

Guide

à l'usage des chefs d'entreprises (PME-TPE)

- >> vous conseiller
- >> vous soutenir
- >> vous venir en aide

+ Alcool, cannabis, psychotropes...
+ Travail

= Risques et conséquences pour tous en entreprise

Des solutions et ressources existent !

Quels repères de consommation ?

Ivresse sur le lieu de travail :
quelle conduite à tenir ?

INTRODUCTION

RESSOURCES

Prévenir/Informer

Cannabis, drogues, médicaments :
quelle conduite à tenir ?

Législation en entreprise



- >> vous conseiller
- >> vous soutenir
- >> vous venir en aide

Préalable introductif

La question des addictions au travail est un sujet difficile à aborder dans le cadre de l'entreprise.

À l'initiative du Réseau alcool du Beauvaisis (Résab), ce guide a été conçu pour apporter des premiers éléments de réponse aux chefs d'entreprise confrontés à ce sujet.

Soutenu par l'Agence régionale de santé de Picardie et la *Task Force alcool*¹, cet outil a pour but d'aider à mieux appréhender les risques liés aux addictions mais aussi de permettre l'initiation d'une démarche de prévention collective en matière d'addictions.

Il contient des éléments d'ordre réglementaire, méthodologique en gestion et en prévention du risque alcool-addiction mais aussi des ressources locales utiles sur le département de l'Oise.

L'ensemble des partenaires vous souhaite une bonne utilisation de ce guide et reste à votre entière disposition.



¹ Initiée par le Préfet de région et les autorités sanitaires, l'action pilote communément appelée *Task force alcool* vise l'expérimentation de nouvelles modalités d'intervention en prévention du risque alcool notamment en direction des jeunes sur trois territoires picards.



[Retour menu](#)

1 VERRE D'ALCOOL = UN VERRE DE...

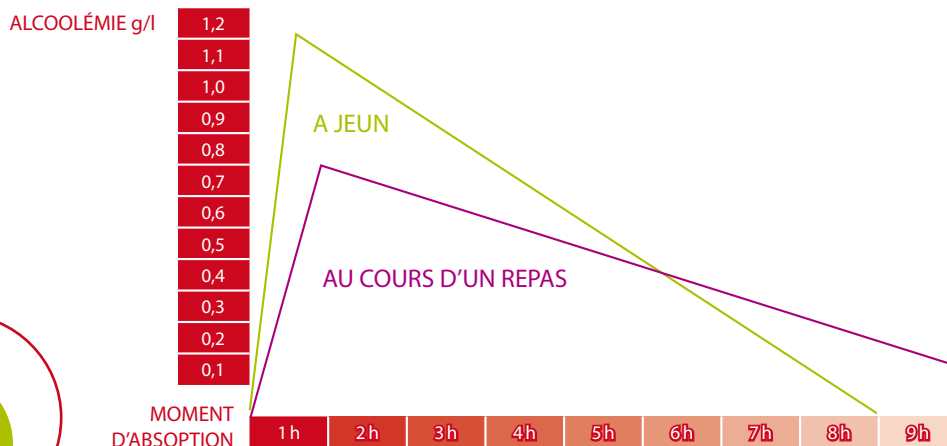


Dans tous ces verres, la quantité d'unités d'alcool est identique.

Les mélanges avec des boissons non alcoolisées ne diminuent pas la quantité d'alcool absorbée.

LE TAUX D'ALCOOLÉMIE DIMINUE DE LA FAÇON SUIVANTE :

(schéma synthétique nécessitant la prise en compte de l'état de santé de la personne)



QUELQUES REPÈRES...

POUR ÉVALUER VOTRE TAUX D'ALCOOLÉMIE EN G/L

Un verre (de vin, de bière, de digestif...) pris **à jeun** fait monter l'alcoolémie de :

- **0,28 g/l** chez une **femme de 60 kg**
- **0,19 g/l** chez un **homme de 75 kg**

Au **cours d'un repas**, vous atteignez 0,5 g/l :

- Dès **2-3 verres** pour une **femme**
- Dès **3-4 verres** pour un **homme**

Ces chiffres sont purement indicatifs. L'état de santé, la fatigue, la prise de médicament, sont autant d'éléments qui contribuent à l'augmentation de l'alcoolémie.

