



Addictions

**Alcool, tabac, drogues,
et autres comportements addictifs
dans les entreprises artisanales
du machinisme agricole**



Livret

d'information

DOSSIER

ADDICTIONS

SOMMAIRE

- 1. Introduction
- 2. Addiction, de quoi parle t'on ?
- 3. Définitions
- 4. Les comportements caractérisés
- 5. Ce que dit la loi
- 6. Les risques dans l'entreprise et sur la route
- 7. Prévention des risques dans l'entreprise : comment agir
- 8. Modèle de règlement intérieur / note de service
- 9. Gestion d'une situation d'urgence
- 10. Etat des lieux dans votre entreprise
- 11. Publications, outils, liens utiles

1. INTRODUCTION

Dans les entreprises, 20 à 30% des accidents de travail sont liés à des **ADDICTIONS (alcool, tabac, drogues illicites ou médicaments psychotropes)** et **l'alcool** est à lui seul responsable de 10 à 20% des accidents du travail.

Toutes les entreprises sont concernées, les petites comme les grandes, celles du milieu rural comme celles en milieu urbain. De même, aucun secteur d'activité, aucune branche professionnelle n'y échappe.

Face à ce constat, les employeurs se sentent démunis, d'autant plus que les conséquences sont souvent immédiates pour l'entreprise (déstabilisation des équipes, risque d'accident, responsabilités juridiques, risque d'isolement ou de marginalisation du salarié, ...).

Faire quelque chose, oui...mais quoi ?

Bien souvent, le chef d'entreprise se tourne vers le médecin du travail pour que celui-ci prenne le problème en charge. Et il comprend mal la réponse de ce dernier qui lui dit de ne pas pouvoir agir seul. Car mettre en place une politique « addiction » dans l'entreprise est une démarche de toute la collectivité de travail (employeur, médecine du travail, représentants du personnel, ...) dans laquelle l'employeur est le décideur et le moteur de l'action avec le soutien des acteurs de prévention.

Le chef d'entreprise doit donc avoir connaissance et conscience des risques relatifs aux pratiques addictives et les encadrer au sein de son entreprise ; c'est pour vous aider dans cette tâche que ce guide a été réalisé.

2. ADDICTION, DE QUOI PARLE-T-ON ?

L'addiction correspond au désir puissant et permanent de continuer la consommation d'un produit malgré toutes les complications engendrées (santé, famille, relations sociales, travail, ...).

Les pratiques addictives peuvent être liées à des facteurs relevant de la vie privée, mais également à des facteurs en lien avec le travail : stress, travail en extérieur, pots avec alcool, ...

Au sein de la population, il existe plusieurs modes de consommations des **substances psychoactives (tabac, alcool, drogues, médicaments, ...)** qui vont de l'usage simple à la dépendance.

Quoi qu'il en soit, les consommations occasionnelles ou répétées de substances psychoactives peuvent mettre en danger la santé et la sécurité des salariés et être à l'origine d'accidents du travail.

C'est pourquoi, les risques liés aux addictions doivent faire l'objet d'une démarche de prévention associant la mise en place de mesures collectives et la gestion des situations individuelles.

3. DEFINITIONS

Addiction

L'addiction est synonyme de dépendance : désir puissant et permanent de continuer une consommation malgré toutes les complications existantes.

Pratique addictive

Ensemble des pratiques de consommation d'une substance psychoactive ; trois modes sont distingués :

- **usage (ou usage simple)** : consommation occasionnelle ou régulière qui n'entraîne pas de problème de santé ou d'autre dommage à court terme. Toutefois, des complications peuvent survenir à moyen ou long terme ;
- **usage nocif (ou abus)** : consommation répétée qui est responsable de complications sur le plan de la santé (*dépression, cirrhose, cancer, etc.*), de la vie privée (*séparation, violences, problèmes financiers*) et/ou du travail (*absentéisme, accidents du travail, ...*). Ce comportement est pathologique ;
- **dépendance (également appelée addiction)** : le sujet ressent un désir puissant de continuer sa consommation malgré toutes les complications existantes. Il n'arrive pas à contrôler ce besoin et des effets de « manque » peuvent se ressentir. Le sujet se désinvestit de toutes ses activités familiales, sociales et professionnelles. Toute sa journée est organisée autour de la consommation de substances psychoactives. Ce comportement est pathologique. Lors de l'arrêt, un syndrome de sevrage peut survenir.



Substance psychoactive

Substance modifiant le fonctionnement psychique : alcool, amphétamines et produits dérivés, caféine, cannabis, hallucinogènes, nicotine (*tabac*), opiacés, sédatifs, hypnotiques et anxiolytiques, solvants volatils, ... Cet effet est recherché (*cas des « médicaments psychotropes » et des « drogues »*), ou pas (*effets secondaires de médicaments non psychotropes ou exposition professionnelle à un solvant par exemple*).

Médicament psychotrope

Substance chimique d'origine naturelle ou artificielle susceptible de modifier l'activité mentale. Il peut s'agir d'anxiolytiques (*tranquillisants*), de somnifères, de neuroleptiques, d'antidépresseurs, d'opiacés ou de leurs traitements de substitution (*méthadone ou buprénorphine*).

Drogue

Substance naturelle ou de synthèse dont les effets psychotropes suscitent des sensations apparentées au plaisir, incitant à un usage répétitif pouvant aller jusqu'à la dépendance et visant à éviter un syndrome de manque.

Stupéfiant ou drogue illicite

Substance dont l'usage ou le trafic est réprimé par la loi. La liste de ces substances illicites comporte notamment le cannabis, la cocaïne, les opiacés, l'ecstasy.

État ébrioux, ivresse

Altération des sens due à une consommation occasionnelle ou répétée d'alcool ou d'autres substances psychoactives : excitation, irritabilité, troubles de coordination des mouvements, de l'équilibre et/ou de la vision, modification de la perception de l'environnement et du temps, ... jusqu'à l'inconscience prolongée.

Binge drinking

Terme anglo-saxon dont la traduction officielle est « beuverie express ». Il s'agit d'une absorption massive d'alcool, généralement en groupe, visant à provoquer l'ivresse en un minimum de temps.

Abstinence

Absence de consommation de substance psychoactive.

Comportements addictifs

Addiction sans substance psychoactive.

Les exemples les plus connus sont : le jeu pathologique, les achats compulsifs, l'addiction sexuelle, l'addiction au sport, ...

