



ALSMT

**CONDUITES ADDICTIVES
EN ENTREPRISE**

Vos questions. nos réponses !

Sommaire

4

Avant-propos



12

Conseils à l'employeur

6

Questions réponses
Employeur & Salariés

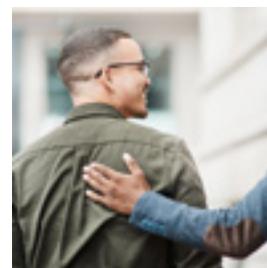
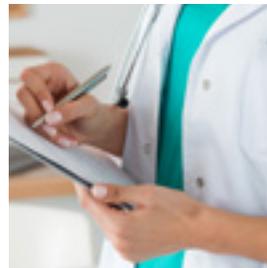


14

Les clés de la réussite

7

Questions réponses
Employeur



16

Conclusion

AVANT-PROPOS



La consommation de substances psychoactives (SPA) est une problématique d'actualité dans le monde du travail.

L'employeur peut parfois se sentir perdu sur sa conduite à tenir face à des comportements qu'il juge problématiques.

Le but de ce livret est d'apporter des réponses concrètes sur la réglementation de la consommation de ces SPA en entreprise ainsi que des conseils sur la mise en place d'une démarche de prévention collective et l'accompagnement d'un salarié en difficulté avec ses consommations.

Une substance psychoactive (SPA) **modifie le fonctionnement psychique.**

Elle regroupe l'alcool, la caféine, la nicotine, les stupéfiants (cannabis, cocaïne, amphétamines, hallucinogènes, opiacés), les médicaments psychotropes (sédatifs, hypnotiques ou anxiolytiques), les solvants volatils...

Cet effet est soit recherché (médicaments psychotropes en automédication, drogues...), **soit non recherché** (effets secondaires de médicaments prescrits, exposition professionnelle à un solvant...).

15 % à 20 % des accidents du travail (AT), d'absentéisme et de conflits interpersonnels au travail seraient liés à l'usage d'alcool, de médicaments psychotropes ou de stupéfiants. (1)

La consommation de ces SPA entraîne **une baisse de productivité et de la qualité du travail, de l'absentéisme, des retards.** (2)

6 % des fumeurs réguliers, 9,5 % des buveurs d'alcool et 13 % des consommateurs de cannabis invoquent **les problèmes liés au travail pour justifier la hausse de leur consommation.** (3)

(1) Selon le Plan gouvernemental de lutte contre les drogues et les toxicomanies 2008-2011

(2) Selon un sondage de l'OFDT lors de la Journée nationale de prévention des conduites addictives en milieu professionnel en octobre 2015

(3) Selon l'Inpes

Questions Réponses

Employeur & salariés

QUELLES RESPONSABILITÉS ?

Les obligations de l'employeur sont définies par l'article L4121-1 du Code du Travail.

“ *L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.* ”

Ces mesures comprennent :

- *des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail,*
- *des actions d'information et de formation,*
- *la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.*

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes. ”

Le Code du Travail prévoit également une obligation de sécurité à la charge du salarié selon l'article L4122-1.

Il lui incombe en effet :

“ *...de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.* ”

En cas de manquement à son obligation de sécurité le salarié encourt une sanction disciplinaire et sa responsabilité pénale peut être engagée.

Questions Réponses

Employeur

J'ORGANISE UN POT DE DÉPART, PEUT-ON BOIRE DE L'ALCOOL ?

Selon l'article R4228-20 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.* ”

Pour information : le champagne est une appellation d'origine contrôlée qui est réservée aux vins mousseux blancs ou rosés. Le champagne appartient donc à la catégorie des vins.

À noter que la responsabilité de l'employeur peut être engagée en cas d'accident causé par un salarié ivre.

PUIS-JE INTERDIRE COMPLÈTEMENT L'ALCOOL SUR MON LIEU DE TRAVAIL ?

Oui, dans certains cas.

Selon l'article R4228-20 du Code du 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 L4121-1 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.* ”

PUIS-JE RECOURIR À DES TESTS DE DÉPISTAGE AUPRÈS DE MES SALARIÉS ?

Oui dans certains cas.

Concernant la consommation de SPA, le règlement intérieur doit définir les moyens de dépistage et les sanctions éventuelles.

Il est strictement interdit d'introduire, de distribuer ou de consommer sur le lieu de travail des stupéfiants et plus généralement des substances illicites.

