



# GUIDE PRATIQUE ADDICTIONS

LA CONSOMMATION DE SUBSTANCES PSYCHOACTIVES, SOURCE DE RISQUE POUR LA SÉCURITÉ DES SALARIÉS ET DES TIERS DOIT ÊTRE ÉVALUÉE ET INTÉGRÉE À LA POLITIQUE DE PRÉVENTION DE L'ENTREPRISE.

**Votre médecin du travail vous a remis ce guide ... Il contient :**

**Une brochure d'informations sur les addictions**

**Un « pack Addictions » composé de plusieurs fiches :**

- **Fiche pratique n° 1 : Définitions**
- **Fiche pratique n° 2 : Facteurs de risque de la conduite addictive**
- **Fiche pratique n° 3 : Comportement anormal ou inhabituel, que faire ?**
  - *Conduite à tenir*
  - *Fiche de constat*
- **Fiche pratique n° 4 : Démarche de prévention en entreprise**
  - *Fiche prévention 1 : Présentation d'une démarche collective en entreprise*
  - *Fiche prévention 2 : Etat des lieux réalisé par le comité de pilotage*
  - *Fiche prévention 3 : Cadre d'un dialogue possible avec un salarié*
- **Fiche pratique n° 5 : Questions les plus fréquentes des employeurs**
- **Fiche pratique n° 6 : Ressources réglementaires et bibliographie**

**Source du document :**

- Pratiques addictives au travail : Liaisons sociales, dossier pratique n°189 du 21/10/2015 et n°62 du 30/03/2017
- Légifrance
- **Mise à jour : mai 2019**

## LES ADDICTIONS : DÉFINITIONS

L'addiction se définit par la dépendance à un produit et/ou une attitude (addiction comportementale). C'est une source de plaisir qui peut devenir un besoin asservissant et envahissant. Le sujet perd la liberté de ne pas s'y soumettre malgré la volonté qu'il a de « s'en sortir ». Son rapport au monde est modifié (relation au temps, à l'espace et à autrui).

- **Abus** : consommation pouvant entraîner des dommages physiques, psychiques ou sociaux.
- **Addiction** : conduite qui repose sur une envie répétée et irrésistible, en dépit de la motivation et des efforts du sujet pour s'y soustraire.
- **Dépendance** : ensemble de phénomènes comportementaux, cognitifs et physiologiques survenant à la suite d'une consommation répétée de substances psychoactives : un désir puissant de consommation du produit (**craving**), une difficulté à contrôler la consommation, la poursuite de la consommation malgré la connaissance de ses effets nocifs pour la santé, effet de « manque » en cas de non consommation, désinvestissement progressif des activités professionnelles, sociales et/ou familiales...
- **Drogue** : substance naturelle ou de synthèse dont les effets psychotropes suscitent des sensations apparentées au plaisir, incitant à un usage répétitif pouvant aller jusqu'à l'asservissement ou à une addiction, visant à éviter un syndrome de manque.
- **Drogue illicite** : substance dont l'usage ou le trafic est réprimé par la loi du 31/12/1970. La liste de ces substances illicites comporte notamment le cannabis, la cocaïne, les opiacés, l'ecstasy, les champignons hallucinogènes ...
- **Etat ébrioux** : altération des sens (perception de l'environnement et du temps, vision, équilibre...) due à une consommation occasionnelle ou répétée d'alcool ou d'autres substances psychoactives : excitation, irritabilité, troubles de coordination des mouvements, de l'équilibre et/ou de la vision... jusqu'à l'inconscience prolongée.
- **Médicament psychotrope** : substance chimique d'origine naturelle ou artificielle susceptible de modifier l'activité mentale. Il peut s'agir d'anxiolytiques (tranquillisants), de somnifères, de neuroleptiques, d'antidépresseurs, de traitements de substitution aux opiacés (Méthadone® ou Buprénorphine®)...
- **Polyconsommation** : mode de consommation qui consiste à associer différentes substances psychotropes, licites ou non, afin d'en renforcer ou modifier les effets.
- **Substance psychoactive** : substance modifiant le fonctionnement psychique : alcool, amphétamines et produits dérivés, caféine, cannabis, hallucinogènes, nicotine (tabac), opiacés, sédatifs, hypnotiques et anxiolytiques, solvants volatils... Cet effet est soit recherché (cas des « médicaments psychotropes » et des « drogues »), soit non recherché (effets secondaires de médicaments non psychotropes ou exposition professionnelle à un solvant par exemple).
- **Usage** : consommation occasionnelle ou régulière pouvant comporter ou non des risques pour la santé.

## LES FACTEURS DE RISQUE DE LA CONDUITE ADDICTIVE

Une addiction résulte d'une conjonction de différents facteurs, variable suivant les individus :

### Facteurs psychologiques :

L'attrait pour l'inconnu, la recherche de plaisir ou de bien-être, le désir d'enrichir son expérience, le besoin de compensation ou de faire face à des situations difficiles (professionnelles ou privées)...

### Facteurs biologiques :

C'est le « **système de récompense** » de l'organisme qui est à l'origine de la dépendance. La consommation de certains produits procure une sensation agréable qui stimule la production de neurotransmetteurs dans le cerveau, entraînant une augmentation de la dopamine (hormone du plaisir). Avec le temps, le cerveau s'habitue à ces concentrations élevées de dopamine qui deviennent indispensables. L'individu est alors « prisonnier » du produit ou d'un comportement, seul capable de lui procurer du plaisir.

### Facteurs sociaux et professionnels :

- **Facteurs familiaux** : influence de l'usage parental d'alcool ou d'autres drogues sur le comportement des enfants, éducation (trop rigide/ trop permissive)...
- **Facteurs liés à l'environnement privé** : isolement, ennui, incompréhension...
- **Facteurs liés à des événements** douloureux de la vie...
- **Facteurs socioculturels** : patrimoine culturel (le vin en France, cannabis au Moyen-Orient), enjeux économiques, apprentissage à consommer en groupe, métiers à risque, pénibles, en contact avec le public...
- **Facteurs professionnels qui « poussent » à la consommation** : pour surmonter une situation difficile à aborder ou à gérer, pour se rassurer sur sa capacité à faire ou à pouvoir faire aussi bien qu'un collègue, par manque de soutien de ses collègues ou de sa hiérarchie, pour combler l'ennui, l'inactivité ou la répétitivité des tâches, pour tenter de surmonter sa fatigue, son stress...