En milieu professionnel, deux addictions comportementales existent : le workaholisme (*addiction au travail*) et la techno dépendance (*addiction aux technologies d'information et de communication*).



L'alcool et le tabac sont les produits les plus consommés dans la population. Le cannabis est la drogue illicite la plus consommée, loin devant la cocaïne, l'ecstasy et l'héroïne.



L'usage des stupéfiants (cannabis, cocaïne, héroïne, amphétamines,...) est interdit par la loi. C'est pourquoi, il n'existe aucun article spécifique dans le Code du Travail consacré à ces substances.

Toutefois, rien n'empêche le chef d'entreprise d'inscrire dans le règlement intérieur des articles concernant l'introduction ou la consommation de stupéfiants (*voir chapitre 8 du guide*).

4. LES COMPORTEMENTS CARACTÉRISÉS

Exemple du comportement caractérisé d'un individu ayant une addiction à l'alcool :

● **ivresse** : signes extérieurs détectables par toute personne de l'entourage :

- ♦ difficultés d'expression,
- ♦ propos incohérents et/ou répétitifs,
- ♦ agitation verbale et/ou physique,
- ♦ troubles moteurs visibles,
- ♦ difficultés de tenir l'équilibre.

● **alcoolisation chronique** : signes évocateurs :

- ♦ diminution de l'efficacité professionnelle, de l'esprit d'initiative et de la qualité des prestations,
- ♦ diminution de la motivation et de la capacité d'apprentissage,
- ♦ diminution des réflexes et de la capacité à réagir,
- ♦ diminution de la vigilance, de la mémorisation et de la concentration,
- ♦ diminution de la coordination, de la rapidité d'exécution et de la précision qui entraînent une augmentation des erreurs et des malfaçons et une augmentation des dégâts matériels.

● **altération du comportement** :

- ♦ absences courtes et répétées du poste du travail,
- ♦ désinhibition avec conduite dangereuse,
- ♦ manque de confiance en soi et fuite des responsabilités,
- ♦ incapacité à la prise de décisions,
- ♦ trouble de l'humeur générateur d'irritabilité et d'agressivité,
- ♦ difficulté de faire face aux incidents de parcours,
- ♦ hypersensibilité aux contretemps.



**Un verre d'alcool fait augmenter l'alcoolémie de 0,2 à 0,25 g/environ.
L'organisme met environ 1h30 pour l'éliminer.**

5. CE QUE DIT LA LOI

Généralités

Le Code du travail (**article L. 4121-1**) met à la charge de l'employeur une **obligation de sécurité** définie par la jurisprudence comme une obligation de résultat. Aussi, les conséquences **des pratiques addictives** (*y compris les consommations occasionnelles*) doivent être évaluées et prévenues :

- ♦ prise en compte dans l'évaluation des risques,
- ♦ intégration dans le **document unique**,
- ♦ mise en place de mesures de prévention adaptées.

En cas de **manquement à son obligation de sécurité**, l'employeur peut être poursuivi pour **faute inexcusable en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle**.

Sa responsabilité pénale peut également être engagée en cas, notamment, de mise en danger d'autrui (*blessures ou homicides involontaires*).

L'employeur est, par ailleurs, responsable **des dommages que ses salariés peuvent causer à des tiers** (*article 1384 du Code civil*).

Règlements relatifs aux substances psychoactives

Code du travail

- **article R. 4228-20** : 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** (*voir plus haut*), 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 ;
- **article R. 4228-21** : interdiction de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse ;
- **article R. 3231-16** : interdiction d'attribuer des boissons alcoolisées au titre d'avantages en nature ;
- **article R. 4225-2** : les employeurs doivent mettre à la disposition des travailleurs de l'eau potable et fraîche pour la boisson ;

Code pénal

■ **article 222-37** : interdiction de détention (transport, offre, cession, acquisition ou emploi illicite) de stupéfiants ;

Code de la santé publique

- **article L. 3421-1** : interdiction générale de consommation des stupéfiants (cannabis, cocaïne, ...) ;
- **article R. 3511-1** : interdiction de fumer dans tous les lieux fermés et couverts qui constituent des lieux de travail. Suivant les dispositions des articles R. 3511-2 à R. 3511-6, des espaces clos et ventilés peuvent être mis à la disposition des fumeurs ;



Code de la route

- **article L. 235-1** : interdiction de conduire un véhicule, ou d'accompagner un élève conducteur, en ayant fait usage de stupéfiants ;
- **article R. 234-1** : interdiction de conduire un véhicule de transport en commun avec une alcoolémie égale ou supérieure à 0,2 gramme par litre ; pour les autres catégories de véhicules, l'alcoolémie ne doit pas être égale ou supérieure à 0,5 gramme par litre ;
- **article R. 234-6** : tout conducteur d'un véhicule obligatoirement équipé d'un éthylotest antidémarrage doit utiliser ce dispositif préalablement au démarrage du véhicule ;
- **article R. 234-7** : tout conducteur d'un véhicule terrestre à moteur, à l'exclusion d'un cyclomoteur, doit posséder un éthylotest, non usagé, immédiatement disponible. Cela ne s'applique pas aux véhicules disposant d'un éthylotest antidémarrage.



6. LES RISQUES DANS L'ENTREPRISE, LES RISQUES SUR LA ROUTE

La consommation de drogues ou d'alcool sur le lieu de travail peut mettre en danger la santé et la sécurité des salariés et être à l'origine d'accidents graves. Le chef d'entreprise doit avoir connaissance et conscience des risques relatifs aux pratiques addictives et les encadrer au sein de son entreprise.

Quels sont les risques générés par ces addictions ?

Un salarié soumis à des pratiques addictives peut-être un danger pour lui-même mais aussi pour les autres. A terme, des conséquences plus ou moins graves pour l'entreprise peuvent se produire.

♦ **Différents risques peuvent se présenter** : manque de vigilance et de réflexes, trouble des fonctions cognitives et de la mémoire, hallucinations, problèmes de santé, troubles du comportement (*qui peut devenir violent*), perception affaiblie des risques environnants, etc.

Classement des risques dans différents groupes

- ♦ **détérioration du climat interne** : surcharge de travail des collègues, désorganisation des équipes, réactions imprévisibles, agressivité, violence, somnolence,
- ♦ **conséquences économiques** : journées de travail perdues, absentéisme, retards, défauts de qualité, détérioration de l'outil de travail,
- ♦ **dévalorisation de l'image de l'entreprise,**
- ♦ **mise en danger de la sécurité individuelle et collective** : risque d'accidents, violation des consignes de sécurité,
- ♦ **dégradation de l'état de santé du salarié** : dépression, maladies, décès.