Sources :

Brochure «Alcool, votre corps se souvient de tout» de l'Inpes.
Brochure «L'alcool, idées vraies/idées fausses» de l'Anpa.

>> vous conseiller
>> vous soutenir
>> vous venir en aide

Ivresse sur le lieu de travail : quelle conduite à tenir ?

Un salarié présente un comportement anormal, il vous semble qu'il a bu :

- Vous le laissez « cuver » dans un coin loin de tout danger
- Vous le renvoyez chez lui
- Vous appelez les secours (le 15)
- Vous informez le médecin du travail



Réponse

+ AU DELÀ DE L'INCIDENT, PRÉVENIR/INFORMER

+ UN RENSEIGNEMENT : À QUI M'ADRESSER ?

- Médecin du travail
- Inspection du travail

+ DES RESSOURCES À CONSULTER

- Guide pratique, l'alcool sur les lieux de travail 
- Problème d'alcool en milieu professionnel, quelques pistes pour les collègues 

>> vous conseiller
>> vous soutenir
>> vous venir en aide

LA CONDUITE À TENIR DU CHEF D'ÉTABLISSEMENT OU DU RESPONSABLE HIÉRARCHIQUE EN CAS D'IVRESSE SUR LE LIEU DE TRAVAIL :

- 1 Assurer la sécurité de la personne en procédant au retrait du poste de travail ou en empêchant la prise de poste.
- 2 Confirmer l'état d'ivresse par un éthylotest est possible que sous certaines conditions précises (Cf. procédure inscrite dans le règlement intérieur, uniquement pour les postes à risque listés, avec possibilité de contestation).
- 3 En cas d'éthylotest positif, organiser un rapatriement externe (famille, secours médicalisés) mais ne jamais laisser le salarié rentrer seul.
- 4 Prévoir un entretien différé avec le salarié, éventuellement en présence d'un tiers, pour analyser les faits constatés en matière de responsabilité professionnelle (sécurité et respect du contrat de travail, du règlement intérieur...).
- 5 Prévoir une visite avec le médecin du travail dès que possible, en signalant le motif de la demande. Cette visite permettra de déterminer l'aptitude au poste et pourra être l'occasion d'un suivi, dans le respect du secret médical.

Ivresse sur le lieu de travail : quelle conduite à tenir ?

>> vous conseiller
>> vous soutenir
>> vous venir en aide

RÉPONSE DU TEST

Un salarié présente un comportement anormal, il vous semble qu'il a bu :

- Vous le laissez « cuver » dans un coin loin de tout danger
 - ↪ Non, l'état du salarié peut s'aggraver, il ne doit pas rester seul, la responsabilité de l'employeur est engagée.
- Vous le renvoyez chez lui
 - ↪ Non, il risque un accident de trajet.
- Vous appelez les secours (le 15)
 - ↪ Oui, un professionnel de santé vous conseillera sur la meilleure conduite à tenir.
- Vous informez le médecin du travail
 - ↪ Oui, cela permet une orientation vers le soin dans le respect de la confidentialité.

Législation de l'alcool en entreprise

>> vous conseiller
>> vous soutenir
>> vous venir en aide

Pouvez-vous réaliser un alcootest à votre salarié ? (à condition de) :

- Le faire faire par le médecin du travail
- Le faire vous même en présence d'un témoin
- Le faire même s'il ne figure pas au règlement intérieur

Réponse

CODE DU TRAVAIL

- Pas de travailleur en état d'ivresse sur les lieux du travail (R4228-21), confirmé par la jurisprudence du 15/11/2000.
- Aucune boisson alcoolique sur les lieux du travail, sauf vin, bière, cidre, poiré, non additionnés d'alcool (R4228-20).
Ces consommations peuvent toutefois être limitées voire interdites dans le cadre du règlement intérieur (ex : réduites aux heures des repas, quantité d'alcool limitée...).
- Mise à disposition pour le personnel d'eau potable et fraîche (R4225-2).
- Dans certaines conditions de travail, mise à disposition gratuite d'au moins une boisson sans alcool (R4225-3).
- Pas d'attribution d'alcool au titre d'avantage en nature (R3231-16).
- Le chef d'établissement assure la sécurité et protège la santé des travailleurs (L4121-1).
- Chaque travailleur doit prendre soin de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes (L4122-1).