## COMPORTEMENT ANORMAL OU INHABITUEL : QUE FAIRE ?

### Si dans l'entreprise un salarié présente :

- Des difficultés récentes à réaliser ses tâches de travail
- Des difficultés à s'exprimer ou des propos incohérents ou inadaptés
- Des troubles de l'équilibre ou des difficultés à effectuer certains gestes
- Des troubles de la conscience : somnolence, fatigue intense
- Une agressivité inhabituelle

### Un trouble du comportement peut avoir différentes origines :

- Certaines maladies : infections (exemple : méningite), maladies neurologiques ou vasculaires (exemple : accident vasculaire cérébral, rupture d'anévrisme...) peuvent parfois avoir un début brutal
- Prise de produits psychoactifs (médicaments, alcool, produits illicites)

**Pas de diagnostic hâtif : un comportement anormal peut avoir différentes origines. Tout trouble du comportement nécessite un avis médical.**

### En cas d'urgence : Intervention du sauveteur secouriste du travail.

**APPEL aux numéros d'urgence pour avis : 15, 17, 112** (depuis un portable), **114** (numéro d'urgence pour personnes sourdes et malentendantes).

#### Le salarié doit :

- Etre éloigné de son poste de travail et accompagné d'un tiers (secouriste ou collègue)
- Ne pas être laissé seul
- Etre orienté en fonction des prescriptions du médecin régulateur

→ **Prévenir un membre de la famille ou un tiers.**

→ **Informé le médecin du travail.**

*Dans les conditions précisées au règlement intérieur, la réalisation d'un éthylo-test et/ou un autre test de dépistage est possible.*

**En aucun cas le salarié ne doit regagner seul son domicile ou se rendre seul chez son médecin traitant (même en taxi).**

Au retour du salarié, prévoir une consultation auprès du médecin du travail, qui peut être :

- Soit une visite de reprise au-delà de 30 jours d'arrêt maladie
- Soit une visite à la demande de l'employeur (R.4624-34 du Code du Travail) en informant le salarié du motif de la consultation

## COMPORTEMENT ANORMAL OU INHABITUEL : QUE FAIRE ?

### Hors des cas d'urgence :

L'employeur, qui a obligation d'assurer la sécurité dans son entreprise, peut demander une visite médicale auprès du médecin du travail.

Il informera le salarié du motif de la consultation.

Le médecin du travail jugera des suites à donner dans le respect le plus strict du **secret médical**.

Par exemple :

- Orientation vers le médecin traitant ou autres structures spécialisées
- Prescription d'examens complémentaires

Cette fiche, renseignée par le sauveteur secouriste du travail ou le responsable hiérarchique, permet d'établir un diagnostic de la situation afin de transmettre les bonnes informations au professionnel de santé qui doit être contacté. **Elle doit être transmise au salarié et au responsable de site ainsi qu'au médecin du travail.**

## SALARIÉ CONCERNÉ

**Nom :** \_\_\_\_\_ **Prénom :** \_\_\_\_\_ **Emploi :** \_\_\_\_\_ **Service :** \_\_\_\_\_

## SIGNES OBSERVÉS

Difficulté de l'élocution	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	Agitation	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
Propos incohérents	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	Somnolence	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
Désorientation	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	Problèmes de concentration	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
Haleine douteuse	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	Altération de la vigilance	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
Gestes imprécis	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	Hallucinations	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
Troubles de l'équilibre	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	Malaise	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
Tremblements	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	Yeux rouges	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
Agressivité	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>			

**Observations :**

## CONSTATS EFFECTUÉS

**Le (jour, heure, minutes) :** \_\_\_\_\_ **Lieu (précis) :** \_\_\_\_\_

**Par (Nom, prénom, fonction, service) :** \_\_\_\_\_

**Témoin(s) (nom, prénom, fonction) :** \_\_\_\_\_

<b>Alcootest réalisé</b>	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	<b>Résultat positif</b>	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
<b>Autre test de dépistage</b>	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	<b>Résultat positif</b>	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
<b>Contre-expertise médicale</b>	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>			

## PRISE EN CHARGE

**Appel(s)** 15  17  18 ou 112  Médecine de ville  Médecin du travail   
En cas d'agressivité

**Suivi**  Maintien de la personne dans l'entreprise sous la surveillance d'un secouriste ou infirmier d'entreprise

Evacuation selon les modalités précisées par le centre 15 (A préciser) :

## Démarche de prévention en entreprise

Toutes les catégories d'entreprises et de salariés sont concernées.

**La démarche de prévention doit être abordée sous l'angle du travail, d'un point de vue collectif et non pas stigmatiser une situation individuelle.**

**Les préalables indispensables à sa mise en œuvre sont :**

- Obtenir l'engagement de la direction
- Associer les salariés et leurs représentants à la démarche
- Faire participer les partenaires en santé au travail pour une mise à niveau de l'information sur les conduites addictives
- Analyser les conditions de travail pour établir sans tabou un lien éventuel avec les conduites addictives



## PRÉSENTATION D'UNE DÉMARCHE COLLECTIVE EN ENTREPRISE

### Cadre :

Des consommations occasionnelles ou répétées d'alcool, de stupéfiants ou de médicaments psychotropes peuvent mettre en danger la santé et la sécurité des salariés, et notamment être à l'origine d'accidents du travail.

L'état d'ébriété ou l'emprise de drogues sur le lieu de travail peut mettre en danger la santé et la sécurité des salariés, à la fois pour eux-mêmes et pour leur entourage, par l'altération de la vigilance, la modification de la perception du risque et/ou une prise de risque accrue.

La prévention collective et la prise en compte des addictions sont donc nécessaires dans les entreprises.

### Méthodologie :

**Création d'un comité de pilotage :** La mise en place d'une démarche collective de prévention passe en premier lieu par la création d'un comité de pilotage qui sera chargé de définir les actions de prévention sous réserve de la précision des dispositions relatives aux pratiques addictives dans le règlement intérieur (**ou, à défaut dans les entreprises de moins de 20 salariés, une note de service**).

