- ✗ Compatir aux agissements d'un salarié au motif que l'on comprend les raisons qui l'ont amené à cet état
- ✗ Ne pas appliquer le règlement au prétexte que le salarié a pris de bonnes résolutions

Sensibiliser l'ensemble de l'encadrement à l'entretien de reprise



Règlementation

FICHE 6

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*).
-  **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*).

Employés

-  **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.3421-1 et suivants – L.3422-1 du code de la santé publique*).

L'outil indispensable pour encadrer et prévenir les pratiques addictives au sein de l'entreprise

Règlement intérieur / Note de service

 **Décret n° 2014-754 du 1er 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).

Le règlement intérieur doit rappeler les dispositions du code du travail, du code de la santé publique, du code pénal et du code de la route

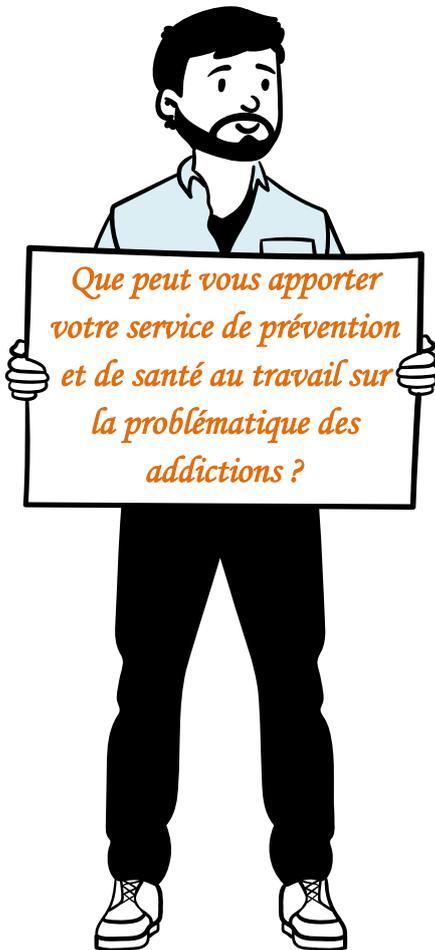
-  Interdiction de la consommation de toute boisson alcoolisée au sein de l'entreprise lorsque la santé des salariés est en jeu.
-  Interdiction d'introduire et de distribuer des boissons alcoolisées sur les lieux de travail
-  Interdiction de posséder, d'introduire et de consommer de la drogue sur les lieux de travail
-  Interdiction de conduire sous l'emprise de stupéfiants ou d'un état alcoolique
-  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 (liste des postes de sécurité)

Rôles des services de prévention et de santé au travail dans la prévention des addictions

FICHE 7



Accompagnement à la mise en place d'une démarche de prévention des addictions en entreprise

- Etat des lieux dans l'entreprise
- Repérage des situations et des postes à risques dans le travail
- Identification des postes à risques
- Conseils sur le règlement intérieur et les notes de service
- Information sur les contrôles de dépistage
- Conduite à tenir en cas de comportement anormal d'un salarié
- Entretien managérial
- Encadrements des pots d'entreprise
- Personnes ressources (internes et externes)
- Etablissement du lien avec le document unique et le plan d'action associé

Accompagnement des salariés

- Sensibilisation des salariés** : au cours de toute visite/examen le médecin du travail ou l'infirmier(e) en santé au travail peut sensibiliser les salariés de façon individuelle sur les dangers des addictions en milieu de travail mais également évoquer l'influence des addictions sur l'aptitude
- Visite à la demande de l'employeur** suite à un trouble du comportement avec possibilité d'orientation vers des soins spécialisés, de suivi et d'évaluation de l'aptitude
- Visite de reprise ou de pré reprise** à la demande du salarié afin de favoriser le retour et le maintien dans l'emploi
- Sensibilisation collective** des salariés au travers d'ateliers.