UTILISATION DE L'ALCOOTEST

- (Circulaire DRT n°5-83 du 15 mars 1983).
- Prévu uniquement pour faire cesser une situation dangereuse, si danger pour le salarié lui-même ou pour les tiers.
 - Réservée à des postes à risque pour les salariés manipulant des produits dangereux, occupés à une machine dangereuse ou conduisant des véhicules.
 - Doit être notifiée sur le règlement intérieur avec liste des postes ou des produits concernés (*arrêté du 17/10/1985 du Conseil d'État*).
 - Le contrôle positif d'une alcoolémie, quand les dispositions du règlement intérieur le permettent et avec possibilité de contestation, peut déboucher sur une sanction (*arrêt du 22/05/2002 de la Cour de Cassation*).

CODE PÉNAL

- La mise en danger d'autrui (le fait d'exposer une personne à un risque de mort ou de blessure par violation d'une obligation de sécurité) constitue un délit (223-1, livre II).
- La coresponsabilité de l'employeur et des autres salariés est de plus en plus souvent établie dans la jurisprudence.

CODE DE LA ROUTE

- Il est interdit de conduire avec une alcoolémie égale ou supérieure à 0,5g/l d'alcool dans le sang (ou 0,25 mg par litre d'air expiré) (R 234-1).
- Pour les conducteurs de transport en commun, le taux maximal d'alcoolémie est fixé à 0,2 g/l d'alcool dans le sang (R 234-1).

>> vous conseiller
>> vous soutenir
>> vous venir en aide

RÉPONSE DU TEST

Vous pouvez réaliser un alcootest à votre salarié à condition de :

- Le faire faire par le médecin du travail**
↪ **Non, ni le médecin ni l'infirmière d'entreprise ne peuvent être impliqués dans la réalisation de l'alcootest en entreprise car ils sont liés par le secret médical.**
- Le faire vous-même en présence d'un témoin**
↪ **Oui, uniquement si les conditions de réalisation de l'alcootest sont définies au règlement intérieur et pour faire cesser une situation dangereuse. Il convient également de donner au salarié la possibilité de contester la réalisation du contrôle ou de demander la présence d'un témoin.**
- Le faire même s'il ne figure pas au règlement intérieur**
↪ **Non.**

Cannabis, drogues, médicaments : quelle conduite à tenir ?

Dans votre entreprise, vous découvrez des signes évocateurs d'une consommation de drogues. Quelles mesures prendre ?

Se faire conseiller

Attention un comportement anormal peut avoir différentes origines (maladies, traitements médicamenteux...), **un avis médical est donc indispensable**.

L'employeur, qui a l'obligation d'assurer la sécurité dans son entreprise, a la possibilité de demander une visite médicale auprès du médecin du travail. Ce dernier, suite à son examen médical, jugera seul des suites à donner et cette visite médicale fera l'objet de la rédaction d'une fiche d'aptitude pouvant éventuellement comporter des restrictions voire une inaptitude temporaire.

Prévenir

Quand on est employeur, la meilleure façon de lutter contre les consommations de produits consiste à mettre en place **une démarche de prévention collective**. Celle-ci doit impliquer tous les niveaux d'acteurs (RH, Santé au travail, DP, CHSCT, encadrement) et se traduire par **une information régulière et un dialogue avec tous les salariés** : les drogues ne doivent plus être un sujet tabou.

En parallèle, il s'agit d'instaurer ou de rappeler des règles claires du règlement intérieur vis-à-vis des consommations de produits et surtout de les faire respecter.

Connaitre la législation

La loi du 31 décembre 1970 pose les bases de la législation et de la répression en matière de stupéfiants. Trafic, revente et usage de stupéfiants sont interdits et sanctionnés par le code de la santé publique et le code pénal.


Le code du travail ne prévoit aucune disposition complémentaire quant à l'usage des stupéfiants. Toutefois, il autorise à l'article L1121-1 la pratique des tests de dépistage par un médecin, que ce soit au moment de l'embauche ou lorsque la personne est déjà salariée, **pour les postes à risques particuliers**¹. Une généralisation de tels contrôles à l'ensemble des salariés n'est pas conforme au code du travail qui interdit le dépistage systématique et a priori.