Le recours à ces tests (alcootests ou tests salivaires) doit répondre à plusieurs conditions :

- il ne doit pas être une mesure générale de discipline dans l'entreprise mais avoir uniquement pour objet de prévenir ou de faire cesser une situation dangereuse ou potentiellement dangereuse,
- il n'est possible que si le règlement intérieur de l'entreprise, ou à défaut la note de service l'encadre.

Depuis le 1er janvier 2020, l'établissement d'un règlement intérieur est obligatoire dans les entreprises ou établissements employant au moins 50 salariés pendant douze mois consécutifs.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, une note de service suffit mais il est tout de même possible de créer un règlement intérieur si l'employeur le décide.

La note de service doit déterminer avec précision quels sont les salariés qui peuvent faire l'objet de tests de dépistage. En pratique, sont concernés les postes de travail pour lesquels l'état du salarié présente un danger pour lui-même ou son environnement. Elle précise les modalités du contrôle :

- la dénomination des personnes habilitées à faire passer les tests de dépistage,
- la nécessité de l'accord du salarié (il doit être informé qu'en cas de refus, il s'expose à une sanction disciplinaire),
- la possibilité de demander une contre-expertise (à la charge de l'employeur),
- la présence possible d'un tiers.

Il est à noter qu'il existe des problèmes de fiabilité des tests salivaires (existence de faux positifs ou négatifs).



PUIS-JE DEMANDER À UN MÉDECIN DU TRAVAIL DE RÉALISER UN TEST DE DÉPISTAGE ET ÊTRE INFORMÉ DES RÉSULTATS ?

Non.

Soumis au secret médical, le médecin du travail possède une indépendance dans la prescription des examens complémentaires nécessaires à la détermination de l'aptitude au poste de travail.

Selon l'article R4624-35 du Code du Travail :

“ *Le médecin du travail peut réaliser ou prescrire les examens complémentaires nécessaires : à la détermination de la compatibilité entre le poste de travail et l'état de santé du travailleur, notamment au dépistage des affections pouvant entraîner une contre-indication à ce poste de travail (...).* ”



À QUI PEUT-ON ADRESSER LE SALARIÉ SUSPECT DE CONSOMMATION ?

À tout moment l'employeur peut solliciter le médecin du travail pour une visite occasionnelle, afin de s'assurer de la compatibilité de l'état de santé avec le poste de travail. L'employeur peut utiliser cette possibilité pour s'assurer de l'aptitude du salarié à son poste et/ou tenter d'engager un processus de soutien au salarié.

Selon l'article R4624-34 du Code du Travail :

“ *Indépendamment des examens d'aptitude à l'embauche et périodiques ainsi que des visites d'information et de prévention, le travailleur bénéficie, à sa demande ou à celle de l'employeur, d'un examen par le médecin du travail.* ”

**QUELS SONT
LES FACTEURS DE RISQUES
DE CONSOMMATION DE SPA
À CONNAÎTRE POUR
UN EMPLOYEUR ?**

La disponibilité et l'accessibilité des produits

La culture du milieu professionnel (cantines, pots...) et certains métiers (barman, commerciaux en repas d'affaires, métiers de la santé...) exposent à certains produits et peuvent induire leurs consommations.

Le statut professionnel

Le manque de reconnaissance et de satisfaction (ennui, impossibilité d'évolution professionnelle), poste de management...

L'environnement de travail

L'isolement (travailleur isolé, manque de réunions de travail, manque de soutien, de moyens et de communication...), sur ou sous charge de travail, activités interrompues, manque d'objectifs, horaires atypiques (travail de nuit,

amplitudes horaires importantes), astreintes, conflits, injonctions contradictoires mais aussi environnement pénible : bruit, chaleur/froid, activité répétitive, effort physique important...

Les tensions psychiques

La perte de sens, souffrance, anxiété, charge mentale et émotionnelle, stress...

Les facteurs individuels

L'âge précoce de début des consommations, traits de caractère (recherche de sensation ou mésestime de soi, difficulté dans la gestion des émotions...), troubles psychiatriques existants, évènements de vie traumatisants...





Conseils à l'employeur

Démarche de prévention collective

La réduction des risques liés à la consommation de SPA en entreprise est bénéfique pour la santé et la sécurité des salariés et des tiers (clients, usagers de la route...). Elle peut être bénéfique pour l'image de l'entreprise.

Outre l'évaluation des risques dans le DUERP, il peut être intéressant d'instaurer au sein de l'entreprise **une démarche de prévention collective**. Elle doit se faire dans un esprit collaboratif et de concertation avec tous les acteurs de l'entreprise.