La prévention du risque routier est souvent une "porte d'entrée" pour aborder plus globalement le problème de la consommation d'alcool en entreprise.

Prévention du risque routier :

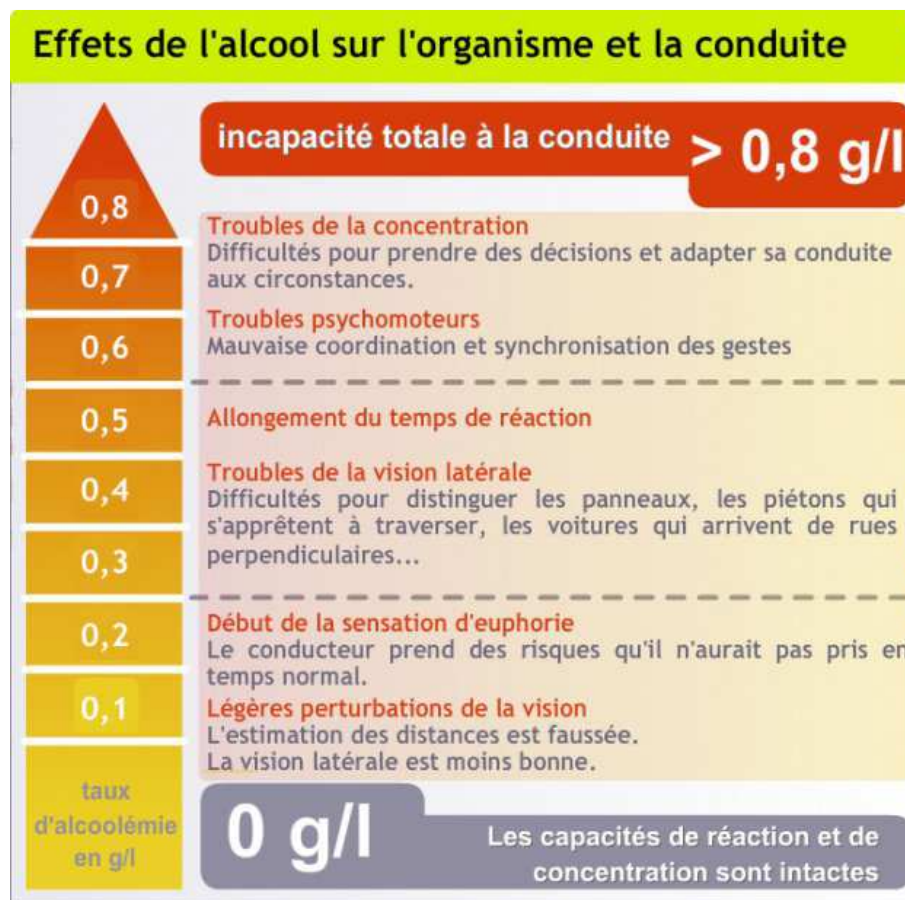
Les déplacements des salariés de plus en plus fréquents dans le cadre du travail (*relations clients, fournisseurs, services aux biens et personnes, ...*) et de leur trajet domicile-travail (*éloignement des zones d'habitation et de travail*) doivent inciter le responsable d'entreprise à rester vigilant sur la gestion du risque « **alcool et conduite** » pour l'ensemble de ses salariés.



Consommation d'alcool : quels effets sur le conducteur ?

Même à faible dose, l'alcool perturbe le fonctionnement du cerveau. **Dès 0,2 g par litre de sang**, les **réflexes sont diminués** et la vision est légèrement altérée.

La dégradation de la vigilance, le rétrécissement du champ visuel, la mauvaise perception des distances, la fausse estimation des dangers sont de plus en plus importants au fur et à mesure de l'imprégnation alcoolique.



Le médecin du travail face au risque routier : quel rôle auprès de l'entreprise et de ses salariés ?

Il informe sur :

- ♦ la démarche globale de prévention du risque routier et l'évaluation des risques professionnels,
- ♦ l'aptitude au travail dans certaines pathologies,
- ♦ l'aptitude au travail lors de la prise de médicaments ou de drogues,
- ♦ le sommeil et l'aptitude au travail,
- ♦ etc.

Il déclare l'aptitude médicale au poste de travail :

- ♦ selon le type de véhicule conduit : véhicule léger, poids lourds, autocars, engins automoteurs à conducteur porté, ...
- ♦ selon l'environnement du poste (horaires, distances parcourues, etc.),
- ♦ selon les tâches annexes.

Cas particuliers

- L'aptitude médicale au poste de travail peut nécessiter un avis spécialisé (*neurologue, diabétologue, ...*),
- L'aptitude médicale peut être contre-indiquée temporairement par la prise de médicaments induisant des troubles de la vigilance (*antidépresseurs, sédatifs, anti-allergiques, codéines, myorelaxants*) ou par la prise d'alcool (*alcoolisme chronique ou ivresse*),
- Le reclassement dans l'entreprise dans le cas d'une inaptitude temporaire ou définitive doit être recherché systématiquement,
- L'impossibilité de reclassement conduit à un licenciement,

L'inaptitude temporaire peut être envisagée en accord avec le médecin traitant et le médecin de la sécurité sociale pour résoudre certains problèmes médicaux.



CAS PRATIQUES

Accident de travail d'un salarié en état d'ébriété

Le fait que le salarié ait été en état d'ébriété n'a pas pour conséquence de modifier la nature de l'accident. **Celui-ci demeure un accident du travail**

Pour autant, l'état d'ébriété d'un salarié accidenté n'exonère pas l'employeur de sa responsabilité. Il peut être **pénalement condamné** pour avoir laissé un salarié à son poste alors qu'il était ivre.

Fin du permis blanc

Cette possibilité pour le juge d'aménager la peine de suspension de permis de conduire n'est plus délivrée, même pour des raisons professionnelles, si le conducteur a commis certaines fautes graves.

Et notamment en cas de **conduite avec une alcoolémie supérieure** à 0,5 gramme d'alcool par litre de sang.



