Substances PsychoActives
SANTÉ AU TRAVAIL PROVENCE

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 « **Santé Travail-Provence, STP** » (*Dr V.Kunz , Dr C.Soler, Dr C.Aubaile, Dr AM.Even, Dr F.Favro-Sabatier, Dr C.Lambert, F.Lehucher IDEST, J.Leverne IDEST , Dr F.Nannini, B.Navarro ASST, Dr H.Rigaut*).
Avec la collaboration du Réseau Drogues et Travail PACA piloté par *I.Robert Gravez* et de *S.Guillemin*, attachée de communication STP.

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 L4121-1 du Code du travail), assortie d'une obligation de résultats, 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 des responsabilités juridiques (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 validée, 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». (Loi du 20 juillet 2011 (Art. L. 4622-2 du Code du Travail)).*
- Il est suivre les recommandations du plan santé travail (2016-2020) en *« encourageant la concertation sur les mesures de prévention et en diffusant auprès des employeurs les bonnes pratiques en matière de prévention collective »*

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 - Siège 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

Présanse
Prévention-Santé-Sud-Est
Association des Services de Santé au Travail Paca-Corse

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. Un guide pour les encadrants 12
2. VOLET INFORMATION 13
2.1. Affiches d'information : liste d'exemples (cf. Page suivante) 13
2.2. Autres conseils pour le volet information : 13
3. VOLET AIDE 15
3.1. Affiches des structures d'aide : liste d'exemples 15
3.2. Brochure : « Quelques pistes pour les salariés » 15
3.3. Autre conseil pour le volet aide : 15
3.1. AFFICHAGE DES STRUCTURES D'AIDE : liste d'exemples 16
3.2. BROCHURE : « Quelques pistes pour les salariés » 17

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 résultat (jurisprudence de 2008) ou au moins de « moyens renforcés » (MILDT 2012) → 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)
- Dernier 3eme plan santé travail 2016-2020, action 2-11 : « **Prévenir les pratiques addictives en milieu professionnel » :**
« Analyser les situations de travail susceptibles de favoriser des pratiques addictives (..). Promouvoir le débat entre acteurs de l'entreprise sur les pratiques addictives en milieu professionnel et diffuser des bonnes pratiques en matière de prévention collective, incluant des mesures d'organisation du travail».

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 INPES). - Les dernières études permettent de savoir qu'en milieu de travail :
  * Pour l'alcool : 8% des salariés ont une consommation à risque, moins de 1% une consommation avec dépendance.
  * Pour le cannabis : 2.7% des actifs ont un usage régulier.
  * Pour les médicaments : 13.7% des actifs ont un usage régulier.
- 15% à 20% des accidents du travail, de l'absentéisme et de conflits interpersonnels au travail seraient liés à l'usage des SPA (alcool très majoritairement).

4

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

Information-sensibilisation	a. Affichage informatif (verres standard, repères OMS, affiches INRS de sensibilisation..), b. Intégration du thème dans le livret d'accueil c. Réunions de sensibilisation-information en petits groupes par ST-P 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.

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 liées 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, âge)

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

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, soit dans une note de service. b. Mettre en place un protocole d'encadrement des pots. c. Prévoir une conduite à tenir en cas de « crise » d. 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… **2/ Formation de l'encadrement** **3/ Rencontres interactives en petits groupe** avec un intervenant extérieur **4/** Intégration des risques liés à la consommation de SPA dans le **livret d'accueil des nouveaux embauchés**				
III/ **Aide**				
1/ Afficher **les coordonnées des structures de soins** ou d'aides				
2/ Partenariat avec **le médecin du travail** (fiches de constat à transmettre, aménagement poste…)				

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 (pour les informations complémentaires, se référer au « Courrier employeur »).*

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 (cf. liste en annexe),*** (à minima : 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 CHSCT et salariés ou leurs représentants), ***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*** »…

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. Trouble aigu du comportement et recours à l'éthylotest

► 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 ou d'état d'ivresse présumé, pouvant constituer un danger pour l'intéressé ou son environnement et afin de prévenir ou de faire cesser une situation dangereuse, la direction pourra imposer l'alcooltest au collaborateur si son poste est mentionné sur la liste des PSS (cf. liste en annexe).***
- Ce test de dépistage par le contrôle de l'air expiré par éthylotest pourra être pratiqué en présence d'un membre de la direction et d'un membre du CHSCT (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 immédiatement, il pourra être recouru sans délai 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 l'état d'ébriété potentiel, 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 la conduite ou de son poste. Il est rappelé que l'état d'ébriété du salarié sera apprécié conformément au taux d'alcoolémie admis dans les cadres des contrôles routiers.
***- 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

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

- Possibilité de le réaliser notifiée dans le règlement intérieur ou la note de service,
- Uniquement sur les PSS, listés dans l'annexe,
- En cas du trouble du comportement manifeste*et 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 CHSCT (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 du salarié provisoire de son poste de travail. Il est rappelé que l'état d'ébriété du salarié sera apprécié conformément au taux d'alcoolémie admis dans les cadres des contrôles routiers.