Les dépistages alcool/drogues

FICHE 8

Vous pouvez réaliser un dépistage au sein de votre entreprise pour des raisons de sécurité **uniquement pour des salariés affectés à des postes à risque**. Ils peuvent être effectués de façon inopinée ou lorsque vous détectez un comportement inhabituel pouvant générer des risques pour le salarié ou pour des tiers, à condition d'en inscrire les modalités dans le règlement intérieur ou note de service :

- Définir les postes à risques avec le CSE et le médecin du travail (ex : travail en hauteur, conduites de véhicules ou d'engins, manipulation de produits dangereux, ensemble des opérateurs de chantiers...)
- Identifier la personne habilitée à effectuer le dépistage (responsables, chefs d'équipe...)
- Informer l'employé 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 par test salivaire)
- Expliquer les conséquences d'un résultat positif ou d'un refus de test

Quels types de dépistages pouvez-vous réaliser ?

Alcool

Ethylotest

Drogues

Il existe différents tests salivaires

Dans le cas où l'intéressé **ne souhaite pas** procéder à un contrôle par éthylotest ou test salivaire, le refus y sera acté.

Monodrogue (THC) :

temps de détection entre 4 et 6h après la dernière prise

Multidrogues : détecte chaque drogue de façon indépendante avec des temps de détection variable selon les produits (24 à 48h). Ce test affichera un résultat par drogue

THC : cannabis, marijuana, haschich

COC : cocaïne et crack

OPI : héroïne et opiacés

AMP : amphétamines

MET/MDMA : méthamphétamines et ecstasy

Garder une trace écrite dans la fiche constat (cf Fiche 4) de la réalisation des tests pour justifier les actions encourues

Indépendamment de la prise en charge médicale toujours nécessaire, la présence sur le site avec un éthylotest dépassant le seuil autorisé par le règlement intérieur ou d'un état anormal avec des tests salivaires positifs est une infraction qui engage la responsabilité de son auteur et doit être prise en compte par la hiérarchie.

Cas particuliers des contre-expertises à la suite d'un test salivaire

Il appartient à l'employeur d'utiliser un test salivaire certifié et de prévoir les modalités du droit à la contre-expertise pour le salarié en cas de test positif.

- ◆ En matière d'alcool et de résultat d'éthylotest positif, la contre-expertise pourra se faire par un dosage d'alcoolémie sur prescription médicale.
- ◆ En matière de test salivaire pour dépister l'usage de drogues, le Conseil d'État indique que le salarié doit pouvoir obtenir une contre-expertise médicale, laquelle doit être à la charge de l'employeur.

Conseils pour favoriser la sécurité dans l'organisation d'un « pot » en entreprise

FICHE 9

Le saviez-vous ?

L'employeur pourrait voir sa responsabilité engagée si l'un de ses salariés sous l'emprise d'une substance psychoactive provoquait dans l'exercice de ses fonctions un accident lié à son état. La consommation de substances psychoactives source de risques pour la sécurité des salariés et des tiers doit être évaluée et intégrée à la politique de prévention de l'entreprise.

Il est donc conseillé de privilégier les pots d'entreprise sans boissons alcoolisées (Cf fiche 11 : cocktails sans alcool)

Les pots dans les locaux de l'entreprise

Les seules boissons alcoolisées pouvant être introduites dans l'entreprise sont le **vin**, la **bière**, le **cidre** et le **poiré**.

Les spiritueux (whisky, vodka...) sont pour leur part interdits

Dans certains cas, l'employeur peut toutefois considérer, notamment au regard de l'activité de l'entreprise, que la consommation de boissons alcoolisées est susceptible de porter atteinte à la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs. Afin de prévenir tout risque d'accident, il a alors la **possibilité de prévoir dans le règlement intérieur ou, à défaut, par une note de service, une disposition limitante, voire interdisant, toute consommation d'alcool**. De telles mesures doivent cependant être proportionnées au but recherché.

Les pots en dehors des lieux de travail

En ce qui concerne les événements organisés à l'extérieur de l'entreprise, les règles applicables sont différentes dès lors que **le règlement intérieur ne s'applique pas**. En revanche, le salarié reste subordonné à l'employeur et soumis à son pouvoir de direction, dans la mesure où il participe à un pot sur invitation de son employeur.

