Cet outil est destiné aux **Services de Santé au Travail** qui, après présentation, pourront le remettre à **leurs entreprises** qui souhaitent mettre une place **une démarche de prévention SPA.**
Il a été élaboré par **le groupe « Substances Psycho Actives et travail** » du SIST « **ST-Provence** »
Avec la collaboration du Réseau Drogues et Travail PACA. MàJ 01/2022 .

LA « MALETTE EMPLOYEUR »

PREVENTION DU RISQUE LIE A LA CONSOMMATION DE SUBSTANCES PSYCHO ACTIVES (SPA) EN ENTREPRISE

La consommation de substances psycho-actives(1) en milieu professionnel peut générer des risques pour le salarié ou les tiers, notamment accidentels, du fait de l'altération des capacités engendrée (rapport INPES 2012).

L'obligation faite à l'employeur d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des travailleurs (article L 4121-1 du Code du travail), assortie d'une obligation de moyens renforcés, doit l'encourager à mettre en place une démarche de prévention sur cette thématique. C'est la cohérence de cette action de prévention qui sera évaluée dans le cadre de toutes les responsabilités juridiques (dont civile et pénale).

La thématique des SPA reste un sujet sensible dont l'abord est facilité par une collaboration étroite entre l'employeur et le médecin du travail dans le respect du rôle et des responsabilités de chacun.

La DGT (Direction Générale du Travail) et la MILDECA (2) préconisent la mise en place d'une démarche de prévention structurée, comprenant 3 volets indispensables et complémentaires.
Cette démarche de prévention collective doit s'inscrire dans la démarche globale de prévention et est à élaborer dans un esprit d'accompagnement et de soutien, avec l'ensemble des salariés, afin qu'elle soit comprise et acceptée par tous dans l'entreprise. Les modes d'interventions, les moyens mis en œuvre, les limites et rôles de chacun doivent être connus de tous.

Le rôle du service de santé au travail :

- Il est de *« conseiller les employeurs, sur les dispositions et mesures nécessaires afin de prévenir la consommation d'alcool et de drogues sur le lieu de travail ». (Lois du 20 juillet 2011 et du 8 aout 2016, Art. L. 4622-2 du Code du Travail).*
- Il est de suivre les recommandations du plan santé travail (2021-2025) en *« d**éveloppant des actions de lutte contre les addictions en milieu professionnel :** sensibiliser les salariés aux conduites addictives et les orienter lors des consultations médicales ; conseiller les entreprises* ; […] *pour éviter les conséquences de ces conduites sur la désinsertion professionnelle et les accidents du travail ».*

Le médecin de santé au travail coordonne l'équipe pluridisciplinaire santé travail autour de la prévention individuelle (médecins, IDEST, psychologue, assistante sociale) et collective (médecins, IDEST, ASST, IPRP).

(1) Produits licites ou illicites qui agissent sur le cerveau, qui modifient les émotions, l'humeur, les perceptions et la vigilance : alcool, cannabis, médicaments psychotropes et autres drogues illicites.

(2) Mission Interministérielle de Lutte contre les Drogues Et les Conduites Addictives

ST-Provence - Siége social
450 rue Albert Einstein - Pôle d'Activités des Milles - CS 20360
13799 Aix-en-Provence Cedex 3

Tél. **0 800 360 400**
Association loi 1901 - N°1589 du 27 mai 1948
Siret 782 686 042 00030 - NAF 8621 Z

SOMMAIRE

Table des matières

1 LES OUTILS POUR LE VOLET MANAGEMENT 1

1.1. Les obligations et recommandations 2

1.1.1. Pourquoi aborder ce thème des SPA en entreprise et comment l'inscrire dans le DUERP ? 2

1.1.2. Règlement Intérieur (RI) 5

1.1.3. La question des tests de dépistage d'alcool et autres SPA 6

1.2. Les SPA dans la politique globale de prévention de l'entreprise 7

1.2.1. Alcool : organiser un pot en entreprise de manière responsable 7

1.2.2. Gestion de la crise 8

1.2.3. Fiches de constats proposées en cas de troubles du comportement aigu ou récurrent 9

1.2.4. Brochure « un guide pour les encadrants » 12

2. VOLET INFORMATION 13

2.1. Affiches d'information : liste d'exemples 14

2.2. Autres conseils pour le volet information : 15

3. VOLET AIDE 16

3.1. Affiche des structures d'aide : liste d'exemples 17

3.2. Brochure : « Quelques pistes pour les salariés » 18

3.3. Autre conseil pour le volet aide : 18

Substances PsychoActives

SANTÉ AU TRAVAIL PROVENCE

1 LES OUTILS POUR LE VOLET MANAGEMENT

« Les présents documents ont pour vocation de délivrer des informations et conseils non exhaustifs. Ils n'ont pas de valeur règlementaire.»

1.1. Les obligations et recommandations

1.1.1. Pourquoi aborder ce thème des SPA en entreprise et comment l'inscrire dans le DUERP ?

Pourquoi aborder le thème des SPA en entreprise ?