Pour que cette démarche soit partagée par tous, le comité doit être représentatif de l'ensemble du personnel. Il sera composé entre autres de la direction, de membres de l'encadrement, de représentants du personnel incluant des membres du CHSCT ou du CSE, ou de représentants de salariés, du référent santé sécurité et du service de santé au travail...

Il est recommandé que les participants au comité de pilotage soient formés sur les pratiques addictives.

**État des lieux des addictions :** L'établissement d'un diagnostic sur les conduites addictives dans l'entreprise est un préalable nécessaire à la définition d'une politique de prévention.

Pour ce faire, il convient d'analyser les **habitudes culturelles** sur les consommations, le vécu et la perception des salariés vis-à-vis des conduites addictives en général, les **conditions de travail**, etc.

### Ces risques ont pour conséquences possibles :

- Une hausse de l'absentéisme
- Un développement des conflits
- Une perte de productivité
- Une augmentation des risques d'accidents



**Les conduites addictives représentent un risque accru dans certaines circonstances de travail : travail en hauteur, utilisation de machines dangereuses, usage de véhicules, conduite d'engins ...**



## PRÉSENTATION D'UNE DÉMARCHE COLLECTIVE EN ENTREPRISE

### En premier lieu, démarche collective :

À la suite du diagnostic, le comité de pilotage construira une **charte** globale de prévention. La charte devra définir **très précisément** les modalités du suivi, de la prise en charge, du retrait du poste et du dépistage ou du contrôle dans une situation où il y a mise en danger possible du salarié, de ses collègues ou de tiers. La liste des postes de sûreté et de sécurité est à définir dans le cadre de cette concertation.

La Direction Générale du Travail précise que cette charte n'a pas vocation à se substituer au document unique d'évaluation des risques ou au règlement intérieur. Toutefois, si celle-ci comporte des dispositions entrant dans le champ du règlement intérieur, la consultation du comité d'entreprise et, le cas échéant, du CHSCT ou du CSE, s'impose.

Il faut aboutir à un protocole accepté par tous dans l'entreprise précisant les modes d'intervention, les moyens à mettre en œuvre, les limites et les rôles de chacun. Il est aussi indispensable d'interroger les organisations et conditions de travail pour identifier toute situation professionnelle de nature à favoriser les conduites addictives, afin de pouvoir les prévenir.

### En second lieu, démarche individuelle : se référer à la fiche Prévention 3 « cadre d'un dialogue possible avec un salarié ».

**Définition d'indicateurs d'alerte et de suivi :** Des indicateurs d'alerte et de suivi doivent être définis afin de déceler une situation nécessitant d'intervenir et/ou d'évaluer l'impact de la démarche de prévention mise en œuvre. Il n'existe pas de signaux d'alerte universels, cependant quelques-uns peuvent être cités, comme l'absentéisme répété de courte durée, les accidents du travail, les retards fréquents, la baisse de la qualité du travail et/ou de la productivité...

Une vigilance accrue doit être portée pour certaines activités : fonctions de sécurité et de sûreté, postes à fortes responsabilités, métiers ou situations de travail difficiles.

## PRÉSENTATION D'UNE DÉMARCHE COLLECTIVE EN ENTREPRISE

### Informer et former les salariés :

Les actions de prévention doivent être mises en œuvre pour l'**ensemble des salariés** et non pour les seuls salariés en difficulté ou affectés à certains postes de travail.

Celles-ci consistent en premier lieu à **informer** chaque salarié sur :

- Les risques pour sa santé et sa sécurité liés aux pratiques addictives
- La réglementation en vigueur (règlement intérieur, dispositions du Code du travail, du Code pénal, du Code de santé publique, du Code de la route)
- L'existence, le cas échéant, d'une charte de prévention
- Le rôle de chacun des acteurs (médecin du travail, service social, encadrement, représentants du personnel) et la différence entre alerter et dénoncer, en précisant qu'aucune sanction n'est encourue en cas d'alerte
- La procédure à suivre en cas de situation dangereuse (Voir encadré ci-après)
- Les aides possibles en dehors de l'entreprise (numéros verts, sites internet, consultations spécialisées...)

### Utiliser le règlement intérieur ou la note de service :

Le règlement intérieur, obligatoire dans toute entreprise d'**au moins 20 salariés**, est le document dans lequel l'employeur fixe notamment les mesures d'application de la réglementation en matière de **santé** et de **sécurité** dans l'entreprise et les règles relatives à la **discipline** (*C. trav., art. L. 1321-1*). Il ne peut être introduit qu'après avoir été soumis à l'avis du comité social et économique (*C. trav., art. L.1321-4*).

Le règlement intérieur est le texte qui permet d'édicter les **règles** relatives au **contrôle** et à la **sanction** de la consommation d'**alcool et de drogue** dans l'entreprise. C'est pourquoi il constitue un **outil indispensable** pour mettre en place une politique de prévention dans l'entreprise.



*La Loi Pacte publiée au JORF le 23 mai 2019 vient modifier le texte initial en imposant la mise en place d'un règlement intérieur à partir de 50 salariés au lieu de 20.*

*Ainsi, dès 2020, l'obligation d'établir un règlement intérieur ne démarrerait qu'à 50 salariés au lieu de 20, dès lors que cet effectif a été atteint pendant 12 mois consécutifs.*

## PRÉSENTATION D'UNE DÉMARCHE COLLECTIVE EN ENTREPRISE



En résumé, il s'agit de promouvoir au sein des entreprises des modes d'organisation qui soient favorables à la santé physique et mentale des salariés.