CAS PRATIQUE

Pots d'entreprise : quelques mesures pour limiter les risques

Si l'employeur choisit d'autoriser la consommation d'alcool lors des pots d'entreprise, certaines mesures doivent être mises en œuvre pour prévenir les risques éventuels pour la sécurité des salariés. Ces mesures peuvent consister par exemple à :

- rappeler les risques liés à la consommation excessive d'alcool ;
- limiter les quantités de boissons alcoolisées ;
- fournir des boissons non alcoolisées ;
- mettre à disposition des salariés de quoi se restaurer afin de limiter le pic d'alcoolémie ;
- mettre des éthylotests à disposition du personnel ;
- établir une procédure à suivre face à un salarié dans l'incapacité d'assurer son travail et/ou de conduire son véhicule en toute sécurité ;
- prévoir un délai suffisant avant la reprise d'une activité dangereuse ou la conduite d'un véhicule.



7 . PRÉVENTION DES RISQUES SPÉCIFIQUES DANS L'ENTREPRISE : COMMENT AGIR ?

Prévenir les risques

La réduction du risque lié aux addictions passe par l'élaboration d'une démarche de prévention collective associée à la prise en charge des cas individuels.

Les actions de prévention concernent l'ensemble des travailleurs de l'entreprise et pas seulement ceux qui sont en difficulté ou affectés à certains postes de travail à risque ; chaque membre de l'entreprise doit se sentir concerné et l'élaboration de la démarche de prévention doit se faire dans un esprit de concertation, d'accompagnement et de soutien.

Il est donc nécessaire d'inscrire le risque lié aux pratiques addictives dans le document unique et d'établir un plan de prévention.

La prise en compte de ce risque est bénéfique pour la santé et la sécurité du personnel de l'entreprise, mais aussi pour la sécurité des tiers : clients, travailleurs d'autres entreprises, usagers de la route. Elle peut être également bénéfique pour l'image de l'entreprise.

Objectifs des outils de prévention

La prévention consiste à informer chaque salarié de l'entreprise sur :

- **les risques, pour la santé et la sécurité**, liés aux pratiques addictives ;
- **la réglementation en vigueur** : code du travail (*obligations de l'employeur et du travailleur, interdiction de séjourner en état d'ivresse sur le lieu de travail*), code pénal et code de la santé publique (*usage et détention de stupéfiants*), code de la route (*alcoolémie autorisée, maîtrise du véhicule, peines en cas d'accident sous l'emprise d'alcool ou de stupéfiants*) ; (voir chapitre 5 du guide)
- **le règlement intérieur de l'entreprise** ;
- **le rôle du service de santé au travail** : conseil de l'employeur, des salariés et de leurs représentants en matière de prévention de consommation d'alcool et de drogues sur le lieu de travail ; examens médicaux ; adaptation du poste de travail ; orientation vers un réseau de soins ; préparation du retour du travailleur, ... le tout dans le respect du secret médical ;

■ **le rôle des services sociaux ;**

■ **le rôle de l'encadrement :** diffusion des mesures de sécurité, aide à un salarié en difficulté (*orientation vers le médecin du travail ou les services sociaux, respect de la procédure à suivre face à un salarié dans l'incapacité d'assurer son travail en toute sécurité, ...*) ;

■ **le rôle des représentants du personnel ;**

■ **les aides possibles en dehors de l'entreprise :** médecin traitant, adresses de consultations spécialisées les plus proches (*centre de soins, d'accompagnement et de prévention en addictologie, consultation en centre hospitalier, ...*), sites Internet, numéros verts, ... (*voir chapitre 11 du guide*)

■ Procédure à suivre face à un salarié dans l'incapacité d'assurer son travail en toute sécurité

① **alerter l'employeur.** le rôle de chacun est d'alerter quand une personne est en danger. L'alerte ne doit pas être perçue comme une délation, mais comme un moyen d'éviter un accident ou la dégradation de la santé du salarié et/ou des tiers (*voir en annexe modèle fiche de constat*)

② **retrait de la personne de toute activité dangereuse ;**

③ **alerter le sauveteur secouriste du travail de l'entreprise et/ou les secours extérieurs (tél. : 15, 18 ou 112) ;**

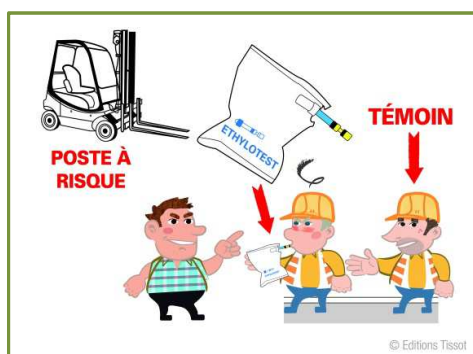
④ **demande d'avis médical.** un trouble du comportement et/ou de vigilance peut être dû à un problème de santé (*hypoglycémie, accident vasculaire cérébral,...*) associé ou non à une consommation de substance psychoactive ;

⑤ **préparer le retour du salarié :** examen par le médecin du travail des informations factuelles fournies par l'employeur et entretien de l'employeur avec le salarié : ***l'employeur ne peut en aucun cas exiger de celui-ci des informations relevant du secret médical ;***

⑥ **le respect de la vie privée du travailleur** et absence de jugement de valeur sur son comportement.



Cette procédure est à inscrire dans l'organisation des secours de l'entreprise et doit être connue de l'ensemble du personnel.



LES MOYENS : LES OUTILS ET SOLUTIONS

La jurisprudence encadre très fermement **les moyens** auxquels l'employeur peut recourir pour contrôler l'introduction l'alcool dans l'entreprise ou l'état d'ébriété d'un salarié.

Ainsi vidéo-surveillance, fouilles et usages des alcootests ne sont autorisés que **s'ils sont justifiés par des circonstances particulières ou par la nature des travaux exécutés par le salarié.**

Dans tous les cas, ils doivent être respectueux des droits des personnes et des libertés.

> Conditions de dépistage

Le chef d'entreprise peut recourir au dépistage sous certaines conditions :

- La possibilité de contrôle doit être inscrite dans une **note de service**,
- Le salarié doit occuper un **poste à risque**,
- **La liste des postes à risque** doit figurer dans la note de service,
- La présence d'un **témoin** est recommandée,
- Le salarié doit avoir la possibilité de recourir à une **contre-expertise**,
- Le salarié doit à avoir connaissance des **sanctions prévues**.



