

Repérer les signes d'alerte

Les moins graves justifiant un signalement au Médecin du Travail :

Retards chroniques, absences répétées brèves et/ou injustifiées, malfaçons dans le travail, changement d'humeur, difficultés d'adaptation.

Les plus graves imposant la mise en sécurité :

Difficultés d'élocution, propos incohérents, inadaptés, troubles d'équilibre, gestes imprécis, fatigue anormale, somnolence, agressivité inhabituelle, voir troubles de la conscience.



Propositions pour le contenu du règlement intérieur

A titre d'exemple :

- ⇒ Des 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** du Code du travail) ;
- ⇒ Des mesures d'encadrement des pots d'entreprise ;
- ⇒ La liste des postes de sûreté et de sécurité pour lesquels un dépistage de consommation d'alcool ou de drogues peut être pratiqué, ainsi que les modalités pratiques de réalisation du test de dépistage .
- ⇒ Le rappel des dispositions du Code de la route.
(ex : **article R. 234-112** : interdiction pour les titulaires d'un permis probatoire et les conducteurs de transport en commun 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) ;
- ⇒ Le rappel de l'interdiction de pénétrer dans les locaux de travail sous l'emprise de stupéfiant ainsi que la possibilité de recourir au dépistage de produits stupéfiants.



Un renseignement
ou une demande ?

Contactez-nous →



Scannez-moi



.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Plus d'informations sur :

[www.astme.fr/prestations-et-services/
projet-des-services/addictions/](http://www.astme.fr/prestations-et-services/projet-des-services/addictions/)



Siège
27 rue de Carling - 57150 - CREUTZWALD
Tél. 03 87 29 67 40 **E-mail** info@astme.fr



Comment prévenir les PRATIQUES ADDICTIVES en entreprise

En amont

La réglementation définit les droits et devoirs des acteurs de l'entreprise. Elle définit également les moyens de contrôle dont dispose l'employeur.



- ➔ **Prendre en considération l'addiction**, dès l'évaluation des risques en entreprise, et la consigner dans le Document Unique d'Évaluation des Risques, ainsi que les mesures de prévention envisagées.
- ➔ **Veiller à la bonne déclaration** du ou des risques liés au poste de travail (*habilitation électrique, autorisation de conduite, montage/démontage échafaudage...*), auprès de **votre service de santé au travail**.
- ➔ Organiser en amont une **information collective** : posters, plaquettes (*exemple de 3 plaquettes Tabac, Alcool et Cannabis*).
- ➔ **Rédiger le règlement intérieur**, seul document réglementaire de droit privé qui s'impose à l'ensemble des salariés. Y consigner la réglementation sur l'usage de l'alcool et des produits illicites en entreprise en s'imprégnant des textes législatifs.

Textes législatifs

➔ **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 de l'établissement...". Cette obligation de sécurité est assortie d'une obligation de résultats.

- ➔ La prise en charge du salarié aura donc pour unique objet de mettre fin à une situation de danger. Y répondre est de la responsabilité de l'employeur. La recherche des causes (*substances et / ou maladies*) n'a pas de caractère d'urgence et relève de la prise en charge médicale.
- ➔ Cette obligation de sécurité se décline notamment par la mise en place des procédures de secours aux accidentés et aux personnes malades ou présentant des troubles du comportement.

➔ **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 de l'établissement...". Cette obligation de sécurité est assortie d'une obligation de résultats.

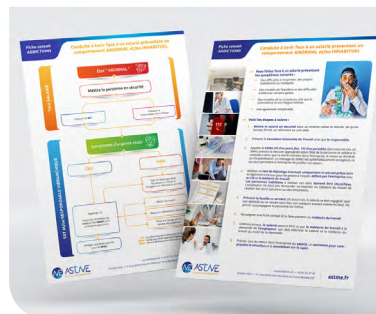
- ➔ La prise en charge du salarié aura donc pour unique objet de mettre fin à une situation de danger. Y répondre est de la responsabilité de l'employeur. La recherche des causes (*substances et / ou maladies*) n'a pas de caractère d'urgence et relève de la prise en charge médicale.
- ➔ Cette obligation de sécurité se décline notamment par la mise en place des procédures de secours aux accidentés et aux personnes malades ou présentant des troubles du comportement.



- ➔ **Les articles R.4228-20 et R 4228-21 du Code du Travail précisent** : "il est interdit de laisser entrer ou séjourner dans le lieu de travail des personnes en état d'ivresse". En l'absence de définition légale, l'état d'ivresse peut se comprendre comme un état incompatible à la poursuite du travail en toute sécurité.
- ➔ **Le décret 2014-754 du Code du Travail précise** : "l'employeur autorise les clauses du règlement intérieur limitant ou interdisant la consommation de toute boisson alcoolisée dans l'entreprise édictées dans un objectif de prévention, y compris le vin, la bière, le cidre et le poiré lorsqu'elles sont proportionnées au but recherché".

La prise en charge

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



➔ **DANS L'URGENCE**
Voir le tryptique "Conduite à tenir devant un salarié en situation d'addiction".

➔ **A DISTANCE**

Prévention collective :

Mener une réflexion plus globale pour sur la prévention collective des conduites addictives dans l'entreprise sans oublier qu'elles peuvent parfois être une conséquence de conditions de travail délétères. Réévaluation du risque "**addictions**" dans le **DUERP** et mise à jour du plan de prévention.

Prévention individuelle :

Provoquer une visite médicale à la demande de l'employeur auprès du médecin du travail pour le salarié, concerné en lui expliquant que vous êtes inquiet pour sa sécurité et que celle-ci relève de votre responsabilité.



Moyens de contrôle et de dépistage à disposition de l'employeur

- ➔ **Vidéosurveillance** : En tout état de cause, si de telles mesures sont prévues, elles doivent être rappelées dans le règlement intérieur.
- ➔ **Contrôle de l'imprégnation éthylique** : Ethylotest, Tests salivaires...

La liste des postes pour lesquels un dépistage de consommation peut être pratiqué doit être précisée dans le règlement intérieur ("postes à risque").



La jurisprudence retient certains postes pour lesquels l'imprégnation alcoolique peut constituer un risque pour le salarié, ses collègues ou des tiers et en particulier les postes suivants : conducteurs de véhicule automobile, conducteurs de poids lourds, ouvriers caristes, chauffeurs-livreurs...

D'autres tests existent et sont soumis à législation et ont déjà fait l'objet de jurisprudence.