1

Responsabilités de l'employeur dans ce domaine des SPA

- Responsabilité santé et sécurité (Article L. 4121-1 du code du travail) : l'obligation générale de prévention est une obligation de sécurité de moyens renforcés (jurisprudence de 2015) → C'est la cohérence de la démarche de prévention de l'employeur, à associer à la démarche globale de prévention des risques professionnels, et son aspect collectif - garante d'objectivité - qui sera appréciée en cas de litige.
- Responsabilité de faire respecter les lois en vigueur (Code du Travail).
- Responsabilités juridiques en matière civile et pénale des accidents du fait de ses préposés et/ou des dommages créés par les salariés envers des tiers d'entreprise "Non-Assistance à Personne en Danger (NAPD)" et "Mise en Danger de la Vie d'Autrui (MDVA)" et ce, même si le salarié est sous l'influence de SPA.
- Nécessité d'**évaluation dans le DUERP** : « L'évaluation du risque lié aux consommations de SPA doit être incluse dans le document unique d'évaluation des risques ». (Recommandations de la Société Française d'Addictologie : SFA, mars 2013)
- QVT et **QVCT**, réponse à l'attente des salariés sur leur bien être au travail.
-Recommandations de la **plateforme RSE** (*Engagement dans les entreprises pour la Prevention des CA*, 2019). **PST 4**: *Sensibiliser les salariés aux conduites addictives*, **Mildecca**: *Plan national de mobilisation contre les addictions 2018-2022.* Recommandations **INRS.** Rôles et responsabilités des **acteurs de l'entreprise**: CSST, collaborateurs entre eux.

2

Interaction reconnue entre la consommation de SPA et le travail :
- 9 % des consommateurs d'alcool et 13 % des consommateurs de cannabis déclarent avoir augmenté leur consommation du fait de problèmes liés au travail ou du fait de leur situation professionnelle, dans l'année précédente.
- Certains **facteurs professionnels** sont **identifiés comme retentissant sur les conduites de consommation** de SPA (6 types de déterminants professionnels identifiés).
- Par ailleurs, la consommation de SPA a plus de conséquences sur nos modes actuels de travail avec une forte exigence cognitive et est un risque supplémentaire en cas de PSS : postes de sureté sécurité (manipulation de produits dangereux, machines dangereuses, conduite de véhicules et transport de personnes, chauffeur PL, cariste, chauffeur-livreur).

3

Statistiques actuelles montrant la réalité de la consommation en milieu de travail
- Il est constaté une augmentation des consommations de drogues hors et au travail : tous les secteurs d'activités et toutes les fonctions sont concernés, avec des prévalences plus importantes selon les secteurs (*cf. Baromètre Santé Publique France).*
- Les dernières études permettent de savoir qu'en milieu de travail :
  * Pour l'alcool : 20 % des ♂ salariés et 8% des ♀ salariées ont une consommation à risque.
  * Pour le cannabis : 8 % des actifs et 4% des actives ont un usage régulier au moins 1*/semaine.
  * Pour les médicaments : 3% des actifs et 5% des actives ont un mésusage de médicaments psychotropes.
- Les accidents du travail graves sont multipliés par 1.5 à 2 fois en cas de consommation a risque d'alcool, le risque de perte d'emploi augmenté de 1.5 (alcool) à 3 (cannabis). (source : *Les conduites addictives de la population active, Chiffres clés issus de la cohorte, CONSTANCES, MILDECA, février 2021).*

4

Démarche de prévention officielle recommandée : AVEC 3 VOLETS A ABORDER DE FAÇON INDISPENSABLE :

Information-sensibilisation	a. Affichage informatif (verres standard, repères alcool, affiches INRS de sensibilisation…), b. Intégration du thème dans le livret d'accueil c. Réunions de sensibilisation-information en petits groupes par ST-Provence ou organisme extérieur.
Management	a. Réflexion sur les risques professionnels de l'entreprise via le DUERP (cf. Déterminants professionnels en lien avec RPS..., reconnus comme interagissant avec les consommations), b. RI ou note de service incluant les SPA et la politique de l'entreprise (dont éthylotest, liste PSS...). c. Protocole d'encadrement des pots et protocole de gestion d'une situation de crise. d. Conduites à tenir formalisées en cas de troubles du comportement aigu ou récurrent.
Aide	Affichage des structures ressources (au moins *www.drogues-info-service.fr*) et des coordonnées du médecin du travail. Orientation précoce d'un salarié en difficultés.

Comment inscrire le thème des SPA dans le DUERP ?

Pour aborder de façon collective la thématique des « **drogues dans l'entreprise** »,
on parlera de **consommation de SPA** et du **risque lié à cet usage.**

METHODOLOGIE :

A) Repérer dans les conditions de travail de l'entreprise les facteurs professionnels favorisants

Sont proposés comme aide à la détection de situations à risques de consommations :

D'une part, les **6 classes de déterminants professionnels** identifiés, susceptibles d'initier, de favoriser ou de renforcer l'usage de SPA, avec la liste d'exemples.