■ La surveillance

Il est interdit à tout chef d'entreprise et en général à toute personne ayant de l'autorité sur les salariés, de laisser entrer ou séjourner dans l'établissement des personnes en état d'ivresse, sous peine de sanctions pénales. **La surveillance est donc recommandée.**

■ La fouille

Elle peut être prévue par le **règlement intérieur** à condition de préciser :

- qu'une telle vérification ne peut être effectuée qu'en cas de nécessité ;
- que le salarié doit être informé de son droit de s'opposer à un tel contrôle et d'exiger la présence d'un témoin ;
- que ce contrôle doit préserver la dignité et l'intimité de la personne ;
- **qu'il ne peut être procédé à ce contrôle qu'à l'égard des salariés occupés à l'exécution de certains travaux ou à la conduite de certaines machines ou véhicules.**

■ La vidéosurveillance

Ce système de contrôle ne peut être installé qu'afin d'assurer la sécurité des personnes et des biens.

Si les locaux équipés ne sont pas ouverts au public, l'employeur doit préalablement avoir consulté les représentants du personnel, informé les salariés et adressé une déclaration à la Commission nationale de l'informatique et des libertés (**CNIL**).

Si les locaux équipés sont ouverts au public, l'installation est également soumise à une autorisation préalable donnée par le préfet, après avis d'une commission départementale.

■ L'usage d'alcootest

L'article R. 4228-20 du Code du travail ne permet pas à l'employeur d'avoir systématiquement recours à l'alcootest pour contrôler si ses salariés sont en état de travailler.

Néanmoins, l'alcootest peut être utilisé par l'employeur :

- ♦ **s'il est prévu au règlement intérieur,**
- ♦ **si sa contestation est possible et définie,**
- ♦ **s'il est justifié par la nature de la tâche à accomplir et que l'état d'ébriété présente un danger pour les personnes et les biens.**

La jurisprudence retient certains postes pour lesquels l'imprégnation alcoolique peut constituer un risque pour le salarié, ses collègues ou des tiers. **Exemples (non exhaustifs) de ces postes :** • conducteur de véhicule automobile (*Cour de Cassation, Chambre sociale, 22 mai 2002, n°99-45878*), • conducteur de poids lourds (*Cour de Cassation, Chambre sociale, 27 mai 1998, n°97-41483*), • ouvrier cariste (*Cour de Cassation, Chambre sociale, 22 janvier 1997, n°94-667*), • chauffeur-livreur (*Cour de Cassation, Chambre sociale, 6 mars 1986, n°83-41789*), • poste nécessitant la manipulation de machines dangereuses (*Cour de Cassation, Chambre sociale, 24 février 2004, n°01-47000*).

■ Retrait du poste

L'employeur, responsable de la sécurité et de la santé physique et mentale des travailleurs (*article L. 4121-1*), a en charge l'organisation des premiers secours aux accidentés et aux malades (*article R. 4224-16 du Code du travail*) au sein de son entreprise.

A ce titre, il doit définir, après avis du médecin du travail, les conditions de prise en charge d'un travailleur hors d'état de se protéger. Dans ce cas, ce salarié doit être retiré de tout poste dangereux.

■ Le règlement intérieur (*modèle en annexe*)

Le règlement intérieur ne peut aborder que les points relatifs à l'hygiène, la sécurité et la discipline dans l'entreprise (*article L. 1321-1 du Code du travail*). Il ne peut pas prévoir de dispositions restreignant le droit des personnes et de leurs libertés qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir.

Il peut néanmoins contenir les éléments suivants :

- ♦ **mesures d'interdiction totale ou partielle de l'alcool sur le lieu de travail** si les risques rencontrés sur les postes de travail le justifient. La motivation de ces mesures doit être inscrite dans le règlement intérieur (*article R.4228-20*) ;
- ♦ **mesures d'encadrement des pots d'entreprise** ;
- ♦ **liste des postes « à risques »** pour lesquels un dépistage de consommation d'alcool ou de drogues peut être pratiqué ;
- ♦ **vidéosurveillance** : voir page précédente ;
- ♦ **fouille des vestiaires** : la jurisprudence en admet le principe pourvu que les fouilles soient réalisées uniquement pour des raisons de sécurité, dans les cas et aux conditions prévus par le règlement intérieur et en présence du salarié, ou en son absence à condition qu'il ait été prévenu.
- ♦ **autres modalités de contrôle éventuelles.**

■ La note de service *(modèle en annexe)*

La **NOTE DE SERVICE** (*en cas d'absence de règlement intérieur*) doit définir et préciser :

- ♦ **l'interdiction absolue** pour les salariés d'entrer dans les locaux sous l'emprise de stupéfiants, d'introduire ou de consommer ceux-ci sur les lieux de travail (*possibilité d'interdiction totale depuis juillet 2014*) ;
- ♦ **la liste des postes « à risques »** au sein de l'entreprise (*travail en hauteur, conducteurs d'engins ou de véhicules, utilisateurs de machine ou de produits dangereux, ...*) ;
- ♦ les modalités de contrôle de la consommation de drogue ou d'alcool (*éthylotest, tests salivaires*) ;
- ♦ la possibilité de contre-expertise par le salarié ;
- ♦ les personnes habilitées à procéder au contrôle ;
- ♦ les sanctions prévues.

ATTENTION



sans au minimum une note de service, le chef d'entreprise ne peut pas soumettre son salarié à un contrôle !

■ Salariés et leur représentants

L'obligation de sécurité pour le salarié est prévue dans le Code du travail (*article L. 4122-166*).

Il incombe au salarié de « **... de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que celle des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail ...** ».

Le manque de vigilance d'un salarié lié à une pratique addictive peut présenter des risques pour ses collègues.

Exemple : un salarié dont la vigilance est **manifestement altérée** doit conduire un véhicule en présence d'un de ses collègues. En cas de danger grave et imminent, ce dernier pourrait être fondé à mettre en œuvre son droit de retrait. En outre, il pourrait **exercer son droit d'alerte** (*article L.4131-167 du Code du travail*).

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, le représentant du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) peut également exercer le droit d'alerte en présence d'une situation potentiellement dangereuse (article L.4131-268 du Code du travail).

Dans les entreprises de 11 à 49 salariés, en l'absence de CHSCT, **les délégués du personnel** (s'ils existent) ont les mêmes missions que les membres de ce comité (articles L. 4611-269 et L. 4611-370 du Code du travail).

Dans les deux cas, les situations doivent être strictement appréciées du point de vue de la santé et de la sécurité au travail, et non au regard de la morale ou d'un jugement de valeur quelconque.