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

Le dépistage biologique salivaire (cannabis) :
A ce jour (janvier 2016), en prenant en compte la jurisprudence et les arrêts récents (*Jugements du Tribunal Administratif de Nîmes du 27/03/14 et de la Cour Administrative d'Appel de Marseille du 30/06/15),* aucun texte n'autorise ni n'interdit à un employeur de recourir à un test dépistage salivaire de cannabis. Néanmoins ces tests salivaires ne doivent pas être traités de la même façon que les contrôles d'alcoolémie par éthylotest et il est préférable de bien connaitre les éléments suivants :

- Un dépistage systématique ne peut en aucun cas être justifié: l'utilisation du test doit être proportionné au but recherché et ne doit pas «porter une atteinte aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives»; ceci d'autant que la lecture du test de dépistage salivaire comporte toujours la notion de secret médical.
- Les tests salivaires ne permettent pas de déterminer un seuil à partir duquel le salarié n'est pas en mesure de tenir son poste de travail.
- Ils ne sont pas fiables avec une proportion non négligeable de faux positifs et faux négatifs.
- Dans la mesure où l'objectif du test est la recherche de preuve, il est préférable de 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.
- De même, il est fortement conseillé à l'employeur – dans le cadre de son obligation de sécurité et de la préservation de la santé et sécurité de ses salariés-de mettre en place des mesures globales de prévention du risque SPA par: implication CHSCT, 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…

A noter : L'éthylotest peut être fait par l'employeur si les conditions précisées de mise en pratique sont respectées. Le dépistage salivaire n'est pas recommandé ; la recherche de preuve de trouble du comportement doit avant tout se baser sur des constats ou témoignages.

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 Travaipeuvent être réalisés sous certaines conditions :

- dans le **respect du secret** médical,
- dans un **cadre très 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 R4624-25 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.
- Interférences alimentaires et médicamenteuses pouvant générer des faux négatifs ou positifs.
- Parades mises en place par les salariés pour masquer un résultat positif.
- Pas de guide officiel d'interprétation des tests, ce qui requiert de fait, une expertise.
- 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 plus comme un dépistage répressif par les salariés que préventif. Ils entravent 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, comprenant sensibilisation et orientation vers le médecin traitant ou des structures d'aide ou de soins.

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, un certain nombre de 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 mise à disposition d'éthylotests éventuellement.
- Désigner un ou plusieurs **référents** qui seront garants du bon déroulement de l'évènement 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. L4121-1 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. R4228-21 du Code du travail).

IDENTIFIER :	PROTEGER :	ALERTER :
les signes de troubles du comportement aigu du salarié Etat 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.	- 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.	- 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.

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 (fiche établie d'après les Recommandations pour la Pratique Clinique concernant le «Mésusage des Substances Psychoactives en milieu professionnel » du 20 mars 2013).

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

- Il est conseillé de préparer cet entretien managérial (dans un espace confidentiel et avec suffisamment de temps).
- Expliquer la politique de l'entreprise à ce sujet, 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 terme de diagnostic, jugement…). Evoquer d'éventuelles conséquences disciplinaires que pourrait avoir la personne.
- L'échange oral s'appuiera sur un document écrit (ci-joint) qui, à nouveau, dans le descriptif de l'événement et des modalités de prise en charge au moment de l'incident, restera dans le factuel uniquement.
- L'employeur explique à ce moment qu'il demande une visite occasionnelle au médecin du travail dans les jours qui suivent l'évènement. Il est important de préciser que cet écrit sera communiqué au médecin du travail.
- En complément, proposer l'aide des ressources médico-sociales internes ou externes (affichage..).

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
- le (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) ❑ médecin de ville
- suivi ❑ Maintien en sécurité de la personne dans l'entreprise
  ❑ Évacuation
  - ❑ retour au domicile par - ❑ la famille
  - ❑ un accompagnant personnel, extérieur à l'entreprise
  - ❑ vers l'hôpital par - ❑ le SAMU
  - ❑ ambulance adressée par le SAMU

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
- le (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. Un guide pour les encadrants



Demander ce guide à votre médecin du travail

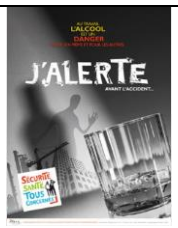


2. VOLET INFORMATION

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

2.2. Autres conseils pour le volet information :

- Organisation de sensibilisation dans l'entreprise par le ST-Provence ou autres organismes de prévention.
- Intégration d'information dans le livret d'accueil de l'entreprise.

Où	Titre	Liens ou références	Visuel
INRS	«Au travail j'assure »	A734	
INRS	« j'alerte »	A733	
INPES	« Il y a la même quantité d'alcool dans ….pastis »	http://www.inpes.sante.fr/CFESBases/catalogue/pdf/865.pdf	
INPES	« alcool : votre corps se souvient de tout »	http://www.inpes.sante.fr/CFESBases/catalogue/pdf/727.pdf	
ST-PROVENCE	« Les médicaments psychotropes »	Demander à votre médecin du travail	
Securité routière		http://www.securite-routiere.gouv.fr/medias/campagnes/cannabis-et-conduite?xtmc=Drogue+et+cannabis&xtcr=1	



Les liens utiles :

www.drogues-info-service.fr
www.inrs.fr
www.inpes.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. 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 :

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.

3.1. AFFICHAGE DES STRUCTURES D'AIDE : liste d'exemples

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

Où	Titre	Liens ou références	Visuel
INPES	Problème de drogue ?	240105915A	
INPES	Problème de cannabis ?	240106115A	
INPES	Problème d'alcool ?	210105615A	
INPES	« Prévention des addictions, aide à distance en santé »	http://www.inpes.sante.fr/CFESBases/catalogue/detaildoc.asp?numfiche=1597 Ref : 12097915PC	

3.2. BROCHURE : *« Quelques pistes pour les salariés »*

ST-Provence	« Alcool en milieu professionnel : Quelques pistes pour les salariés »	**Demander ce guide à votre médecin du travail**





Les liens utiles :

www.drogues-info-service.fr , *rubrique « Adresses utiles »*

www.inrs.fr

www.inpes.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