En cas d'accident, la responsabilité de l'employeur pourrait donc être engagée. Il est donc recommandé à l'employeur de limiter la quantité de boissons alcoolisées et éventuellement, d'appliquer les mêmes règles qu'à l'intérieur de l'entreprise.

Existe-t-il des règles spécifiques pour les jeunes travailleurs et les apprentis ?

En ce qui concerne les mineurs, compte tenu des risques que l'alcool peut présenter pour leur santé et en raison du risque de dépendance, il semble opportun de leur **interdire** la consommation d'alcool lors des pots organisés par l'entreprise.

Le saviez-vous ?

En cas de risque sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti, l'inspecteur du travail peut proposer au directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) la suspension du contrat d'apprentissage.

Lors des diverses festivités organisées par l'entreprise, l'employeur devra par conséquent leur porter une attention particulière et veiller à ce que leur consommation d'alcool reste raisonnable.

Si l'employeur choisit d'autoriser la consommation d'alcool lors des pots d'entreprise, certaines mesures peuvent réduire les risques éventuels pour la santé et la sécurité des salariés

Mettre en place un **protocole de demande écrite** d'autorisation de pot indiquant son objet, ses horaires et la présence ou non de boissons alcoolisées afin d'en accepter ou non son organisation

Indiquer par écrit la personne organisatrice qui sera **garante** du bon déroulement du pot

Rappeler les règles applicables avant l'organisation du pot d'entreprise notamment par l'envoi d'un mail aux salariés et rappeler les risques liés à la consommation d'alcool.

Définir des règles claires qui vont favoriser la sécurité :

- Horaires prédéfinis** : organiser le pot à un moment opportun : idéalement avant le déjeuner, pour éviter les pots en fin de journée suivis de retour au domicile par conduite de véhicule.
- Type de boissons proposées** : Fournir systématiquement des boissons non alcoolisées, nombre limité de verres par personne de boissons alcoolisées, accompagnées par de la restauration pour limiter le pic d'alcool dans le sang.
- Mise à disposition d'alcootests.**
- Protocole de gestion d'une éventuelle ivresse pendant ou en fin de pot**, interdire le libre-service, prévoir un délai suffisant avant la reprise d'une activité dangereuse ou la conduite d'un véhicule, proposer éventuellement un accompagnement pour le retour des salariés à leurs domiciles (taxi, etc.).

Etablir une procédure à suivre face à un salarié dans l'incapacité d'assurer son travail et/ou de conduire son véhicule en toute sécurité.

Conseils pour organiser un pot sans alcool



Augmenter la quantité de nourriture



Présenter les boissons dans de **beaux verres**
(et non dans des gobelets en plastique)



Proposer des **boissons chaudes** (café, thé, chocolat chaud)



Proposer des **boissons alternatives non alcoolisées** :

- 🍷 Thé glacé
- 🍷 Citronnade
- 🍷 Cocktail de fruits
- 🍷 Sodas (limités en sucre)
- 🍷 Cocktail épicés au gingembre, à la cardamome ou au paprika



Soigner la **présentation et la décoration** (sweet table = l'art d'allier décoration et gourmandises)



Acheter des **boissons de qualité**



S'assurer que les boissons soient **fraîches**



Faire un **bar à jus** = mettre à disposition différents jus, pailles décoratives, verres, colorants ... Et proposer plusieurs contenant pour créer son propre cocktail avec des morceaux de fruits



Faire des **cocktails avec des couleurs**, proposer des **verres givrés**



Organiser un **concours de cocktail**



Quelques idées recettes

Punch aux fruits sans alcool (pour 40 personnes)

- 🍷 50 cl de limonade blanche
- 🍷 1.5 l de jus d'orange
- 🍷 1.5 l de jus d'ananas
- 🍷 75 cl de sirop de sucre de canne
- 🍷 2 citrons verts
- 🍷 1 pomme
- 🍷 1 poire
- 🍷 1 orange
- 🍷 1 banane
- 🍷 1 pêche
- 🍷 1 ananas
- 🍷 Fruits à convenances



- Etape 1**
Verser tous les produits dans une grande coupe.
- Etape 2**
Couper les fruits en morceaux et les ajouter au liquide.
- Etape 3**
Mélanger et laisser reposer au frais pendant 1 heure.
- Etape 4**
Avant de servir, ajouter de la glace pilée ou des glaçons.

