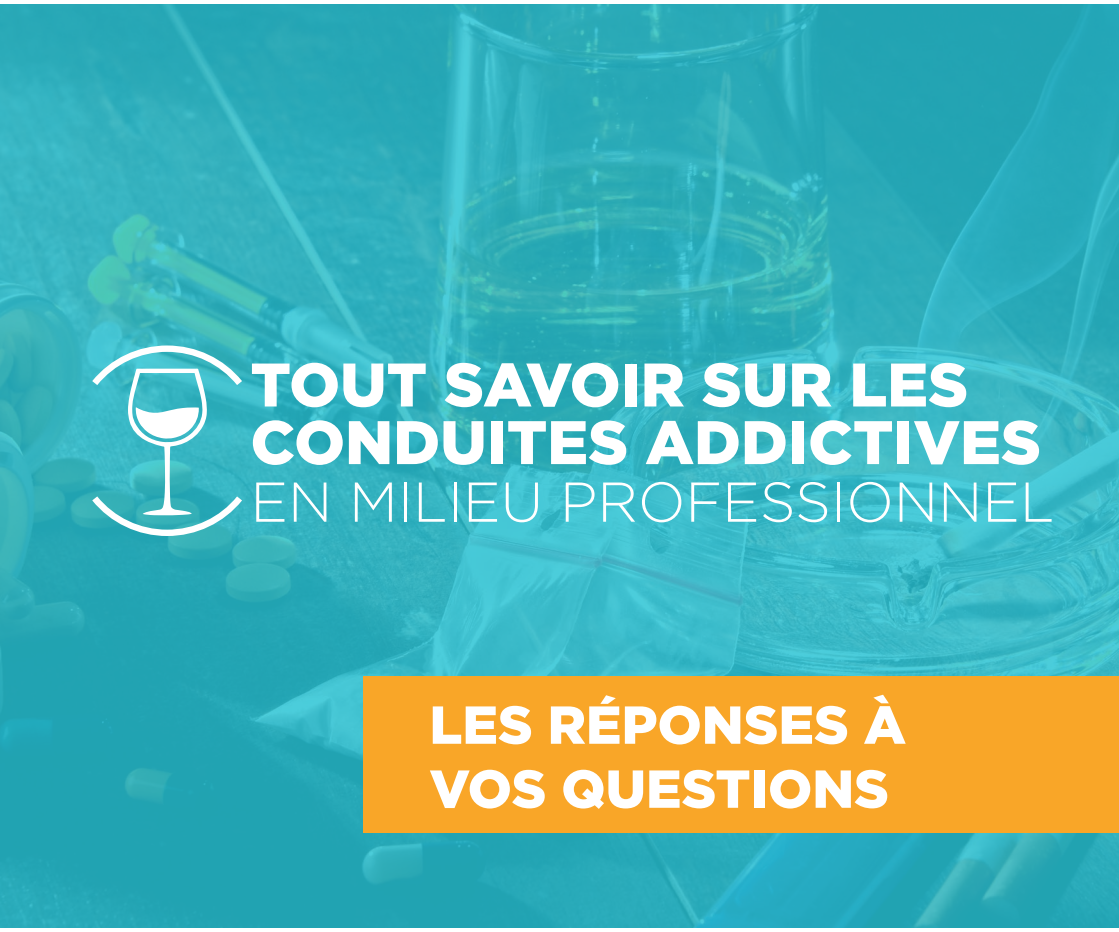
présoa
LA PRÉVENTION SANTÉ AU TRAVAIL



TOUT SAVOIR SUR LES CONDUITES ADDICTIVES EN MILIEU PROFESSIONNEL

LES RÉPONSES À VOS QUESTIONS

www.presoa.org

RETOUR SUR L'ORIGINE DE **L'ADDICTION**

LES PRATIQUES ADDICTIVES ONT UNE MULTIORIGINE :

1. Vie privée :

- Consommation dans la vie personnelle ayant un impact sur le travail.

2. Conditions professionnelles

- Culture d'entreprise (pot, repas d'affaire, séminaire, congrès, afterworks) ;
- Accessibilité (facilité d'accès : fabrication, distribution, vente, services hôteliers) ;
- Pallier aux contraintes (stress, horaires atypiques, métiers exposant au froid/à la chaleur, travail physique, isolé, risques psychosociaux).



QUEL COMPORTEMENT ADOPTER LORS D'UNE SUSPICION DE CONSOMMATION DE SUBSTANCES PSYCHOACTIVES ?