### Des conditions nécessaires pour assurer la promotion, la mise en application et la pérennité de la démarche :

- **Engagement de l'entreprise** dans une démarche complète et durable
- Existence d'une culture en santé et sécurité au travail dans l'entreprise : **mobilisation de tous les acteurs de l'entreprise**
- Volonté d'une action sur les **facteurs organisationnels et psychosociaux**
- **Sensibilisation**, information et participation de l'ensemble du personnel
- Création d'un groupe projet de prévention reconnu : **formation** des personnes volontaires
- Possibilité de recours à des **ressources extérieures** pour certaines étapes de la démarche
- **Changement du comportement collectif** : la responsabilité de chacun (collègue, employés, techniciens, agents de maîtrise, cadre, chef d'entreprise) peut être engagée lorsqu'il est amené à connaître les faits sans intervenir

### Des valeurs essentielles :

- Une approche collective
- Prévention primaire « **adapter le travail à l'homme** »... à la recherche des causes organisationnelles
- Complémentarité / adéquation des méthodes et outils en fonction du contexte
- Des bonnes pratiques de prévention :
  - La personne** : respect, confidentialité, adhésion et implication des personnes dans la démarche de prévention...
  - La transparence** : définition d'objectifs clairement énoncés, prenant en compte les situations réelles de travail...
  - Le dialogue social** : implication et participation des instances représentatives du personnel à la politique de prévention mise en place par la direction

## PRÉVENTION DES ADDICTIONS EN ENTREPRISE, AIDE À LA RÉALISATION DE L'ÉTAT DES LIEUX PAR LE COMITÉ DE PILOTAGE

### CONSTAT

**IL Y A-T-IL EU, DANS L'ENTREPRISE CES 12 DERNIERS MOIS, DES COMPORTEMENTS PRÉSUMÉS EN LIAISON AVEC LES ADDICTIONS :**

- Un constat de situations aiguës (comportement anormal) ?  OUI  NON
- Un ou des accidents du travail ?  OUI  NON
- Des incidents ?  OUI  NON
- De l'absentéisme ?  OUI  NON
- Le problème de prévention des addictions a-t-il déjà été évoqué dans l'entreprise ?  OUI  NON
- Quelle est la fréquence des événements avec consommation d'alcool dans l'entreprise ?  Journalière  Hebdomadaire  
 Mensuelle  Semestrielle  
 Annuelle  Jamais
- Des boissons alcooliques sont-elles consommées dans l'entreprise, au casse-croûte ou à midi ?  OUI  NON
- De par leur poste de travail, les salariés peuvent-ils avoir accès à des substances telles que tabac, alcool, médicaments.....  OUI  NON
- Existe-t-il dans l'entreprise des situations de travail qui pourraient favoriser la consommation de produits psychoactifs ?  OUI  NON

### RÉGLEMENTATION - LE RÈGLEMENT INTÉRIEUR DE L'ENTREPRISE PRÉCISE-T-IL

- Les quantités ou la nature des alcools pouvant être introduits ou consommés dans l'entreprise ?  OUI  NON
- L'interdiction formelle de consommer des stupéfiants ?  OUI  NON
- Les conditions dans lesquelles les contrôles peuvent être effectués ?  OUI  NON
- Existe-t-il un protocole en cas de comportement anormal ou inhabituel ?  OUI  NON

### PRÉVENTION ET ACCOMPAGNEMENT

- Y a-t-il déjà eu une tentative de mise en place d'une politique de prévention "addictions" dans l'entreprise ?  OUI  NON
- Les événements avec consommation d'alcool sont-ils soumis à autorisation de l'entreprise ?  OUI  NON
- La nature des boissons consommées est-elle réglementée ?  OUI  NON
- Existe-t-il dans l'entreprise des mesures d'accompagnement de prévention des personnes en difficulté avec les addictions ?  OUI  NON

### DES SIGNES D'ALERTE CARACTÉRISTIQUES PEUVENT ÊTRE REPÉRÉS CONCERNANT :

Le comportement (violence, changement des humeurs, difficultés d'adaptation propos incohérents, troubles moteurs, comportement inadapté...) mais aussi le travail (erreurs, retard chronique, absence non justifiée...).

- Quels sont-ils dans l'entreprise ?
- Sont-ils connus de tous ?  OUI  NON
- Ont-ils conduit à des actions correctives ?  OUI  NON

## CADRE D'UN DIALOGUE POSSIBLE AVEC UN SALARIÉ

Si l'ensemble de la démarche de prévention doit être collective, des aspects individuels doivent néanmoins être abordés par l'employeur dans le respect de ses prérogatives, avec le salarié dans le cadre d'un dialogue.



**Si ce dialogue peut être considéré comme difficile, voici quelques points importants auxquels il faut être attentif :**

Cet échange doit toujours être fait pendant les heures de travail et dans un lieu institutionnel connu (bureau de direction, salle de réunion...) pour en exprimer toute l'importance.

- Montrer à la personne que l'on s'inquiète pour elle et lui demander ce qu'il se passe
- Constater le changement du comportement professionnel observé (et uniquement professionnel) du salarié
- Donner des faits précis et avérés concernant le comportement au travail et l'exécution de son travail
- Evoquer la suspicion d'une consommation
- L'informer d'une demande éventuelle de consultation auprès du médecin du travail (toujours en préciser le motif au salarié et au médecin du travail)



Terminer l'échange sur des accords précis concernant les obligations professionnelles que le salarié devra observer, en conformité avec son contrat de travail et le règlement intérieur de l'entreprise.

## QUESTIONS LES PLUS FRÉQUENTES DES EMPLOYEURS

### Comment organiser un pot dans l'entreprise ?

Selon l'article R.4228-20 du Code du travail, l'introduction de boissons alcoolisées dans l'entreprise est réglementée. Des pots peuvent être organisés en cas d'événements exceptionnels en évitant toute régularité ou systématisation, sous la responsabilité de l'employeur :

- Prévoir un protocole écrit d'organisation dans le règlement intérieur ou sous forme d'une charte
- Rappeler les conditions du déroulement du pot
- Proposer des boissons non alcoolisées
- Limiter les quantités et la durée du service de boissons alcoolisées
- Privilégier le service plutôt que le libre-service
- Associer une collation
- Mettre à disposition des éthylotests (confidentiels)
- Envisager à l'avance des modalités de raccompagnement en cas de doute (covoiturage, espace de repos avant retour au poste...)