L'employeur peut donc prévoir l'usage du dépistage des stupéfiants dans le règlement intérieur. La nature et l'objet du dépistage ainsi que les conséquences d'un résultat positif doivent être expliqués obligatoirement au préalable par l'employeur aux salariés qui doivent donner leur accord quant à la nature de la recherche.

UTILISATION DES TESTS DE DÉPISTAGE

Trois types de tests de dépistage sont possibles : sang, urine, salive. Ces examens biologiques ne peuvent être pratiqués que par un médecin ou un biologiste médical. Ils ne sauraient, toutefois, dispenser d'une politique de prévention, sans laquelle le contrôle ne serait pas efficace. Le recours aux tests de dépistage doit être défini au règlement intérieur.

+ UNE RESSOURCE À CONSULTER

- Repères pour une politique de prévention des risques liés à la consommation de drogues en milieu professionnel 

>> vous conseiller
>> vous soutenir
>> vous venir en aide

¹ Le code du travail ne définit pas ces postes. La liste doit être définie en concertation avec les représentants du personnel.

Prévenir/Inform

Actions de prévention en entreprise : plusieurs niveaux complémentaires

Entreprise

Inform

- Campagne d'information et de prévention.
- Réunions collectives d'informations.
- Formation.
- Interventions du médecin du travail.
- Interventions des associations spécialisées.

Ressources

Gérer

- Elaboration du règlement intérieur.
- Elaboration de protocole de gestion des moments de convivialité (Gestion des pots...).
- Formation de l'encadrement.
- Elaboration de protocole d'interventions.

Ressources

Aider

- Soutien à la motivation par le médecin du travail.
- Orientation vers le soin (médecin traitant, consultations en alcoologie et addictologie) ou groupes de paroles (Cf. groupes d'entraides...).
- Soutien et/ou accompagnement individuel (psychologue, assistant social, médecin du travail).

Ressources

>> vous conseiller
>> vous soutenir
>> vous venir en aide

DÉMARCHE DE PRÉVENTION : DU COLLECTIF À L'INDIVIDUEL

« La stratégie à mettre en place passe par la définition d'une démarche collective (informations pour tous), sans négliger l'accompagnement de l'individu.

DÉMARCHE DE PRÉVENTION : PRÉVENIR L'ENSEMBLE DES RISQUES LIÉS À LA CONSOMMATION

« Le risque alcool ne concernant pas que les personnes alcool dépendantes, il semble opportun de s'adresser à l'ensemble des salariés ».

DÉMARCHE DE PRÉVENTION : LES RÔLES DE CHACUN (HIÉRARCHIE, COLLÈGUES, LE MÉDECIN DU TRAVAIL, LES ASSOCIATIONS...)

« La prévention de l'usage à risque est l'affaire de tous ».

- + Pots de départ, repas d'affaires, pénibilité du travail, concurrence, stress... les motifs de recourir à un produit sont multiples.
- + Attention à ce que les règles édictées dans l'entreprise ne soient pas discréditées par des rituels ou pratiques au sein de l'entreprise (valorisation sociale de l'alcool...) rendant les messages de prévention contradictoires et inefficaces.

<<

>>

Retour menu



PRÉVENTION - INFORMATION - CONSEILS



Services de santé au travail

Le but est la prévention de toute altération de la santé des travailleurs en surveillant la santé, la sécurité, l'hygiène au travail. Ils proposent une équipe pluridisciplinaire médicale, technique, organisationnelle qui sont les conseillers de l'employeur et des salariés. Quatre services interentreprises de santé au travail existent dans le département de l'Oise :

> MEDISIS

Personne contact : Dr Isabelle Araszkievitz

Tél. : 03 44 06 15 93

E-mail : i.araszkievitz@medisis.asso.fr

> SMTVO

Personne contact : Dr Marie Claude Chambon

Tél. : 03 44 38 51 96

E-mail : mc.chambon@smtvo.org

> SMIBTP

Personne contact : Dr Mireille Domart

Tél. : 03 44 06 15 80

E-mail : md.smibtp@gmail.com

> SMIN

Tél. : 03 44 09 38 22

E-mail : smin.secretariat1.med@wanadoo.fr



Anpaa de l'Oise

L'association nationale de prévention en alcoologie et addictologie assure des interventions adaptées au contexte de chaque entreprise, en impliquant tous les acteurs autour d'une méthode globale de prévention :