Typologie des facteurs professionnels retentissant sur les conduites de consommation de SPA [Lutz, 2012] :

1	**Pratiques culturelles et socialisantes :** genre du métier, habitudes conviviales, pots fréquents en entreprise, relation hiérarchique, bizutage, support de communication non verbale, image de marque, réseau, démarche commerciale, signature ou reconduction de contrats de commandes, cohésion d'équipe, déplacements en équipe loin du domicile, salons privés voire séminaire, âge, ancienneté.
2	**Disponibilité et offre des produits liés au milieu professionnel :** offre d'alcool sur le lieu de travail, métiers de production, de vente ou de contrôle liés aux produits psychoactifs métiers de la santé.
3	**Précarité professionnelle :** statut, rémunération, image de marque du métier, évolution professionnelle, reclassement, formation, projet d'entreprise peu clair.
4	**Tensions psychiques** : relations conflictuelles non réglées, souffrance, isolement, désœuvrement, ennui-temps d'attente, anxiété, vigilance, activités interrompues, charge émotionnelle, manque d'expérience, mésestime de soi, exclusion, surinvestissement, charge de travail importante non anticipée, excès de responsabilités, manque de reconnaissance, âge, perte du bon sens ou représentation négative du travail, injonction contradictoire, écueil éthique, usure mentale, répétition des taches, peur au travail.
5	**Pauvreté des liaisons sociales :** absence de reconnaissance, manque de soutien d'écoute, isolement, relations hiérarchiques atomisées, opacité managériale, manque de soutien syndical, délitement du collectif (intégration, entraide), manque de temps de transmission, manque de réunion de travail, absence de supervision, absence de débats professionnels, absence d'évolution professionnelle, absence ou excès de contrôle exclusion, désinsertion sociale.
6	**Tensions physiques :** temps de travail, horaires atypiques, travail de nuit, horaires décalées, longues journées de plus de 10 heures, gardes, activité répétitive, intensité des gestes, bruit, odeurs, chaleur, douleur, TMS.

D'autre part, la liste jurisprudentielle des **PSS** (Poste de Sureté et Sécurité) donnée à titre indicatif, par défaut, devant l'absence de liste réglementaire (cette liste peut-être complétée par l'entreprise par consensus).

PSS

Manipulation de produits dangereux, machines dangereuses, conduite de véhicules et transport de personnes, chauffeur PL, cariste, chauffeur-livreur.

B) Intégrer les SPA dans le DUER avec les mesures de préventions existantes et celles à mettre en place

Fiche repère du ST-Provence

Trame pour insérer le risque professionnel lié à la consommation des SPA dans le DUERP.

Moyens de prévention : Sur les **3 VOLETS** :	Nature O-T-H*	Mis en place	A faire	Commentaires
I/ **Management** / politique de l'entreprise				
1. Etat des lieux : - Lister les facteurs de risque présents dans l'entreprise. - Lister les postes de sûreté et de sécurité (PSS).				
2. Encadrement des consommations : a. Réglementer la consommation de SPA soit dans le Règlement Intérieur (RI), soit dans une note de service. b. Possibilités de recourir à des contrôles de dépistage de SPA sur les PSS au sein de l'entreprise et modalités de ces contrôles (cf. fiche pratique 1.1.3) c. Mettre en place un protocole d'encadrement des pots. d. Prévoir une conduite à tenir en cas de « crise » e. Mettre en place une conduite à tenir suite à un trouble du comportement aigu ou récurrent.				
II/ **Information** / sensibilisation				
Mettre en place une politique de prévention des consommations des substances psycho actives (alcool, cannabis...) avec : **1/ Sensibilisations** auprès des salariés, affichage informatif, écran salle d'attentes, e-learning, quizz … **2/ Formation de l'encadrement, évaluation des conditions de travail favorisantes.** **3/ Rencontres interactives en petits groupe** avec un intervenant extérieur **4/** Intégration du risque lié à la consommation de SPA via **un livret d'accueil, un e-learning, …**				
III/ **Aide**				
1/ Afficher **les coordonnées des structures de soins** ou d'aides				
2/ Partenariat avec **le médecin du travail** (orientation précoce, fiches de constat à transmettre, régularité suivi, aménagement poste…)				

*Organisationnel, Technique, Humain OTH

1.1.2. Règlement Intérieur (RI)

Paragraphe « Alcool et Substances Psycho Actives illicites »