**Tout participant, être poursuivi pour non-assistance à personne en danger pour ne pas avoir empêché un salarié de conduire en état d'ébriété.**

### Des fouilles des armoires et des vestiaires peuvent-elles être organisées ?

L'employeur peut être amené à fouiller les armoires individuelles de salariés afin de faire respecter l'interdiction de consommation de drogues ou de boissons alcoolisées non autorisées, sous certaines conditions :

- La fouille est inscrite au règlement intérieur (ou note de service)
- Elle n'a pas de caractère systématique
- Elle est justifiée par la nature de la tâche à accomplir (poste de sécurité ou de sûreté) et proportionnée au but recherché (sécurité des personnes et des biens)
- Sa réalisation respecte la dignité du salarié :
  - ✓ le salarié est prévenu de la fouille et de son droit de s'y opposer
  - ✓ le consentement du salarié est retenu devant témoin. Le règlement intérieur peut exiger l'autorisation du salarié pour l'ouverture de son armoire. Mais si le salarié nie que l'armoire lui appartient, son ouverture par l'employeur sans autorisation est licite (*Cass.soc., 31 octobre 2013, n° 12-18.993*)
  - ✓ la fouille est réalisée en sa présence
  - ✓ le salarié est informé de la possibilité d'être accompagné d'un représentant du personnel

## Peut-on contrôler le sac d'un salarié ?

L'employeur peut contrôler le sac d'un salarié dès lors que la mesure est **justifiée** et **proportionnée** au but recherché. De plus, sauf circonstances exceptionnelles, il ne peut contrôler les sacs appartenant aux salariés qu'avec leur **accord** et à la condition de les avoir avertis de leur droit de s'y opposer et d'exiger la présence d'un témoin (*Cass. soc., 11 février 2009, n° 07-42.068*).

## Peut-on réaliser un contrôle par éthylotest dans son entreprise ?

Oui, si le but est de faire cesser une situation dangereuse pour la sécurité du salarié ou celle des autres. Ces dispositions sont prévues dans le règlement intérieur ou la note de service.

Les contrôles d'alcoolémie sont licites dès lors que les modalités de ce contrôle en permettent la contestation.



Le contrôle de l'alcoolémie par alcootest ne peut être imposé de façon systématique et à l'ensemble du personnel. L'alcootest n'est autorisé que pour les postes de « sûreté ou de sécurité » :

- S'il est assorti de garanties pour le salarié
- Avec la possibilité d'une contre-expertise et/ou la présence d'un tiers comme témoin
- Postes nécessitant la conduite de véhicules ou la manipulation de machines ou produits dangereux comme, par exemple, les postes de conducteurs poids lourds, de déménageurs, d'ouvriers caristes ou d'agents de maintenance en chauffage

**Comment ?** Par éthylotest (dépistage de l'alcool dans l'air expiré). Cet test est réalisé par la personne prévue dans le règlement intérieur, préalablement formée. La présence d'un tiers doit être proposée au salarié, éventuellement un délégué du personnel. **Attention ! L'éthylotest est différent de l'alcoolémie. Le premier mesure le taux d'alcool par litre d'air expiré (mg/l), le second mesure le taux d'alcool dans le sang (g/l).**



L'employeur doit respecter les modalités et conditions de recours fixées par le règlement intérieur ou la note de service, faute de quoi la sanction prise à l'issue d'un test qui s'avérerait positif sera jugée infondée.

Lorsque l'employeur procède à un contrôle collectif inopiné alors que le règlement intérieur autorise le recours à l'alcootest à la condition que le salarié présente un état d'ébriété apparent, le contrôle effectué n'a aucune portée.

L'employeur ne peut se prévaloir du résultat positif pour sanctionner un salarié (*Cass. soc., 2 juillet 2014, n° 13-13.757 ; Jurisprudence hebdo n° 136/2014 du 29 juillet 2014*).

**Qui peut réaliser l'éthylotest ?** N'étant pas un acte médical, l'éthylotest peut être réalisé par l'employeur ou toute personne ou organisme désigné par lui et pas par le médecin du travail (*Rép. min. n° 1177, JO Ass. Nat., 10 novembre 1997, p. 3964*). L'employeur ne peut pas contraindre l'infirmier ou le médecin du travail à pratiquer l'éthylotest.



## Quand le test peut-il être effectué ?

L'éthylotest peut être réalisé tant **lors de la prise de poste** et **durant l'exécution du travail** qu'à la **fin de la journée** de travail (*Cass. soc., 24 février 2004, n° 01-47.000*).

La Cour de cassation semble également admettre que le contrôle puisse être effectué **en dehors de l'entreprise** sous réserve de justifier de raisons techniques ne permettant pas le contrôle sur le lieu de travail (*Cass. soc., 31 mars 2015, n° 13-25.436*). Elle a, en effet, jugé licite un contrôle d'alcoolémie réalisé dans les locaux de la gendarmerie, où le salarié avait été conduit par son supérieur, en raison de l'absence d'éthylotest en état de marche dans l'entreprise.

L'employeur a la faculté de solliciter les services de police ou de gendarmerie pour qu'ils viennent constater le niveau d'alcoolémie du salarié, peu importe que cette possibilité ne figure pas dans le règlement intérieur (*Cass. soc., 9 juillet 1992, n° 91-42.040*).

## Que faire lorsque le salarié refuse de se soumettre à l'éthylotest ?

Si les conditions de licéité du contrôle d'alcoolémie sont remplies, le salarié qui refuse de s'y soumettre commet une faute pouvant justifier une sanction (*Cass. soc., 24 février 2004, n° 01-47.000*).

## La simple consommation d'alcool dans l'entreprise justifie-t-elle une sanction ?

La consommation d'alcool dans l'entreprise peut, selon les circonstances, justifier une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement. Les juges ont considéré que le fait pour des salariés d'avoir organisé un pot alcoolisé sans autorisation de la hiérarchie et en infraction au règlement intérieur justifie leur licenciement, leur ancienneté n'étant pas une circonstance atténuante mais, au contraire, de nature à leur conférer une conscience accrue du risque lié à l'introduction et la consommation d'alcool en raison des machines utilisées (*Cass. soc., 26 juin 2012, n° 11-12.884*).

Dans une autre affaire, a été considéré justifié le licenciement d'un salarié qui avait, pendant ses heures de travail, arrêté son véhicule de service en double file pour acheter une bouteille de vin destinée à son repas de midi et l'avait introduite dans l'entreprise, en contravention aux dispositions du règlement intérieur (*Cass. soc., 3 octobre 2001, n° 99-43.483*).

La consommation à une seule reprise d'une très faible quantité d'alcool par les salariés avant la prise du travail alors que l'employeur avait admis l'introduction et la consommation d'alcool à l'occasion de la fête et de réunions de fin d'année, ne constitue pas une faute grave (*Cass. soc., 20 juin 2012, n° 11-19.914*).