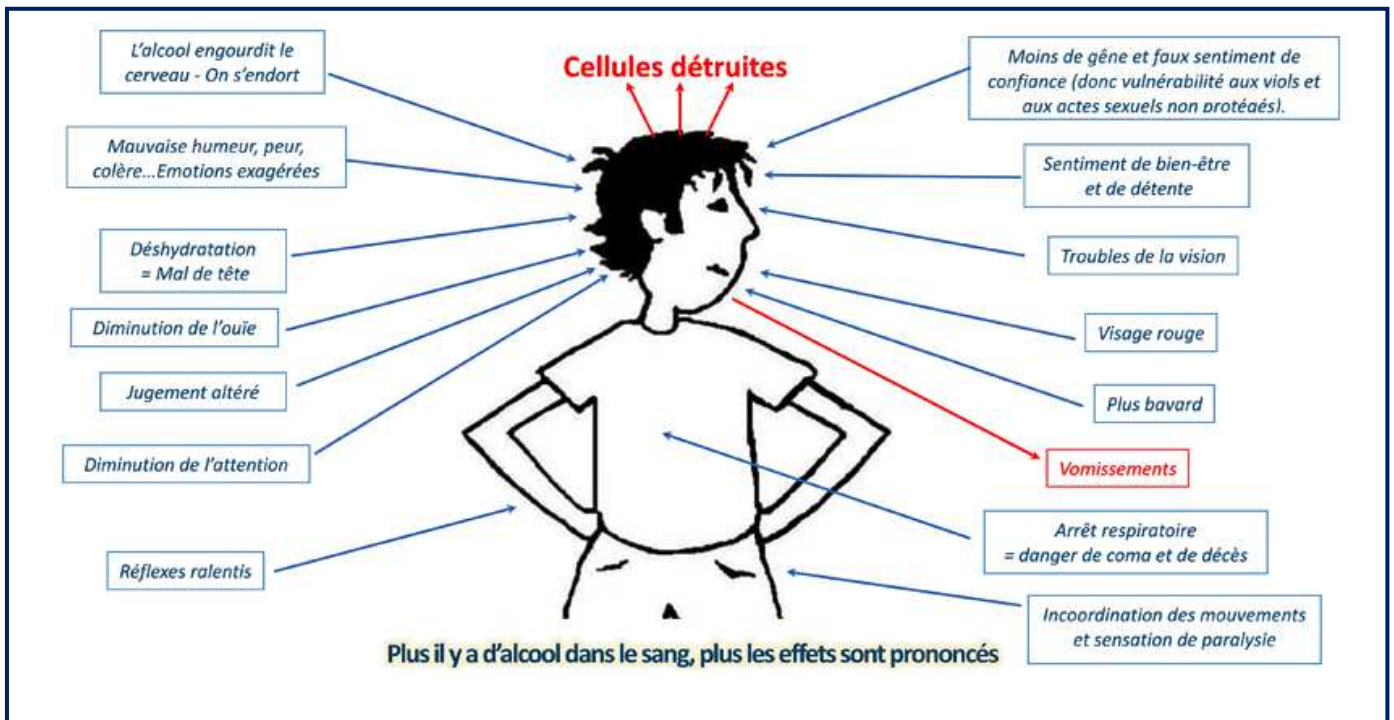
En cas de manquement à son obligation de sécurité, le salarié encourt une sanction disciplinaire (pouvant aller jusqu'au licenciement) et sa responsabilité pourra être engagée.

■ Examens médicaux

En dehors des examens médicaux d'embauche ou périodiques, l'employeur peut demander au médecin du travail **un nouvel examen médical pour vérifier l'aptitude du travailleur** (article R. 4624-18 du Code du travail).

Le salarié peut également demander au médecin du travail un nouvel examen médical. Cette demande **ne peut motiver une sanction** (article R. 4624-1871 du Code du travail).

Le médecin est soumis au secret professionnel, il est le conseiller de l'employeur, des salariés et de leurs représentants en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.





CAS PRATIQUE

Peut-on licencier un salarié en état d'ébriété ?

Le comportement du salarié alcoolique, en raison de son état d'ébriété ou de son intempérance, peut constituer une faute pouvant, selon les circonstances, entraîner son licenciement.

En cas de contentieux, **les tribunaux tiendront compte des circonstances propres à chaque cas**. Les magistrats seront en effet plus sévères à l'égard des salariés qui exercent des fonctions pour lesquelles l'état d'ébriété constitue un danger, par exemple : un salarié affecté à une machine dangereuse.

Pour apprécier si le comportement du salarié est constitutif d'une faute sérieuse ou grave pouvant justifier son licenciement, **les juges rechercheront notamment si l'intéressé a déjà fait l'objet d'un avertissement ou d'une mise à pied pour des faits similaires.**



8. REGLEMENT INTERIEUR / NOTE DE SERVICE

MODÈLE DE NOTE DE SERVICE

Exemple : note de service relative à la consommation et à la vérification de la consommation de boissons alcoolisées et/ou de drogue (source Iris).

Consommation

Au regard des exigences en matière de sécurité et de maîtrise du comportement inhérent à l'activité de l'entreprise, la consommation et l'introduction de boissons alcoolisées sur les lieux de travail sont strictement interdites.

Compte tenu des articles L. 3421-1 du Code de la Santé Publique et 222-37 du code pénal, la détention et l'usage de stupéfiants sont formellement prohibés. En conséquence, leur usage et leur introduction dans l'entreprise sont interdits.

L'arrivée sur les lieux de travail en état d'imprégnation de boissons alcoolisées et/ou de drogue, du fait d'une consommation en dehors de l'entreprise, est également interdite.

Tout manquement à l'une de ces obligations est de nature à justifier une sanction disciplinaire.

Vérification

La mise en œuvre d'une politique de prévention efficace justifie de veiller à ce que les salariés qui occupent des postes à risque ne soient pas, pendant l'exécution de leur travail, sous l'emprise d'alcool ou de drogues. Aussi, il pourra être demandé au salarié occupé à l'exécution de certains travaux dangereux de se soumettre à un test de dépistage si son état présente un danger pour sa sécurité ou celle des autres.

Ces tests de dépistage pourront être réalisés envers les salariés occupant les postes suivants :

..... **préciser les postes pour lesquels la consommation d'alcool pourrait présenter un danger** (exemple : conduite d'engins de chantiers, conduite de véhicules de l'entreprise, travail en hauteur, travail sur le réseau électrique, etc.),

Les tests de dépistage sont réalisés avec l'accord du salarié concerné. Cependant, en cas de refus, le salarié s'expose à une sanction disciplinaire. Le salarié soumis au contrôle dispose de la faculté de demander une contre-expertise médicale qui devra être effectuée dans les plus brefs délais auprès du laboratoire de son choix. Il est également possible de requérir la présence d'un tiers pendant la réalisation du test de dépistage.