Le RI ainsi formulé sur le chapitre du risque lié à l'alcool et aux drogues (« Substances Psycho Actives » : « SPA ») est un exemple proposé par le groupe SPA du service Santé Travail-Provence, en collaboration avec le réseau Drogues et Travail PACA.
*Dans l'entreprise, il sera **intégré dans la démarche globale de prévention sur la thématique du risque lié aux consommations de SPA**, recommandée par la Direction Générale du Travail et la MILDECA (Mission Interministérielle de Lutte contre les Drogues et les Conduites Addictives). Cette démarche devra prendre en compte **les 3 volets** prévus que sont le management, l'information, l'accompagnement, dans un esprit de respect et de bienveillance pour chacun.*

1. Introduction de boissons alcoolisées (interdiction partielle ou totale)

► Ex. de formulation :
- « ***L'introduction et la consommation de boissons alcoolisées autres que vin, bière, cidre et poiré dans les lieux du travail sont interdites. La consommation sur le lieu et temps de travail de vin, bière, cidre et poiré peut être autorisée, en respectant les limites fixées par la législation routière en vigueur*** ».
- **Si PSS**, l'entreprise peut choisir d'être plus restrictive : « ***Dans la mesure où certains postes de l'entreprise sont des Postes de Sureté Sécurité*** (la liste des PSS doit figurer en annexe*), ***en raison des conséquences graves que peut entrainer la consommation d'alcool pour la sécurité du personnel et de tiers (usagers...), l'introduction et la consommation de boissons alcoolisées sur le lieu et temps de travail sont interdites*** » ou bien « ***interdites avec autorisation exceptionnelle de la direction lors d'événements particuliers*** ».

**a minima la liste jurisprudentielle : manipulation de produits dangereux, machines dangereuses, conduite de véhicules et transport de personnes, chauffeur PL, cariste, chauffeur-livreur. D'autres PSS de l'entreprise peuvent être identifiés et listés également avec un consensus commun entre la hiérarchie, le CSE, les salariés ou leurs représentants.*

2. Encadrement des pots

► Ex. de formulation :
*« **La consommation d'alcool dans des circonstances exceptionnelles se fait avec accord préalable de la direction. Ainsi, tout pot devra avoir reçu une autorisation préalable du chef d'établissement et se tiendra dans les conditions fixées par l'entreprise** ».*

3. Introduction de SPA illicites

► Ex. de formulation :
*« **De manière à prévenir toute situation dangereuse pour les salariés, leurs collègues ou les personnes dont ils ont la charge et conformément à la législation en vigueur, il est rappelé qu'il est strictement interdit d'introduire, de distribuer ou de consommer dans l'entreprise des drogues, des stupéfiants et, plus généralement, des substances illicites (Art. L 3421-1 du CSP)** ».*

4. Trouble aigu du comportement

► Ex. de formulation :
*« **En raison de l'obligation faite à l'employeur d'assurer la sécurité dans son établissement, en cas de trouble du comportement manifeste pouvant constituer un danger pour l'intéressé ou son environnement et afin de prévenir ou de faire cesser une situation dangereuse, le salarié pourra être écarté de son poste de travail provisoirement. Il pourra être par la suite adressé au médecin du travail** ».*

5. Recours au dépistage : éthylotest et dépistage salivaire de stupéfiants

► Ex. de formulation :
*« **En raison de l'obligation faite à l'employeur d'assurer la sécurité dans son établissement, la direction pourra imposer au collaborateur le dépistage par un test salivaire de stupéfiants (cannabis) ou par un éthylotest pour les PSS** (la liste doit figurer en annexe) **sur lesquels la consommation d'alcool et autres drogues est susceptible de porter atteinte à la sécurité et à la santé des travailleurs, avec un danger particulièrement élevé pour les salariés ou pour les tiers.***
- Ce test de dépistage pourra être pratiqué en présence d'un membre de la direction et d'un membre du CSE (s'il existe) ou d'un DP, ou d'un personnel légitime et compétent (sauveteur secouriste du travail…) désigné à cet effet par la Direction et en présence au minimum d'un témoin choisi par le salarié.
- A la demande du salarié, sous réserve qu'elle soit faite sans délai, il pourra être recouru à une contre-expertise au moyen d'une analyse de sang permettant une éventuelle contestation. Le refus de se soumettre à ces contrôles fera présumer l'existence d'un risque lié à la consommation éventuelle, et est susceptible de constituer une faute.
- Dans la mesure où le test réalisé s'avérerait positif, la situation justifiera, à titre préventif pour des raisons de sécurité, que le salarié soit retiré de son poste ou de la conduite.
***- Ce contrôle peut conduire à constater un manquement à la discipline voire, s'il se répète, à une faute, lorsque le trouble du comportement ainsi constaté est de nature à exposer les personnes ou les biens à un danger** ».*

NB. Cet exemple ne dispense pas de se tenir informé de l'évolution réglementaire et jurisprudentielle en la matière.