## Un éthylotest positif peut-il donner lieu à sanction ?

La Cour de cassation admet qu'un éthylotest positif puisse être utilisé comme mode de preuve à l'appui d'une sanction (*Cass. soc., 22 mai 2002, n° 99-45.878*). Cette position entre en contradiction avec celle adoptée par le Conseil d'État qui considère que le recours à l'alcootest ne peut avoir pour objet que de prévenir ou de faire cesser immédiatement une situation dangereuse, et non de permettre à l'employeur de faire constater par ce moyen une éventuelle faute disciplinaire (*CE, 9 octobre 1987, n° 72220*).



**Face à un salarié visiblement dans l'incapacité d'assurer ses fonctions, l'employeur doit, avant d'engager la phase répressive, prendre les mesures visant à prévenir tout danger.**

Il est conseillé d'écarter le salarié de son poste afin d'éviter tout risque pour la sécurité de ce dernier et des autres salariés. La Direction Générale du Travail précise que les heures de travail non effectuées par le salarié ne sont pas payées, sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

### Un état d'ébriété sur le lieu de travail constitue-t-il une faute grave ?

L'état d'ébriété ne constitue pas automatiquement une faute grave. Les juges tiennent, en effet, compte de la **nature** du **poste** occupé par le salarié, de son **ancienneté**, du **caractère exceptionnel** de cette situation, de son **comportement** en état d'ivresse, etc.

Les juges estiment que **l'état d'ébriété sur le lieu de travail constitue une faute grave** :

- Lorsque le salarié occupe un **poste de « sûreté ou de sécurité »**, l'état d'ébriété étant de nature à exposer les personnes ou les biens à un danger (*Cass. soc., 14 juin 1994, n° 92-43.390 / Cass. soc., 30 septembre 2013, n° 12-17.182*)
- Lorsque le salarié occupe un **poste à responsabilité** (*Cass. soc., 9 février 2012, n° 10-19.496*)
- Lorsque l'état d'ébriété a eu des **répercussions sur la qualité du travail** (*Cass. soc., 7 mai 2014, n° 13-10.985*)

**A fortiori, est constitutif d'une faute grave**, l'état d'ébriété d'un salarié occasionnant un comportement agressif au cours d'une réunion professionnelle (*Cass. soc., 6 octobre 1998, n° 96-42.290*) ou des violences inexcusables commises en dehors du temps de travail, mais dans l'entreprise (*Cass. soc., 28 mars 2000, n° 97-43.823*).

En revanche, la faute grave n'a pas été retenue à l'encontre d'un salarié ayant une certaine ancienneté et dont l'état d'ébriété sur le lieu de travail n'avait pas eu de précédent et n'avait eu aucune répercussion sur la qualité du travail, ni sur le fonctionnement normal de l'entreprise (*Cass. soc., 8 juin 2011, n° 10-30.162*).



**L'état d'ébriété du salarié n'exonère pas l'employeur de sa responsabilité civile pour faute inexcusable en cas d'accident du travail**, dès lors qu'il avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel le salarié était exposé et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en prévenir (*Cass. ass. plén., 24 juin 2005, n° 03-30.038*), ni de sa responsabilité pénale (*Cass. crim., 30 novembre 1993, n° 92-82.090*).

Il suffit que la faute de l'employeur ait été une cause nécessaire de l'accident pour que sa responsabilité soit engagée.

## SUSPICION DE CONSOMMATION DE CANNABIS PAR UN SALARIÉ...

### Quels sont les signes d'alerte ?

- Voir un salarié en train de consommer du cannabis
- Salarié ayant un comportement inhabituel
- Répétition d'incidents, accrochages, retards, accidents par un salarié

### Que faire ?

- Vérifier l'absence de danger pour le salarié lui-même ou pour autrui
- Parler avec le salarié
- Organiser le dépistage uniquement s'il est inscrit au règlement intérieur ou note de service pour les postes à risques définis comme tels et dans des circonstances bien déterminées
- Envisager une visite médicale, en informant le salarié du motif de cette visite
- Communiquer alors par écrit au médecin du travail des faits précis constatés



**En dehors de la constatation de visu d'une consommation du produit, la réalité de l'infraction ne peut être établie. Ne pas fouiller le salarié ou son vestiaire sauf cas prévu au règlement intérieur et note de service.**

- Inscrire dans le règlement intérieur ou la note de service l'interdiction de l'introduction et de la consommation de cannabis ou de stupéfiants (leur usage est interdit par la loi)
- L'employeur ne peut contraindre le médecin du travail ou l'infirmier en santé au travail à pratiquer un test de dépistage

### Dépister l'usage de cannabis en entreprise :

Trois conditions doivent être remplies :

- Les tests doivent concerner une population de salariés déterminée. Il s'agit de salariés occupant **des postes à risque et/ou de sécurité**, c'est-à-dire pour lesquels l'emprise de drogue constitue un danger particulièrement élevé pour la santé et la sécurité du salarié et des tiers
- **En cas de résultat positif**, le salarié peut demander une contre-expertise médicale qui devra être effectuée dans les plus brefs délais, à la charge de l'employeur
- L'employeur et le supérieur hiérarchique, préalablement formés à l'utilisation de ces tests, « ont **obligation de respecter le secret professionnel quant aux résultats** »

## Qui peut réaliser le test salivaire ?

Le Conseil d'Etat admet que le test salivaire n'étant pas un acte de biologie médicale au sens de l'article L. 6211-1 du code de la santé publique, **il peut être pratiqué par un supérieur hiérarchique**, sans intervention d'un professionnel de santé.

## L'employeur ne peut pas exiger du médecin du travail qu'il pratique un test salivaire sur un salarié.

En revanche, il peut exiger que le salarié passe une visite médicale auprès du médecin du travail (*C. trav., art. R. 4624-34*). Le médecin se prononce sur la capacité du salarié à tenir son poste (attestation de suivi ou aptitude) et ne communique pas les résultats de l'entretien médical (secret médical).

**Le test salivaire qui a été réalisé en l'absence de disposition du règlement intérieur ou de note de service le prévoyant est illicite. Il doit dès lors être retiré du dossier personnel du salarié.** (*CPH Grenoble, 20 septembre 2013, RG n° 13/01736*).

