

# CONDUITES ADDICTIVES : COMMENT RÉAGIR ?

Alcool, drogues et médicaments



**Le Service de Santé au Travail (STSM) vous conseille, vous informe de vos obligations et répond à vos questions.**

## QU'APPELLE-T-ON « PRATIQUE ADDICTIVE » ?

Une «pratique addictive» est une consommation de substance psychoactive telle que l'alcool, le tabac, les drogues ou les médicaments psychotropes. L'addiction est un terme restrictif qui se limite à la dépendance.

## QUELLES SONT LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR ?



**L'employeur a l'obligation de préserver la santé et la sécurité du travailleur et de son entourage dans le cadre du travail.** Pour cela, il dispose, notamment, du **règlement intérieur** de l'entreprise. Les conduites addictives doivent être appréhendées dans le cadre de la prévention des risques professionnels formalisée par le document unique, ainsi que dans le programme annuel de prévention de l'entreprise.

## QUELLES SONT LES OBLIGATIONS DU SALARIÉ ?



**Le salarié a une obligation de sécurité**, il doit prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité ainsi que de celle des autres personnes concernées, du fait de ses actes ou de ses omissions au travail. À ce titre, il a un **devoir d'alerte**. Il est partie prenante de la politique de prévention mise en place dans l'entreprise.

## COMMENT ORGANISER «UN POT»

### DANS SON ENTREPRISE ?

**Le décret n°2014-754 du 1<sup>er</sup> juillet 2014 limite la consommation d'alcool dans l'entreprise, l'employeur peut en interdire l'usage.** Ces mesures peuvent prendre la forme d'une mention dans le règlement intérieur ou d'une note de service. **Si l'employeur choisit d'autoriser la consommation d'alcool lors des pots d'entreprise, il devra mettre en œuvre des mesures permettant de protéger la santé et la sécurité des travailleurs :**

- Rappeler les risques liés à la consommation excessive d'alcool ;
- Limiter les quantités de boissons alcoolisées (seuls sont autorisés le vin, la bière, le cidre, le poiré et l'hydromel non additionnés d'alcool) ;
- Prévoir des boissons non-alcoolisées et une collation ;
- Privilégier le service plutôt que le libre-service ;
- Mettre des éthylotests à disposition ;
- Envisager à l'avance des modalités d'organisation (covoiturage, espace de repos avant retour au poste...).

**! L'employeur, ainsi que tout participant, peut être poursuivi pour non-assistance à personne en danger s'il n'a pas tenté d'empêcher un salarié de conduire en état d'ébriété.**



## CADRE RÉGLEMENTAIRE

Le **Code du travail** encadre l'usage d'alcool et interdit l'ivresse sur les lieux de travail.

Art. R. 4228-20, 21 et R. 3231-16 CT.

Le **Code pénal** sanctionne plus lourdement l'auteur de l'infraction commise en état d'ivresse manifeste ou sous l'emprise de stupéfiants.

Le **Code de la santé publique** interdit le tabac dans les lieux publics et réprime l'usage de drogues illicites.

Art. R. 3511-1 à R. 3511-14 CSP. (Livre IV)

Le **Code de la route** sanctionne la conduite sous l'emprise de stupéfiants et/ou de l'alcool.



## CONTRÔLE ÉTHYLOTTEST

Un contrôle par éthylotest est possible dans l'entreprise, si les conditions suivantes sont respectées :

- 1 -** Inscription du contrôle dans le règlement intérieur de l'entreprise.
- 2-** Présence de postes à risques ou de sécurité dans l'entreprise.
- 3-** Mise en place du contrôle après information des salariés sur les conditions de réalisation et sur la possibilité de contester les résultats du test par une contre-expertise.
- 4-** Mise en œuvre du contrôle dans le cas de suspicion d'imprégnation aiguë (ébriété).
- 5-** Contrôle pratiqué par l'employeur ou les personnes qu'il a désignées à cet effet et à l'exclusion du médecin du travail.

## ALCOOL



### QUELS SONT LES SIGNES D'ALERTE ?

L'alcool modifie la conscience et les perceptions, ainsi que les comportements. Ses effets dépendent de l'alcoolémie [la concentration d'alcool dans le sang].

#### On peut identifier 5 stades :

- 1 - Levée des inhibitions, troubles du comportement (euphorie, agressivité, agitation...);
- 2 - Ralentissement des réflexes, somnolence, perte d'équilibre;
- 3 - Troubles psychiatriques chez les buveurs prédisposés;
- 4 - Coma éthylique;
- 5 - Décès, en l'absence de réanimation.

### QUE FAIRE ?

- Évaluer si la personne est dangereuse ou en danger;
- Soustraire le (la) salarié(e) d'une situation dangereuse et le (la) mettre en sécurité;
- Appeler un secouriste du travail et demander un avis médical en contactant le 15. [Si altération des fonctions vitales, noter par écrit les indications du médecin contacté et suivre ses recommandations.];
- Lors de la reprise d'activité : prévoir un entretien avec l'encadrement et organiser une consultation avec le médecin du travail, en informant le (la) salarié(e) du motif de cette visite.
- **En aucun cas ne laisser repartir le (la) salarié(é) avec son propre véhicule.**

#### POUR EN SAVOIR PLUS ...

[www.inrs.fr](http://www.inrs.fr)  
[www.travail-emploi.gouv.fr](http://www.travail-emploi.gouv.fr)  
[www.travailler-mieux.gouv.fr](http://www.travailler-mieux.gouv.fr)  
[www.inpes.sante.fr](http://www.inpes.sante.fr)

Travailler sur le bien-être au travail dans votre entreprise, sera une valeur ajoutée dans votre démarche de prévention des addictions !

## DROGUES



### QUELS SONT LES SIGNES D'ALERTE ?

- Changement de comportement de la personne, par rapport à son état habituel;
- Productivité moindre;
- Maladresse;
- Repli sur soi;
- Comportement d'évitement vis-à-vis de la hiérarchie et/ou des collègues;
- Réaction excessive aux critiques;
- Insouciance quant à sa propre sécurité ou à celle des autres;
- Absences fréquentes, souvent non justifiées par un arrêt de travail médicalement constaté;
- Disparitions répétées, et de longues durées, à son poste de travail.

### QUE FAIRE ?

- Vérifier l'absence de danger pour le (la) salarié(e) et pour autrui;
- En parler avec le (la) salarié(e);
- Envisager une visite médicale avec le médecin du travail, en informant le (la) salarié(e) du motif de cette visite;
- Communiquer - par écrit - au médecin du travail, des faits précis constatés.

Pour toute information complémentaire, contacter votre médecin du travail.