- évaluation et diagnostic,
- mise à disposition d'outils d'information et actions de sensibilisation des salariés,
- formation de l'encadrement à la gestion des risques liés à la consommation de produits, avec création d'un comité de pilotage dans l'entreprise,
- formation de volontaires-relais de prévention.

Personne contact : Bernard Hemmer

Tél. : 03 44 45 81 13

E-mail : anpaa.bhemmer@laposte.net



AIDE ET ACCOMPAGNEMENT DES SALARIÉS EN DIFFICULTÉ



Sato Picardie

Pôle soins en ambulatoire offre une prise en charge adaptée aux personnes dépendantes aux drogues licites et illicites, à leurs familles ainsi qu'à leur entourage. Il constitue également un pôle ressource pour les professionnels.

Pôle Prévention assure des missions de prévention destinées aux jeunes consommateurs et développe des actions de sensibilisation et d'information auprès d'un large public.

L'équipe peut proposer, en concertation avec les services de santé des entreprises, des actions de prévention et/ou d'information, voire de formation sur les prises de risques liés aux addictions.

Personne contact : Dominique Lefevre

Tél. : 03 44 15 32 40

E-mail : sato.lefevre.d@wanadoo.fr



Ireps de Picardie

Instance régionale d'éducation et de promotion de la santé

L'Ireps de Picardie accompagne tout professionnel (y compris les entreprises, les administrations ou collectifs de travail) dans une réflexion sur la mise en oeuvre d'actions de prévention et d'éducation pour la santé (aspect méthodologique).

Relais des campagnes de prévention nationales (documentation gratuite : affiches, brochures, dépliants), elle dispose également d'outils d'interventions relatifs à différents thèmes de santé (alcool, cannabis, nutrition, sida, tabac).

Personne contact : Aurélie Buteux

Tél. : 03 44 10 51 90

E-mail : aurelie.buteux@ireps-picardie.fr

RESSOURCES



PRÉVENTION - INFORMATION - CONSEILS



Groupements d'Entreprises / MEDEF Oise / UIMM Oise

Organisations patronales

Le service Sécurité, Santé, Développement Durable des organisations patronales accompagne ses adhérents dans la prévention des risques, via une assistance technique et juridique pour la mise en œuvre pratique des obligations en matière de Sécurité / Santé au Travail et d'Environnement.

Personne contact : Maryse PARENT / Jérémie MOTTEAU

Tél. : 03 44 55 96 00

E-mail : contact@medef-oise.fr



Chambre de Métiers et de l'Artisanat de l'Oise

Etablissement public sous tutelle du Préfet, la CMA est chargée de représenter, auprès des pouvoirs publics, les intérêts généraux de l'artisanat. Elle a également pour mission de promouvoir le développement des entreprises du secteur. Elle accompagne l'artisan dans chaque de sa vie professionnelle : apprentissage, création d'entreprise, formation, développement économique, transmission d'entreprise...

Personne contact : Sylvie de Guillebon - *Conseillère Environnement / Sécurité*

Tél. : 03 44 23 14 44

E-mail : sdeguillebon@cma-oise.fr



Fédération du bâtiment de l'Oise

La Fédération française du bâtiment est une organisation professionnelle, qui rassemble 57 000 entreprises, dont 42 000 artisanales.

Chargée de représenter et d'accompagner les entreprises du secteur, elle veille à promouvoir l'image des métiers du bâtiment et assure la défense de la profession auprès de l'Administration, des Pouvoirs Publics, des décideurs économiques et des acteurs de la construction.

Elle aide et conseille également au quotidien les entreprises du secteur à appliquer au mieux les textes et décrets...