## Quand le test peut-il être effectué ?

Le test peut être réalisé de manière inopinée, à la prise de poste, durant l'exécution du travail ou en fin de journée de travail.

## Que faire si le salarié refuse ?

Comme pour le contrôle d'alcoolémie, le refus du salarié de se soumettre à un test de salivaire peut être sanctionné dès que toutes les conditions de validité du contrôle sont réunies.

## Quelle peut être la conséquence d'un test salivaire positif ?

Selon la dangerosité de la situation pour le salarié ou les tiers, le médecin du travail pourra émettre un avis sur sa capacité à tenir son poste.

Compte tenu du secret médical, l'employeur n'aura pas connaissance du motif d'avis du médecin du travail. Celui-ci sera consigné dans le dossier médical en santé au travail du salarié (*C. trav., art. R. 4624-33*).

## L'employeur peut-il sanctionner l'introduction et la consommation de drogue dans l'entreprise ?

L'employeur peut sanctionner un salarié qui introduirait et/ou consommerait de la drogue dans l'entreprise, même s'il s'agit d'un fait isolé.

Les juges ont validé le **licenciement pour faute grave** de salariés qui avaient été surpris en train de fumer un joint dans la salle de pause fumeurs de l'entreprise (*Cass. soc., 1<sup>er</sup> juillet 2008, n° 07-40.053*) et d'une salariée qui avait vendu des produits stupéfiants dans l'entreprise (*Cass. soc., 27 octobre 2009, n° 08-40.958*).

## Qu'en est-il si le salarié a consommé des stupéfiants en dehors du temps de travail ?

Lorsqu'un salarié se présente au travail sous l'emprise de stupéfiants, l'employeur peut envisager une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave, selon les fonctions occupées, si son comportement constitue un manquement à une obligation découlant de son contrat de travail.

Dans ce cas, le salarié ne pourra opposer à l'employeur que la consommation de drogues hors temps de travail relève de sa vie privée. Il a été jugé justifié le licenciement pour faute grave d'un steward ayant consommé des drogues dures lors de l'escale entre deux vols et qui était toujours sous l'influence des produits stupéfiants à sa reprise de fonctions, violant ainsi les dispositions de son contrat de travail et mettant en danger les passagers (*Cass. soc., 27 mars 2012, n° 10-19.915*).

L'employeur peut également se prévaloir du comportement fautif du salarié pendant le travail qui serait lié à sa consommation de drogue hors temps de travail. Il pourra, par exemple, se fonder sur son **comportement agressif** ou sur ses **absences** répétées pour prononcer une sanction.

Une **condamnation pénale pour détention, usage ou revente de stupéfiants** hors temps de travail constitue un fait de vie privée qui, en l'absence de trouble objectif dans le fonctionnement de l'entreprise, ne peut justifier un licenciement (*CA Paris, 11 septembre 2012, n° 10-09919 ; CA Douai, 28 septembre 2012, n° 12-00195*).

## Un test salivaire positif peut-il justifier une sanction ?

Un test salivaire positif peut permettre à l'employeur de sanctionner si les conditions sont précisées dans le règlement intérieur ou la note de service.

## Que se passe-t-il si, en dehors du temps de travail, le salarié s'est vu retirer son permis pour conduite en état d'ivresse ou sous l'emprise de drogue ?

La Cour de cassation **exclut toute possibilité de sanctionner** un salarié en raison du retrait de son permis, même lorsque celui-ci exerce des fonctions rendant obligatoire la conduite d'un véhicule.

En effet, le fait de commettre, dans le cadre de sa **vie personnelle**, une infraction entraînant le retrait ou la suspension du permis de conduire ne saurait être regardée comme une méconnaissance des obligations découlant du contrat de travail (*Cass. soc., 3 mai 2011, n° 09-67.464*).

L'employeur peut procéder au licenciement non disciplinaire du salarié sur la base du **trouble objectif causé à l'entreprise**. Toutefois, lorsque la bonne exécution du contrat de travail n'exige pas que le salarié utilise un véhicule en permanence, les juges ont tendance à considérer qu'un licenciement motivé par le retrait du permis n'aura pas de cause réelle et sérieuse (*Cass. soc., 22 octobre 2008, n° 07-42.667 ; Cass. soc., 4 mai 2011, n° 09-43.192*).



**Le fait pour un salarié de dissimuler le retrait de son permis pour des faits commis en dehors de son temps de travail tout en continuant de conduire un véhicule dans l'exercice de ses fonctions constitue une faute pouvant justifier le licenciement** (*Cass. soc., 29 septembre 2014, n° 13-13.661 ; v. le dossier pratique -CT, exéc.- n° 175/2015 du 30 septembre 2015*).

## Que faire lorsque le règlement intérieur et la charte d'entreprise comportent des dispositions contradictoires ?

Dans une affaire tranchée le 31 mars 2015, la Cour de cassation semble admettre la **primauté du règlement intérieur**. En l'occurrence, la charte de l'entreprise stipulait que le contrôle d'alcoolémie avait pour objet de faire cesser une situation dangereuse et que des sanctions ne pouvaient être prises qu'en cas de récidive.

Le règlement intérieur, quant à lui, permettait à l'employeur d'opérer des contrôles de l'état d'imprégnation alcoolique de certaines catégories particulières de salariés et d'utiliser le résultat à des fins disciplinaires.

La Cour de cassation a considéré que la charte d'entreprise, ayant pour seul objet de prévenir l'alcoolisation de l'ensemble du personnel sur les lieux de travail et de définir les mesures immédiates à prendre en cas d'imprégnation aiguë et occasionnelle d'un agent, n'empêchait pas l'employeur d'opérer un contrôle d'alcoolémie et d'en tirer les conséquences sur le plan disciplinaire, selon les modalités définies au règlement intérieur (*Cass. soc., 31 mars 2015, n° 13-25.436 FS-PB*).