En cas de constatation d'imprégnation de boissons alcoolisées* et/ou de drogue, une mise à pied à titre conservatoire sera immédiatement prononcée :

- le salarié sera retiré de son poste de travail et des mesures pourront être prises pour assurer son retour à domicile en toute sécurité,
- le salarié retiré de son poste est considéré comme absent ; les heures de travail non effectuées seront déduites de la rémunération,
- des sanctions disciplinaires pourront être prises en fonction des circonstances (récidive, risque causé à autrui, etc.).

Le salarié pourra contester la mise à pied et les éventuelles sanctions en fournissant, sous 8 jours, un certificat médical attestant de son état de non-imprégnation de boissons alcoolisées de drogue au moment incriminé.

*L'état d'ébriété sera apprécié en référence aux dispositions du Code de la route

Fait à, le

Signature de l'employeur

MODÈLE DE REGLEMENT INTERIEUR

Exemple : modèle de clause de réglementation de l'usage de l'alcool.

(A insérer dans le thème « Hygiène et Sécurité » de votre règlement intérieur)

Alcool

Variante 1 : entreprises pour lesquelles il n'y a pas de postes « à risques »

L'introduction et la consommation des boissons alcoolisées dans les locaux de travail est interdite, sauf dans des circonstances exceptionnelles et avec l'autorisation expresse de la direction (exemple : « pots de l'amitié »).

(facultatif) Lors des repas, seuls du vin, du cidre, du poiré et de la bière peuvent être consommés, en quantité raisonnable afin de ne pas altérer les capacités à occuper son emploi.

L'arrivée sur les lieux de travail en état d'imprégnation de boissons alcoolisées du fait d'une consommation en dehors de l'entreprise, est interdite.

Tout manquement à l'une de ces obligations est de nature à justifier une sanction disciplinaire.

Variante 2 : entreprises pour lesquelles il y a des postes « à risques »

L'introduction et la consommation des boissons alcoolisées dans les locaux de travail sont strictement interdites pour les salariés occupant les emplois suivants :

- salariés appelés à conduire des véhicules : *(énoncer les emplois concernés)*
- salariés appelés à manipuler des machines ou du matériel dangereux : *(énoncer les emplois concernés)*
- salariés appelés à manipuler des produits dangereux : *(énoncer les emplois concernés)*
- salariés appelés à assurer la sécurité des personnes : *(énoncer les emplois concernés)*

(si autorisation pour les autres salariés) Pour les autres salariés non concernés par cette interdiction absolue, la consommation des alcools suivants, vin, cidre, poiré ou bière, est autorisée lors des repas, en quantité raisonnable afin de ne pas altérer les capacités à occuper son emploi.

L'arrivée sur les lieux de travail en état d'imprégnation de boissons alcoolisées du fait d'une consommation en dehors de l'entreprise, est interdite.

Tout manquement à l'une de ces obligations est de nature à justifier une sanction disciplinaire.

• **Éthylotest :** il est interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse (C. trav., art. R. 4228-21). Le cas échéant, il pourra être demandé au salarié occupé à l'exécution de certains travaux dangereux (conduite de véhicule, utilisation de machines dangereuses) de se soumettre à un éthylotest si son état présente un danger pour sa sécurité ou celle des autres. Le salarié pourra demander l'assistance d'un tiers ainsi que le bénéfice d'une contre-expertise.

La liste des postes pouvant être soumis à l'éthylotest est la suivante : *(reprendre la liste des emplois concernés ci-dessus)*

En cas de constatation d'un état d'ivresse, l'entreprise pourra mettre en œuvre les mesures nécessaires pour assurer le retour à domicile du salarié concerné. Elle pourra également demander une visite médicale auprès du médecin du travail et, le cas échéant, appeler les services de secours, afin de faire cesser le risque provoqué par cet état d'ébriété. Un taux d'alcoolémie supérieur à la limite autorisée ou le refus de se soumettre au test lorsqu'il est assorti des garanties pour le salarié (contre-expertise et présence d'un tiers) pourra entraîner la mise en œuvre d'une sanction disciplinaire.

Tout salarié amené à conduire un véhicule terrestre à moteur doit être en possession d'un éthylotest conforme en cas de contrôle de police (*décret n° 2012-284 du 28 février 2012*).

• **Drogues :** compte tenu des articles L. 3421-1 du Code de la Santé Publique et 222-37 du Code Pénal, la détention et l'usage de **stupéfiants** sont formellement prohibés. En conséquence, leur usage et leur introduction dans l'entreprise sont interdits.

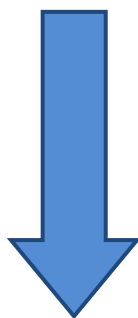
L'arrivée sur les lieux de travail en état d'imprégnation de drogue, du fait d'une consommation en dehors de l'entreprise, est également interdite.

Tout manquement à l'une de ces obligations est de nature à justifier une sanction disciplinaire.

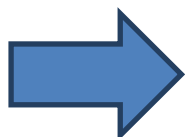
9. GESTION D'UNE SITUATION D'URGENCE

A : protocole de gestion d'un état d'alcoolisation dans l'urgence (exemple)

Face à un salarié ivre ou sous l'emprise de la drogue vous devez lui **interdire l'accès à son poste de travail.**

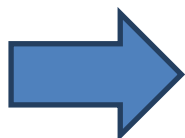


Collègue ou
autorité
hiérarchique
directe



- 01 ► **identifier** les signes de troubles du comportement du salarié,
- 02 ► **appeler** le secouriste (s'il y en a) pour conseils,
- 03 ► **faire cesser la situation, informer** le responsable si cela n'a pas été fait avant.