1.1.3. La question des tests de dépistage d'alcool et autres SPA

Conseils à l'entreprise :

Conseils généraux :

- Dans la mesure où l'objectif du test est la recherche de preuve, il ne faudra pas hésiter à baser celle-ci sur « l'observation de comportements inadaptés susceptibles de mettre en danger le salarié sur son poste et les tiers » : il est donc recommandé à l'employeur d'apporter cette preuve par constats, témoignages... et de tracer l'événement.
- Par ailleurs, parallèlement à des mesures éventuelles de dépistage, l'employeur doit, dans le cadre de son obligation de sécurité et de la préservation de la santé et sécurité de ses salariés, mettre en place des **mesures globales de prévention du risque SPA**, conformément à la démarche officielle recommandée avec : implication du CSE, prévision des modalités de la démarche et formations adéquates, information et sensibilisation du personnel, intégration du risque dans le DUERP, volet management avec protocole de gestion de crise et échelles des sanctions… (Cf. Fiches de la malette)

Dépistage alcool :

Le contrôle d'alcool dans l'air expiré par éthylotest peut être pratiqué à condition d'**être encadré de la façon suivante** :

- La possibilité de le réaliser doit être notifiée dans le règlement intérieur ou la note de service,
- **Uniquement sur les PSS** (à lister en annexe),
- En cas du trouble du comportement manifeste ou* pour prévenir ou faire cesser une situation dangereuse, donc en cas de danger pour l'intéressé ou son environnement.
- En présence d'un membre de la direction et d'un membre du CSE (s'il existe) ou d'un DP, ou d'un personnel légitime et compétent (sauveteur secouriste du travail…), désigné à cet effet par la Direction et en présence au minimum d'un témoin choisi par le salarié.
- Avec possibilité à la demande du salarié, sous réserve qu'elle soit faite immédiatement, d'avoir recours à une contre-expertise au moyen d'une analyse de sang permettant une éventuelle contestation.
- Suivi, en cas de positivité et dans la mesure où la situation le justifierait pour des raisons de sécurité, du retrait provisoire du salarié de son poste de travail.

** Cf. Arrêt Cour de Cassation du 2/07/2014 : Malgré un éthylotest positif et fait sur un PSS comme prévu dans le RI…, l'employeur a été condamné car ne l'a pas pratiqué dans un contexte d'«état d'ébriété apparent».*

Dépistage stupéfiants :

Le dépistage biologique salivaire (cannabis) :

Par la Jurisprudence du 5 décembre 2016 (CE n° 394178), le Conseil d'État lève les obstacles à la pratique des **tests salivaires de détection de produits stupéfiants**, pour les salariés occupant un poste à risque. Ce test salivaire, pratiqué par un supérieur hiérarchique, est licite sous réserve de **garanties** à introduire dans le **règlement intérieur :**

- reconnaître aux salariés ayant fait l'objet d'un test positif le droit d'obtenir une contre-expertise médicale, laquelle doit être à la charge de l'employeur. En l'état des techniques disponibles, les tests salivaires de détection de substances stupéfiantes présentent en effet des risques d'erreur, qu'il est ainsi possible de corriger ;
- réserver les contrôles aléatoires aux seuls postes pour lesquels l'emprise de la drogue constitue un danger particulièrement élevé pour le salarié et pour les tiers (les postes qualifiés d'"hypersensibles" sont ceux pour lesquels "l'emprise de la drogue constitue un danger particulièrement élevé pour le salarié et pour les tiers") ;
- imposer à l'employeur et au supérieur hiérarchique qui pratique le test de respecter le secret professionnel sur ses résultats.

À partir du moment où ces garanties figureront dans le règlement intérieur, les tests salivaires pourront légitimement être mis en œuvre, de même que le pouvoir disciplinaire de l'employeur en cas de test positif.

A noter : l'éthylotest et le dépistage salivaire de stupéfiants peuvent être mis en œuvre par l'employeur si les conditions précisées de mise en pratique sont respectées.
⚠ La jurisprudence peut faire évoluer les données.

⚠ *Le dépistage ne permet pas à lui seul de remplir l'obligation de sécurité : la démarche globale de prévention est indispensable.*

Positionnement recommandé aux médecins de santé au travail :

Le test de dépistage biologique peut être un outil utilisable parmi de nombreux autres, si le médecin le juge utile pour étayer sa pratique. Ces tests, peu faits en Santé au Travail, peuvent être réalisés sous certaines conditions :

- Dans le **respect du secret** médical, dans un **cadre strict** (pas de manière systématique sans distinction des postes à risque, après information éclairée du salarié…).
- Le médecin de santé au travail, **indépendant** dans son exercice, reste libre de ses prescriptions d'examens complémentaires (*article R 4624-25 du code du travail*).

D'autre part, ces tests sont peu utilisés du fait de **leurs limites** :

- Discordance entre les capacités du salarié à tenir son poste et leurs résultats.
- Impossibilité de distinguer un usager occasionnel d'une personne dépendante.
- Parades mises en place par les salariés pour masquer un résultat positif.
- Fiabilité faible avec fréquents faux positifs et négatifs pour le dépistage salivaire.