Personne contact : Alina RYPIEN – *Juriste droit social*

Tél. : 03 44 06 15 04

E-mail : rypiena@d60.ffbatiment.fr



AIDE ET ACCOMPAGNEMENT DES SALARIÉS EN DIFFICULTÉ



ARS de Picardie

Agence régionale de santé de Picardie

L'Agence régionale de santé (ARS) de Picardie met en œuvre la politique régionale de santé, en coordination avec les partenaires et en tenant compte des spécificités de la région et de ses territoires. Ses actions visent à rendre le système de santé plus efficace et à améliorer la santé de la population. A ce titre, l'un de ses objectifs consiste à prévenir les risques liés aux addictions (alcool, tabac, drogues) par le biais de financements d'actions de prévention dans ce domaine.

Personne contact : Charline CAPEL ou Jocelyne BARAT

Tél. : 03 44 89 61 30 ou 31

E-mail : ARS-PICARDIE-PREVENTION@ars.sante.fr



Chambre de commerce et d'industrie Territoriale de l'Oise

Les missions de la CCITO sont entièrement tournées vers le développement économique de l'Oise et de ses entreprises : elle représente leurs intérêts auprès des pouvoirs publics et leur fournit des équipements et des services susceptibles de favoriser leur développement.

Le service développement durable accompagne les entreprises en matière de santé sécurité au travail par le biais :

- de conseils personnalisés sur la prévention des risques,
- de visites d'entreprises
- du club santé sécurité au travail en collaboration avec la CARSAT Nord Picardie. Le Club se veut un lieu d'échange, de veille et d'information des entreprises.

Personne contact : Sandrine Tannièrè

Tél. : 03 44 79 80 97

E-mail : sandrine.tanniere@cci-oise.fr



RESSOURCES



PRÉVENTION - INFORMATION - CONSEILS



DIRECCTE

Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi

Elle met en œuvre, de façon coordonnée et intégrée, les politiques publiques de soutien :

- au développement des entreprises,
- à l'insertion professionnelle et au développement de l'emploi,
- à l'amélioration des conditions de travail et d'emploi,
- à la régulation concurrentielle des marchés.

La DIRECCTE regroupe les missions exercées antérieurement par les structures suivantes : DRTEFP et la DDTEFP, DRCCRF, les services de développement économique et de métrologie des DRIRE, DRCE, DRCA, DRT, le chargé de mission à l'intelligence économique.

Personne contact : Unité territoriale de l'Oise

Tél. : 03 44 06 26 33

E-mail : dd-60.direction@direccte.gouv.fr



Résab

Réseau Alcool du Beauvaisis

15 structures travaillent en réseau avec pour objectif d'améliorer les réponses aux personnes en difficulté avec une problématique d'addiction (Alcool, tabac, toxicomanie). Selon vos attentes, sept membres des structures du Résab peuvent vous accueillir, vous informer et vous orienter face à une problématique d'addiction.

Personne contact : Martine Uribes

Tél. : 03 44 11 26 49

E-mail : resab@ch-beauvais.fr



AIDE ET ACCOMPAGNEMENT DES SALARIÉS EN DIFFICULTÉ



CARSAT Nord Picardie

Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail

La CARSAT intervient dans le domaine des risques professionnels, en développant et coordonnant la prévention des accidents du travail et maladies professionnelles et en concourant à l'application des règles de tarification des ATMP et à la fixation des tarifs. Le service social de la CARSAT aide les assurés à prévenir le risque de désinsertion professionnelle.

Personne contact : service prévention

Tél. : 03 20 05 60 28

E-mail : serviceprevention@carsat-nordpicardie.fr



CAPEB Oise

Chambre de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment de l'Oise

Organisation professionnelle représentative de l'Artisanat du Bâtiment, la CAPEB représente et défend individuellement ou collectivement les entreprises artisanales du Bâtiment auprès des Pouvoirs Publics, de l'administration et des acteurs de la construction. Elle informe les Artisans de leurs obligations et les alerte sur les nouvelles normes ou les nouvelles lois. La CAPEB organise des formations adaptées aux besoins des Artisans et de leurs salariés ; elle accompagne quotidiennement les entreprises artisanales du Bâtiment sur les plans juridique, économique, professionnel et technique.

Personne contact : Nadine Dumoulin - Secrétaire général

Tél. : 03 44 05 03 42

E-mail : ndumoulin@capeb60.fr