DÉFINITION

SUBSTANCE PSYCHOACTIVE (SPA) :

Produit licite (alcool, nicotine, certains médicaments : anxiolytique, psychotrope, antalgique etc.) ou illicite (héroïne, cocaïne, cannabis etc.) qui peut modifier le comportement, les perceptions, la vigilance et qui peut nuire à la santé physique et psychologique (coordination, motricité, pathologies).

« L'employeur a l'obligation de prendre toutes mesures pour assurer la sécurité et la santé physique et mentale de ses salariés ».
(Code du Travail, article L4121-1).

Pour cela, il est nécessaire d'appliquer quelques recommandations face à un comportement inhabituel :

- Ne pas laisser repartir seul le salarié ;
- Placer le salarié en sécurité avec une surveillance (après l'avoir retiré de son poste de travail ou lui avoir interdit de prendre son poste) ;
- Organiser la prise en charge du salarié en contactant les services de secours (SAMU, 15), afin de se faire indiquer une conduite à tenir ;
- Ne pas hésiter à en informer le médecin du travail afin que celui-ci puisse revenir sur l'incident et évaluer la situation avec la salarié.



L'EMPLOYEUR EST-IL RESPONSABLE SUR UN ACCIDENT DE TRAJET TRAVAIL-DOMICILE ?

DÉFINITION

ACCIDENT DE TRAJET / MISSION :

Un accident de trajet c'est un accident survenu pendant le trajet entre le lieu de travail et la résidence principale ou un lieu habituel de prise de repas, etc.

Un accident de mission c'est lorsque le salarié est en mission (déplacement ou exécution d'une tâche sur un lieu qui n'est pas le lieu habituel de travail).

L'OBLIGATION DE SÉCURITÉ DE L'EMPLOYEUR

L'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Cette obligation s'applique aussi aux déplacements professionnels, y compris lorsque les salarié•es utilisent leur propre véhicule ou un véhicule mis à disposition par l'entreprise.
En cas d'accident de la circulation impliquant un salarié en état d'ébriété, l'employeur peut être tenu responsable si sa négligence ou son manquement à son obligation de sécurité a contribué à l'accident.

Par exemple : s'il n'y a pas de mesures de prévention existantes au sein de l'entreprise concernant la prise de substances lors de la conduite de véhicules (sensibilisation, formation, notes de service etc.)

LA RESPONSABILITÉ PÉNALE DE L'EMPLOYEUR

En cas d'accident routier causé par un salarié en état d'ivresse, l'employeur peut également voir sa responsabilité pénale engagée si la victime ou les autorités démontrent qu'il a été à l'origine ou qu'il a contribué à l'état d'ébriété du salarié.
Par exemple : pot d'entreprise où l'alcool est à disposition.



LA RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYEUR PEUT-ELLE ÊTRE ENGAGÉE EN CAS D'ACCIDENT PENDANT OU APRÈS LE POT D'ENTREPRISE ?

Le Code du travail interdit de laisser entrer ou séjourner des personnes en état d'ivresse sur le lieu de travail. Le/la salarié•e reste subordonné•e à l'employeur et soumis à son pouvoir de direction, dans la mesure où il participe à un pot sur invitation de son employeur.

Par ailleurs, si un accident survient pendant ou après le pot, l'employeur peut voir sa responsabilité engagée :



Pour faute inexcusable, l'employeur est tenu envers le/la salarié•e à une obligation de sécurité de résultat. En cas d'accident du travail, tout manquement à cette obligation peut engager sa responsabilité sur ce fondement.

Sur le plan pénal, on parlera de non-assistance à personne en danger ou encore homicide involontaire. En cas d'accident suite à un pot par exemple, le/la salarié•e victime ou ses ayants droits pourront éventuellement engager la responsabilité de l'employeur.

Sur le plan civil, l'employeur peut être tenu responsable des éventuels dommages que ses salariés peuvent causer à des tiers.

À NOTER

Ne pas oublier que le salarié a aussi une obligation de sécurité.
L'obligation de sécurité du salarié est issue de l'article L4121-1 du Code du travail : Il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou omissions au travail *(Code du travail article L. 41 22- 1 et article. 4 .1).*

QUELLES MESURES DE PRÉVENTION POUR L'EMPLOYEUR ?

FACTEURS PROFESSIONNELS :

- **Tensions psychiques :** conflits, souffrance, isolement, perte de sens, injonctions contradictoires, manque de reconnaissance....
- **Tensions physiques :** temps de travail, horaires atypiques, activité répétitive, intensité des gestes....
- **Pratiques culturelles et socialisantes :** habitudes conviviales, démarche commerciale, cohésion d'équipe, etc.
- **Précarité professionnelle :** statut, rémunération, évolution...
- **Disponibilité et offre des produits liés au milieu professionnel :** offre d'alcool sur le lieu de travail, métiers de production ou de vente, métiers de la santé...
- **Pauvreté des liaisons sociales :** isolement, manque de soutien, manque de communication...