Autorité
hiérarchique
directe ou
responsable de
service



- 04 ► **accompagner** la personne vers un lieu où les risques seront limités,
- 05 ► **utiliser** éventuellement l'alcootest dans les conditions prévues dans le règlement intérieur,
- 06 ► **demander** un avis médical auprès du médecin du travail.
En cas d'absence, contacter :
 - le SAMU ☎ 15
 - Sos Médecin ☎
 - un médecin généraliste.
- 07 ► **noter** par écrit les indications du médecin contacté :
 - placer le salarié sous surveillance hors de toute activité le temps qu'il reprenne ses esprits,
 - retour du salarié à son domicile accompagné par un membre de son entourage, extérieur à l'entreprise
 - hospitalisation du salarié par le SAMU.
- 08 ► **rédiger un constat** (voir modèle),
- 09 ► **informer** le médecin du travail (si ce n'est pas déjà fait),
- 10 ► dès la reprise d'activité :
 - **prévoir** un entretien de la personne avec le chef d'entreprise pour rappeler les faits,
 - **organiser** une consultation avec le médecin du travail.



ATTENTION
ne jamais laisser seul un salarié ivre ou sous l'emprise de stupéfiant !

B : modèle de FICHE DE CONSTAT :

► copie à remettre au salarié

● à établir par le responsable du service ou le chef d'entreprise en cas de troubles du comportement d'un salarié possiblement liés à la consommation d'alcool ou de substances psychoactives.

Identification

Nom : _____

Prénom : _____

Service : _____

Description de l'état anormal

(présence de plusieurs critères convergents)

- | | | | | | |
|---------------------------|------------------------------|------------------------------|---------------------------|------------------------------|------------------------------|
| • difficultés d'élocution | Oui <input type="checkbox"/> | Non <input type="checkbox"/> | • gestes imprécis | Oui <input type="checkbox"/> | Non <input type="checkbox"/> |
| • propos incohérents | Oui <input type="checkbox"/> | Non <input type="checkbox"/> | • troubles de l'équilibre | Oui <input type="checkbox"/> | Non <input type="checkbox"/> |
| • désorientation | Oui <input type="checkbox"/> | Non <input type="checkbox"/> | • agitation | Oui <input type="checkbox"/> | Non <input type="checkbox"/> |
| • agressivité | Oui <input type="checkbox"/> | Non <input type="checkbox"/> | • somnolence | Oui <input type="checkbox"/> | Non <input type="checkbox"/> |
| • haleine alcoolisée | Oui <input type="checkbox"/> | Non <input type="checkbox"/> | | | |

Observations : _____

Certification

Constat effectué :

- le (jour/heure/minutes) : _____
- lieu (précis) : _____
- par (nom/prénom/fonction/service) : _____
- témoin(s) (nom/prénom/services) : _____

Prise en charge

- appels médecin du travail - ☎
 15 (SAMU) 17 (Police ou gendarmerie) médecin de ville
- suivi maintien de la personne dans l'entreprise
 évacuation
 retour au domicile par : la famille
 un accompagnant personnel, extérieur à l'entreprise
 taxi
 vers l'hôpital 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 Direction

10. ETAT DES LIEUX DANS VOTRE ENTREPRISE

Constat

L'un des événements suivants pouvant être lié à un problème d'alcoolisme s'est-il produit dans l'entreprise ces 12 derniers mois :

01. Un constat de situation d'alcoolisation aiguë ? Oui Non
02. Un ou des accidents de travail ? Oui Non
03. Des incidents ? Oui Non
04. De l'absentéisme ? Oui Non
05. Le problème de l'alcoolisation à t-il déjà été évoqué dans l'entreprise ? Oui Non
06. Quelle est la fréquence des « pots de l'amitié » dans l'entreprise ?
hebdomadaire mensuelle semestrielle annuelle
07. Des boissons alcoolisées dans l'entreprise (vin, cidre, poiré, bière) sont-elles consommées au moment des repas ? Oui Non
08. Existe-t-il dans l'entreprise des situations de travail qui pourraient favoriser la consommation d'alcool ? Oui Non

Réglementation intérieure

Le règlement intérieur de l'entreprise précise-t-il :

09. Les quantités ou la nature des alcools pouvant être introduites ou consommées dans l'entreprise Oui Non
10. Les conditions dans lesquelles le dépistage peut être effectué ? Oui Non
11. Un seuil de tolérance particulier à l'entreprise ? Oui Non
12. Existe-t-il un protocole de gestion des situations d'ivresse ? Oui Non

Les « pots de l'amitié » :

13. Sont-ils soumis à autorisation de la direction ? Oui Non
14. La nature des boissons consommations est-elle réglementée ? Oui Non
15. Y a-t-il déjà eu une tentative de mis en place d'une politique « alcool » dans l'entreprise Oui Non

Accompagnement

16. Existe-t-il dans l'entreprise des mesures d'accompagnement des personnes en difficulté avec l'alcool ? Oui Non

11. PUBLICATIONS, OUTILS, LIENS UTILES

Où trouver de l'aide ?

■ **Votre premier conseiller en ce domaine est le médecin du travail** : il peut participer ou relayer les actions de prévention que vous souhaitez mener.

■ **Pour mener des actions avec le soutien de professionnels qui ont déjà accompagné des actions en entreprises**, contactez :

- L'ANPAA (Association Nationale de Prévention de l'Alcoolisme et Addictologie). Toutes les adresses sur www.anpaa.asso.fr.

■ **Pour en savoir plus sur les structures locales de prise en charge de l'alcoolisme** : contactez la **Caisse Primaire d'Assurance Maladie** dont vous dépendez

■ **Contacts et sites Internet d'information :**

↳ Ecoute alcool : 0 811 91 30 30

↳ Alcool info service : 0890 980 930 - www.alcool-info-service.fr

↳ Drogues info service : 0 800 23 13 13 (appel gratuit) - www.drogues-info-service.fr

↳ Ecoute cannabis : 0 811 91 20 20 / Tabac info service : 3989

↳ Mission interministérielle de lutte contre la drogue et les conduites addictives - www.drogues.gouv.fr

■ **Prévention et soins à titre individuelle :**

CSAPA : centre de soins, d'accompagnement et de prévention en addictologie

Les CSAPA accueillent gratuitement toutes les personnes souffrant d'une addiction liée, ou non, aux substances psychoactives. Ils assurent l'anonymat du patient qui le demande.

La prise en charge dans les CSAPA est à la fois médicale, psychologique, sociale et éducative. L'entourage du patient peut également être reçu dans ces centres, de même que toute personne qui se pose des questions sur sa propre consommation. Les adresses des CSAPA sont notamment disponibles sur les sites [Drogues info service](http://www.drogues-info-service.fr) et [Alcool info service](http://www.alcool-info-service.fr).

NOTES

A series of horizontal dotted lines for writing notes.



© 2016 – FNAR – TOUS DROITS RÉSERVÉS