La danseuse divine

- 🍷 10 cl de jus de mangue
- 🍷 2 cl de sirop de cassis
- 🍷 2 cl de jus de citron vert
- 🍷 5 cl de jus de poire

Cocktail Rio

- 🍷 ½ tasse de jus d'orange
- 🍷 ½ tasse de limonade
- 🍷 1 cuillère à soupe de sirop de grenadine
- 🍷 3 rondelles de citron vert



Pink Lemonade Margarita (sans Tequila)

- 🍷 1 tasse d'eau
- 🍷 1 cuillère à café de sucre
- 🍷 3 cl de jus de citron
- 🍷 3 cl de jus de Cranberry
- 🍷 2 cuillère à café de zeste de citron
- 🍷 Des glaçons pillés
- 🍷 Quelques rondelles de citron



Cocktail Mojito sans alcool

- 🍷 10-12 feuilles de menthe fraîches
- 🍷 1 citron vert
- 🍷 1 cuillère à soupe d'agave (ou sucre)
- 🍷 12 cl d'eau gazeuse (comme Perrier ou La Croix Lime)
- 🍷 Tranches de citron ou citron vert (optionnel)



Cocktail limonade, framboise, menthe, fleur d'oranger

- 🍷 200g de framboises
- 🍷 1 citron vert
- 🍷 70 cl d'eau de source (gazeuse ou non)
- 🍷 100ml de sirop de sucre de canne
- 🍷 5/6 feuilles de menthe
- 🍷 1 cuillère à café d'eau de fleur d'oranger

Ressources et coordonnées utiles

Prévention et formation

- ✉ **ARS** : <https://www.grand-est.ars.sante.fr/addiction-23>
- ✉ **GRAND EST: GRAND EST ADDICTION** – espace regional de ressources et d’expertise en addictologie du Grand Est : <https://www.grandestaddictions.org/>
<https://www.grandestaddictions.org/annuaire> (annuaire pour orienter le salarié)
3 allée des Tilleuls
54180 HEILLECOURT
Tél : 03.83.96.07.68
Mail : contact@grandestaddictions.org
- ✉ **LORRAINE : LORADDICT** : <https://annuaire.loraddict.org> ou <https://loraddict.org>
Réseau Lorrain D’addictologie
1 rue du Docteur Archambault
54521 LAXOU Cedex
Tél : 03.57.80.66.15
Mail : loraddict@loraddict.org ou loraddict@chu-nancy.fr
- ✉ **ANPAA grand-est** : <https://addictions-france.org>
Agence nationale de prévention en alcoologie et addictologie
123 rue Max-Mahon
54000 NANCY
Tél : 03.83.36.41.17
- ✉ <https://www.federationaddiction.fr/les-formations-nationales/>

Soins

- ✉ **SAMU** : 15 ou 112
- ✉ **GRAND EST ADDICTION** : <https://www.grandestaddictions.org/annuaire> (annuaire pour orienter le salarié)
- ✉ **LORADDICT** : <https://annuaire.loraddict.org> ou <https://loraddict.org>
Mail : loraddict@loraddict.org ou loraddict@chu-nancy.fr (annuaire des consultations)

Réglementation : Inspection du Travail (DDEETS)

- ✉ <https://grand-est.dreets.gouv.fr>

Associations et mouvements d’entraide répertoriés sur le site

- ✉ <https://addictions-france.org>
- ✉ <https://federationaddiction.fr> (association)
- ✉ **LORADDICT** : loraddict@loraddict.org
- ✉ <http://drogues.gouv.fr>
- ✉ <https://www.grandestaddictions.org>
- ✉ **Ligne téléphonique** : drogues info service numéro vert 0800.23.13.13 (8h-2h, 7j/7, anonyme et gratuit) ; écoute cannabis 0811.912.020 (8h-20h) ...
écoute alcool 0811.91.30.30 (8h-2h) ...