À NOTER

DUERP (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels)

C'est une évaluation des risques professionnels formalisés dans un document unique (décret 2001-2016 du 5 Novembre 2001) qui doit être mis à jour au moins annuellement ou en cas de transformation importante des postes de travail.

COMMENT LES INTÉGRER ?

1. **Faire un état des lieux**
   Lister les facteurs de risque présents dans l'entreprise et les postes de sûreté et de sécurité
2. **Réglementer la consommation (alcool/tabac)** : via le Règlement Intérieur ou une note de service.
   - Mettre en place un protocole d'encadrement des pots
   - Prévoir une conduite à tenir en cas de « comportement inhabituel »
   - Définir une conduite à tenir en cas de comportement inhabituel
3. **Information – Sensibilisation**
   - Sensibiliser les salariés (sessions d'information, affichage informatif, relai des campagnes de santé publique...)
   - Former les encadrants
   - Intégration des risques liés à la consommation de substances psychoactives (SPA) dans le livret d'accueil des nouveaux embauchés
4. **Accompagnement**
   - Afficher les coordonnées des structures de soins ou d'aide.
   - Échanger avec le Service de Prévention et Santé au Travail (SPSTI)



ALCOOL ET TRAVAIL : QUE DIT LA RÉGLEMENTATION ?

RÈGLEMENT INTÉRIEUR ET CODE DU TRAVAIL

« Aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail. »

Extrait du Code du travail sur l'alcool autorisé (Art. R. 4228-20)

Cependant, l'employeur peut aussi limiter ou interdire, pour la sécurité de ses salariés, toute consommation d'alcool sur le lieu de travail dans le règlement intérieur de l'entreprise ou par note de service.

Ces mesures, destinées à limiter les risques d'accident, doivent être proportionnées au but recherché.
Disposition de fond (démontrer que l'état d'ébriété expose à un danger).
Attention, sous réserve de validation par l'Inspection du Travail, Avis du CSE, Conseil des Prud'hommes.

Il est interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes ivres.

Une amende de 10 000 € par salarié concerné peut être appliquée si ces règles ne sont pas respectées.



DÉFINITION

RÈGLEMENT INTÉRIEUR À PARTIR DE COMBIEN ?:

Le règlement intérieur est un document qui détermine les droits et les obligations des employés au sein de l'entreprise.

Sa mise en place est obligatoire à minima dans les entreprise employant au moins 50 salariés.

À NOTER

La responsabilité de l'employeur, mais aussi celle des salariés, peut être engagée en cas d'accident causé par un salarié sous l'emprise de l'alcool (quid responsabilité civile, pénale).

TEXTES DE LOI ET RÉFÉRENCES DU CODE DU TRAVAIL :

Art. R4228-19 et R4228-25
Consommation d'alcool sur le lieu de travail :
Art. R4228-20 et R4228-21
Art. L4741-1 à L4741-8
Art. L4122-1

FACE À DES CONSOMMATIONS DE SPA, QUEL EST MON RÔLE EN TANT QU'EMPLOYEUR ?

L'obligation générale de sécurité qui incombe à l'employeur, définie par la jurisprudence comme une obligation de sécurité de résultat, doit le conduire à prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs (article L. 4121-1 du Code du travail). *(Source INRS)*

À NOTER

Orientation vers les services de soins et adaptation du suivi médical professionnel.

Votre service de santé au travail est votre interlocuteur privilégié.
Soumis au secret professionnel et médical.

Comment le solliciter ?

- *Visite demande employeur (préciser le motif au salarié et au médecin du travail).*
- *Visite demande salariée.*

RETROUVEZ TOUTE L'ACTUALITÉ DE LA PRÉVENTION ET DE LA SANTÉ AU TRAVAIL ET DE PRÉSOA SUR NOS RÉSEAUX SOCIAUX

linkedin.com/company/presoa

@Presoa

Retrouvez les vidéos Présoa sur notre chaîne YouTube : **bit.ly/YoutubePresoa**

présoa
LA PRÉVENTION SANTÉ AU TRAVAIL

Siège social Présoa
Rue Théodore Monod, Z.A. Bois de la Chocque
BP 40362 - 02100 Saint-Quentin

www.presoa.org | contact@presoa.org

présanse PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL HAUTS-DE-FRANCE

afaq ISO 9001 Qualité AFNOR CERTIFICATION

Siège social Présoa certifié ISO9001 sur les fonctions supports

Copyright Présoa - Illustrations : Adobe Stock - V.2026-04