La première étape consiste en la mise en place **d'un comité de pilotage** :

- représentatif de l'ensemble du personnel et dirigé par la direction de l'entreprise,
- formé sur la consommation des SPA et les pratiques addictives dans l'entreprise,
- accompagné par des organismes extérieurs tels que la Carsat, l'Anact ou Aract, un consultant...

Le comité de pilotage doit ensuite établir un constat préalable de la situation spécifique de l'entreprise en matière de consommation de SPA et de pratiques addictives.

Ce constat dépend :

- de la culture générale de prévention des risques dans l'entreprise,
- des habitudes culturelles en matière de consommation,
- des conditions de travail, etc

Une charte globale de prévention permet le traçage des actions ; chacun doit pouvoir s'y référer en cas de besoin. Elle complète le règlement intérieur et définit en détail le suivi, la prise en charge, le retrait du poste et les dépistages dans une situation où il y a mise en danger possible des salariés.

Cette démarche de prévention collective est un projet au long cours, s'étalant sur plusieurs mois ou années. Plus les interventions sont précoces, moins la gestion des situations sera complexe.

ÊTRE DANS UN ESPRIT DE CONCERTATION OU D'ACCOMPAGNEMENT

Favoriser un climat d'empathie, de bienveillance, d'écoute et préserver un dialogue social de qualité.

IMPLIQUER L'ENSEMBLE DES MEMBRES DE L'ENTREPRISE

Respecter la confidentialité, la discrétion dans les interventions ou les mesures prises, proposer l'organisation de «pots» sans alcool...

PISTES DE BONNES PRATIQUES EN ENTREPRISE

METTRE À DISPOSITION DES SALARIÉS LES MOYENS DE FORMATION ET D'INFORMATION

NE PAS ÊTRE DANS UNE LOGIQUE DE RÉPRESSION ET DE SANCTION

Rassurer sur l'absence de sanction encourue en cas d'alerte et expliquer la différence entre alerter et dénoncer

▼
Dans tous les cas,
privilégier la prévention !

COMMUNIQUER SUR LA DÉMARCHE DE L'ENTREPRISE ET LES RÉUSSITES AU FIL DU TEMPS



Les clés de la réussite

Lorsqu'il existe une problématique individuelle qui concerne un salarié en particulier, il est fortement conseillé d'**aborder le plus tôt possible** le sujet avec lui. Si ce dialogue peut être considéré comme difficile, il est essentiel.

- ✓ Échanger pendant les heures de travail et dans un lieu institutionnel connu (bureau de direction, salle de réunion...) pour en exprimer toute l'importance.
- ✓ Montrer à la personne que l'on s'inquiète pour elle et lui demander ce qu'il se passe : empathie et écoute sont des notions essentielles, tout en gardant la notion de hiérarchie lors des échanges.
- ✓ Constater le changement du comportement professionnel observé du salarié.
- ✓ Donner des faits précis et avérés concernant le comportement au travail et l'exécution de son travail.
- ✓ Évoquer la suspicion d'une consommation.
- ✓ Informer sur les structures adaptées existantes (CSAPA, CMP...) ainsi que sur la possibilité d'une demande de consultation auprès du médecin du travail à son initiative ou à celle de l'employeur (dans ce cas, en informer en amont le salarié et le médecin du travail afin de préparer au mieux la visite médicale).
- ✓ Conclure sur des accords précis concernant les obligations professionnelles que le salarié devra à nouveau observer à l'avenir, en conformité avec son contrat de travail et le règlement intérieur de l'entreprise.
- ✓ Assurer un suivi sous forme d'entretiens réguliers ou plus informels auprès du salarié afin de lui montrer que l'employeur reste attentif et à l'écoute.

**RESTER DANS UNE
POLITIQUE RÉPRESSIVE
ET DE SANCTIONS**

**JUGER LES COMPORTEMENTS
DE CONSOMMATION QUI
N'ONT PAS D'IMPACT SUR
LE TRAVAIL ET QUI CONCERNENT
UNIQUEMENT LA VIE PRIVÉE**

**STIGMATISER
LE SALARIÉ**

**LES ERREURS
À ÉVITER**

**BANALISER LES
CONSOMMATIONS
DU SALARIÉ**

**NE RIEN FAIRE OU
FAIRE SEMBLANT DE
NE RIEN VOIR**



CONDUITES ADDICTIVES EN ENTREPRISE

Vos questions. nos réponses !



6 bis rue de la Saône
CS 71104
54523 LAXOU CEDEX
Tél : 03 83 36 67 75

www.alsmt.org