A noter : ces tests n'apportent pas réellement d'information au médecin du travail ; ils apparaissent souvent plus comme un dépistage répressif par les salariés que préventif. Ils peuvent entraver la relation de confiance entre le médecin et le salarié, relation indispensable pour l'abord de problématiques en lien avec des consommations (ou pas). Il est alors difficile d'accompagner le salarié et, au-delà, l'entreprise sur un versant préventif.

1.2. Les SPA dans la politique globale de prévention de l'entreprise

1.2.1. Alcool : organiser un pot en entreprise de manière responsable

Le pot ou le repas en entreprise est un moment de convivialité permettant aux salariés de se réunir autour d'un verre. Toutefois, celui-ci doit impérativement être encadré.

QUE DIT LA LOI ?

- Responsabilité de l'employeur engagée : « *L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs* » (Art L 4121-1 du Code du Travail)
- Type d'alcool autorisé : « Aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail (Art R 4228-20 du Code du Travail ; Décret du 1er juillet 2014)
- Possibilité d'interdiction de tout alcool : « *Lorsque la consommation de boissons alcoolisées […] est susceptible de porter atteinte à la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur […] 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* » (Art R 4228-20 du Code du Travail ; Décret du 1er juillet 2014)
Cette consommation est autorisée dans les locaux affectés aux repas.
- « *Il est interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse* » (Art R 4228-21 du Code du Travail)

« Profitons de ce moment festif sans modération, tout en restant maître de notre consommation »

Si la consommation de boissons alcoolisées est autorisée dans l'entreprise, des précautions d'encadrement sont conseillées :

Pot organisé à l'initiative des salariés en prévenant l'employeur :
Demande écrite d'autorisation de pot indiquant son objet, ses horaires et la présence ou non de boissons alcoolisées.
Si l'employeur l'autorise, sa responsabilité est engagée et les mesures d'encadrement à faire respecter sont les mêmes que s'il l'avait organisé lui-même (Cf. ci-dessous)

Pot informel organisé à l'initiative des salariés sans prévenir l'employeur :
Cette situation peut être rencontrée sur de petites unités de travail, au moment de la pause déjeuner ou en fin de journée de travail. Dans ce cas, on se réfère au RI ou aux notes de service et à défaut au Code du Travail.
(Cf. ci-dessus)

Pot organisé par l'employeur :
La responsabilité de l'employeur peut être engagée s'il n'a pas mis en œuvre des **règles claires pour encadrer les pots.**

Exemple de règles d'encadrement du pot ou du repas :

- Quelques jours avant la date prévue, faire des **rappels aux salariés** sur les dangers de l'alcool, particulièrement au volant, en encourageant le principe du **chauffeur désigné**. Prévoir éventuellement des éthylotests.
- Désigner un ou plusieurs **référents** qui seront garants du bon déroulement de l'événement et de la sécurité des participants.
- Fixer les **horaires de début et de clôture du pot**, idéalement avant le déjeuner, en évitant les fins de journée pour écarter les risques liés à la conduite.
- Privilégier les boissons non alcoolisées (eau, sodas, jus de fruits, sirop…), **cocktails sans alcool**, fruits frais.
- Pas d'alcool type whisky, pastis, vodka, rhum… Bière, vin, cidre ont l'avantage d'être servis dans des verres standards.
- Limiter le nombre de bouteilles d'alcool en prévoyant **2 verre-standards maximum par personne** (système de tickets de consommation éventuellement), en communiquant au préalable sur cette limite de consommation.
- Prévoir des amuse-bouche en quantité suffisante.
- Rappeler qu'alcool et médicaments psychotropes ne font pas bon ménage.

Source J.J. Jeannin

1.2.2. Gestion de la crise

MISE EN OEUVRE

QUE DIT LA LOI ?

La responsabilité de l'employeur est engagée : « L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs » (art. L 4121-1 du Code du Travail). Cette obligation de sécurité est assortie d'une obligation de résultats ; elle se décline notamment par la **mise en place des procédures de secours** aux accidentés et aux personnes malades ou présentant **des troubles du comportement aigu**. Par ailleurs : « Il est interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse » (art. R 4228-21 du Code du Travail).

IDENTIFIER :

Les signes de troubles du comportement aigu du salarié : état d'excitation, agitation, propos incohérents ou inadaptés, troubles de l'équilibre, confusion, somnolence, chutes, agressivité inhabituelle…

EVALUER si la personne est en danger ou dangereuse.

PROTEGER :

- Retirer le salarié du poste et le placer dans un lieu sécurisé.
- Ne pas laisser la personne seule (mais éviter les attroupements) jusqu'à sa prise en charge et l'avis médical : maintenir le lien par la parole et le regard.

ALERTER :

- L'encadrement,
- Et si présence sur site : un Secouriste Sauveteur du Travail (SST), personnel infirmier ou médical.

GESTION DE LA CRISE

SECOURIR

Urgence vitale avec anomalie des fonctions vitales : appel SAMU (112) avec la « fiche type d'appel au SAMU* » et se conformer aux prescriptions du SAMU.

Evacuation pompiers/SAMU…

Pas d'urgence vitale :

- Eloigner la personne de tout danger et assurer la surveillance.
- Obtenir un **avis médical** (SST, infirmier, médecin de soins, SAMU).
- Alcootest éventuel dans les conditions prévues par le RI.

Envoi vers le médecin traitant ou raccompagnement au domicile :
Prévoir un protocole formalisé : véhicule avec un chauffeur et un accompagnant, confier le salarié au médecin ou à une personne de son entourage.

Ou en salle de repos avec surveillance puis retour au poste de travail.

A DISTANCE

Prévoir un entretien entre le salarié et le responsable avec rédaction de la fiche de constat « Trouble du comportement aigu ».

Demander une visite médicale au médecin du travail en lui transmettant la fiche de constat.

Mener une réflexion globale sur la prévention du risque lié à la consommation de Substances Psycho Actives dans l'entreprise, intégrant les 3 volets : information, management, aide.

**Cf. Arbre décisionnel extrait des « Recommandations pour la Pratique Clinique », SFA-SFMT, mars 2013, disponibles sur www.sfalcoologie.asso.fr/download/AA2013-1_RPCtextecourt.pdf*

1.2.3. Fiches de constats proposées en cas de troubles du comportement aigu ou récurrent

Docteur

Médecin Santé Travail

Centre Médical

Tel :

Entreprise :

Aix, le

Madame, Monsieur,

Je vous prie de trouver ci-joint un modèle-type de **fiche de constat à renseigner après un épisode de troubles comportementaux** dans l'entreprise .

Pour introduire cette fiche et **faciliter l'échange oral** que vous pourrez avoir avec votre salarié, voici quelques pistes complémentaires qui aideront éventuellement :

- Préparer l'entretien managérial (dans un espace confidentiel et avec suffisamment de temps).
- Expliquer la politique de prévention de l'entreprise vis-à-vis des consommations de SPA les règles et procédures, le code du travail, les démarches de prévention.
- Aborder l'épisode de ces troubles comportementaux en **reprenant les faits** au travers du rôle propre de l'employeur pour la santé et la sécurité des salariés, l'obligation de protection (et non en termes de diagnostic, jugement…). Evoquer d'éventuelles conséquences disciplinaires que pourrait avoir la personne.
- Appuyer l'échange oral sur un document écrit (exemple ci-joint) qui doit rester dans le factuel uniquement, avec le descriptif de l'événement et des modalités de prise en charge au moment de l'incident.
- Expliquer qu'une visite occasionnelle au médecin du travail est demandée et que ce document écrit lui sera communiqué.

Notre Service de Santé au travail et moi-même, restons à votre entière disposition sur cette thématique et vous prions de recevoir nos meilleures salutations.

Dr , médecin Santé Travail

a/ FICHE établie par le responsable en cas de troubles aigus du comportement d'un salarié dans l'entreprise

Copie à remettre au salarié

Nom de l'entreprise :

Nom du responsable hiérarchique faisant l'entretien :

Identification du salarié

Nom et prénom : Service :

Description de l'état anormal

- difficulté d'élocution	Oui ❑ Non ❑	- gestes imprécis	Oui ❑ Non ❑
- propos incohérents	Oui ❑ Non ❑	- troubles de l'équilibre	Oui ❑ Non ❑
- désorientation	Oui ❑ Non ❑	- agitation	Oui ❑ Non ❑
- agressivité	Oui ❑ Non ❑	- somnolence	Oui ❑ Non ❑
- haleine alcoolisée	Oui ❑ Non ❑		

Observations :

Avis du salarié :

Certification :

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

Prise en charge

- appel(s) ❑ médecin du travail - Tél.…
  ❑ 15 (SAMU) ❑ 17 (Police ou gendarmerie) ❑ 112 ❑ médecin de ville
- suivi ❑ Maintien en sécurité de la personne dans l'entreprise
  ❑ Évacuation :
  - ❑ retour au domicile par ……
  - ❑ vers l'hôpital par ……

Fiche :

❑ transmise au médecin du travail,
et remise au salarié pour une consultation avec le médecin du travail à la demande de l'employeur.

Signature : de l'employeur du salarié

b/ FICHE établie par le responsable en cas de troubles récurrents du comportement d'un salarié dans l'entreprise

Copie à remettre au salarié

Nom de l'entreprise :

Nom du responsable hiérarchique faisant l'entretien :

Identification du salarié

Nom et prénom : Service :

Description des dysfonctionnements notés :

Retards fréquents.	❑	Diminution de la productivité (dépassement des délais, erreurs plus fréquentes, perte ou vol de matériel, plaintes des collègues ou de clients, prises de décisions discutables).	❑
Absences sans autorisations ou excuses plausibles pour expliquer les absences.	❑	Mauvaises relations avec les collègues (réactions agressives aux remarques ou plaintes des collègues, attitude suspicieuse envers les autres, emprunt d'argent, évitement des rencontres de supervision ou de contrôle.	❑
Absences du poste de travail (prise de pauses fréquentes ou de pauses très longues).	❑	Accident (implication plus fréquente dans des accidents réels ou potentiels).	❑
Absences répétées de congé de maladie de courte durée.	❑	Attitude irrégulière concernant le travail (alternance entre grande et faible productivité, augmentation des gestes irresponsables, réactions imprévisibles)	❑
- Diminution de la concentration (présence physique mais absence mentale, besoin de plus de temps et d'énergie qu'auparavant pour effectuer les tâches habituelles).	❑	Signes particuliers (ex : odeur d'alcool, tremblement des mains, changement important de l'apparence physique, perte de poids, apparence négligée…).	❑

Observations :

Avis du salarié :

Certification : Constat effectué
- jour/heure/minutes :
- lieu (précis) :
- par (nom/prénom/fonction/service) :
- témoin(s) (nom/prénom/services) :

Fiche :

❑ transmise au médecin du travail
et remise au salarié pour une consultation avec le médecin du travail à la demande de l'employeur

Signature : de l'employeur du salarié

1.2.4. Brochure « Guide pour les encadrants »

Demander ce guide à votre médecin du travail

Substances PsychoActives

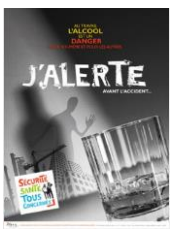
SANTÉ AU TRAVAIL PROVENCE

2. VOLET INFORMATION

2.1 Affiches d'information/sensibilisation : liste d'exemples (cf. Page suivante)

2.2 Autres conseils pour le volet information

1.1. Affiches d'information : liste d'exemples

Où	Titre	Liens ou références	Visuel
www.inrs.fr Brochures et dépliants	« Au travail j'assure » « J'alerte »	A734 A733	
www.stprovence.fr	« Alcool : Maitrisez les risques » « Verres et bouteilles standards » « Les médicaments psychotropes »	onglet : documentation thème : SPA	
Sécurité routière		https://www.securite-routiere.gouv.fr/les-medias/nos-campagnes-de-communication/cannabis-et-conduite	
www.santepubliquefrance.fr	« Pour votre santé l'alcool c'est maximum 2 verres par jour et tous les jours »	DT0216619A	

Les liens utiles :

www.drogues-info-service.fr

www.inrs.fr

www.santepubliquefrance.fr

www.addictaide.fr/

Les numéros utiles :

Drogue info service : 0 800 23 13 13

Alcool info service : 0 980 980 930

Ecoute cannabis : 0 980 980 940

1.2. Autres conseils pour le volet information :

- Compléter et pérenniser sur le long terme l'information/documentation auprès des salariés, dont les nouveaux embauchés, sur la consommation des SPA : livret d'accueil de l'entreprise, affichage informatif renouvelé, e-learning, quizz, ¼ d'heure sécurité sur la thématique, écran salle d'attentes…
- Organisation de sessions de sensibilisation dans l'entreprise par le ST-Provence ou autres organismes de prévention.

Substances PsychoActives

SANTÉ AU TRAVAIL PROVENCE

3. VOLET AIDE

3.1 Affiches des structures d'aide : liste d'exemples

3.2 Brochure : « Quelques pistes pour les salariés »

3.3 Autre conseil pour le volet aide :

3.1. Affiche des structures d'aide : liste d'exemples

Pour les salariés en difficulté afin de leur faciliter l'accès à des ressources internes ou externes (a minima, affichage des numéros gratuits d'aide et des coordonnées du médecin du travail).

Où	Titre	Liens ou références	Visuel
Santé publique france	Problème d'addiction ?	Thème addiction	
Santé publique france	Problème de cannabis ?	Thème cannabis	
Santé publique france	Problème d'alcool ?	Thème alcool	
Santé Publique France	Carte Postale « Prévention des addictions, aide à distance en santé »	Prévention des addictions	

Les liens utiles :

https://www.addictaide.fr/annuaire/

www.drogues-info-service.fr (rubrique adresses utiles),

www.inrs.fr

www.santepubliquefrance.fr

Les numéros utiles :

Drogue info service : 0 800 23 13 13

Alcool info service : 0 980 980 930

Ecoute cannabis : 0 980 980 940

3.2. Brochure : « Quelques pistes pour les salariés »

Site internet ST-Provence	« Alcool et autres drogues en milieu professionnel : Quelques pistes pour les salariés »	Onglet : documentation thème : SPA	

3.3. Autre conseil pour le volet aide :

ORIENTATION du salarié vers le médecin du travail :

En cas d'inquiétude sur la santé d'un salarié, n'hésitez pas à organiser de façon précoce l'orientation vers le médecin du travail à l'aide d'un document écrit (« fiche de constat »).

En cas de suivi régulier demandé par le médecin du travail, permettre ces évaluations médicales demandées dans le respect du secret médical