## RESSOURCES RÉGLEMENTAIRES\*

### RESSOURCES RÉGLEMENTAIRES\* EMPLOYEUR

**Obligations de sécurité et de résultat** : 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

**Principe de proportionnalité et de justification** : Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché. Art. L. 1121-1 du code du travail

**Responsabilité de l'employeur** vis-à-vis des dommages que ses salariés peuvent causer à des tiers. Art. 1242 du code civil

**Principe de transparence** : Aucune information concernant personnellement un salarié ne peut être collectée par un dispositif qui n'a pas été porté préalablement à sa connaissance. Art. L. 1222-4 du code du travail

**Responsabilité pénale engagée** : délit de mise en danger de la vie d'autrui, atteinte involontaire à la vie /intégrité de la personne, omission de porter secours. Art 223-1 à 223-6 du code pénal

### RÈGLEMENT INTÉRIEUR

**Modalités selon lesquelles les employeurs peuvent restreindre la consommation de boissons alcoolisées dans l'entreprise.** Décret n° 2014-754 du 01/07/2014 modifiant l'article R. 4228-20 du code du travail

**Obligations des entreprises en matière d'affichage et de transmission de documents à l'administration** Décret n° 2016-1417 du 20 octobre 2016

**Le règlement intérieur est porté, par tout moyen, à la connaissance des personnes** ayant accès aux lieux de travail ou aux locaux où se fait l'embauche. Art. R. 1321-1 du code du travail

**Le texte du règlement intérieur est transmis à l'inspecteur du travail** en deux exemplaires. Art. R. 1321-4 du code du travail

**Dès 2020, l'obligation d'établir un règlement intérieur ne démarrera qu'à 50 salariés au lieu de 20,** dès lors que cet effectif a été atteint pendant 12 mois consécutifs. LOI n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises

\* Sous réserve de l'évolution de la législation en vigueur.



## RESSOURCES RÉGLEMENTAIRES\*

### RESSOURCES RÉGLEMENTAIRES\* SUBSTANCES PSYCHOACTIVES

<b>Interdiction d'introduire, de distribuer</b> des boissons alcoolisées et interdiction <b>de l'ivresse</b> sur le lieu de travail.	Art. R. 4228-20, R. 4228-21, R. 3231-16 du code du travail
<b>Mise à disposition de boissons non alcoolisées</b> aux salariés.	Art. R. 4225-2 et R. 4225-4 du code du travail
<b>Interdiction de délivrance de boissons alcooliques</b> au moyen de distributeur.	Art. L. 3322-8 du code de la santé publique
<b>Interdiction générale de toute consommation de substances illicites.</b>	Art. L. 3421-1 du code de la santé publique
<b>Le transport, la détention, l'offre, la cession, l'acquisition ou l'emploi illicites de stupéfiants</b> sont punis de dix ans d'emprisonnement et de 7 500 000 euros d'amende.	Art. 222-37 du code pénal
<b>Interdiction de fumer sur les lieux de travail.</b>	Art. R. 3511-1 à R. 3511-14 du code de la santé publique
<b>Interdiction de vapoter</b> dans les lieux fermés ou couverts à usage collectif sauf exceptions.	Art. L. 3513-6 du code de la santé publique

### RESSOURCES RÉGLEMENTAIRES\* SALARIÉ

<b>Exécution du contrat de travail et respect du règlement intérieur.</b>	
<b>Obligation de sécurité</b> envers lui-même et à l'égard d'autrui.	Art. L.4122-1 et L.4131-2 du code du travail
<b>Droit d'alerte du salarié</b> : Devant toute situation grave pour sa santé et celle d'autrui.	Art. L.4131 du code du travail
<b>Droit de retrait du salarié</b> : le salarié peut se retirer quand il a un motif raisonnable de penser qu'il y a un danger grave et imminent pour sa santé.	Art. L.4131 al.2 du code du travail
<b>Poursuite pour non-assistance à personne en danger.</b>	Art. 223-6 du code pénal
<b>Poursuite si consommation et trafic de drogue</b> sur les lieux de travail.	Art. 222-37 et 222.49 du code pénal, Art. L.3421-3 et L.3422-1 du code de la santé publique

\* Sous réserve de l'évolution de la législation en vigueur.

## BIBLIOGRAPHIE

### RESSOURCES INTERNET

<b>Le portail des addictions en milieu professionnel</b>	<a href="https://www.addictaide.fr/pro">https://www.addictaide.fr/pro</a>
<b>INRS</b> : Institut National de Recherche et de sécurité	<a href="#">Consulter le dossier Addictions</a>
<b>SSTRN</b> : Service de Santé au Travail de la Région Nantaise Alcool et cannabis au travail, parlons-en !	<a href="#">Consulter le dossier</a>
<b>MILDECA</b> , Mission Interministérielle de Lutte contre les Drogues et les Conduites Addictives	<a href="http://www.drogues.gouv.fr">www.drogues.gouv.fr</a>
<b>Site gouvernemental</b>	<a href="http://www.tabac-info-service.fr">www.tabac-info-service.fr</a>

### DOCUMENTS UTILES

<b>Pratiques addictives et évaluation des risques professionnels</b> : comment inscrire ce risque dans <b>le document unique</b> ? Revue Références en santé au travail ( juin 2017)	<a href="#">Lire l'article</a>
<b>Dossier « Les conduites addictives »</b> Revue Travail et Sécurité (Avril 2018)	<a href="#">Lire l'article</a>
<b>Pratiques addictives en milieu de travail</b> INRS, 32 pages	<a href="#">Télécharger la brochure</a>
<b>Pratiques addictives et milieu professionnel</b> Fédération addiction, 6 pages	<a href="#">Télécharger la plaquette</a>
<b>Outils et bonnes pratiques : se renseigner</b> Addict'Aide	<a href="#">Accès aux documents</a>
<b>Repères pour une politique de prévention des risques liés à la consommation de drogues en milieu professionnel.</b> La Documentation française, 71 pages.	<a href="#">Télécharger le guide</a>
<b>L'alcool et la conduite, prenez la mesure du risque,</b> Sécurité routière	<a href="#">Télécharger la plaquette</a>
<b>Cannabis et travail = danger,</b> Pôle Santé Travail Métropole Nord	<a href="#">Télécharger la plaquette</a>
<b>Alcool et travail, comment gérer ?</b> AMTER Epernay	<a href="#">Télécharger la plaquette</a>



**ENSEMBLE**

## Valorisons le capital santé De votre entreprise

### 4 MISSIONS POUR PRÉSERVER LA SANTÉ AU TRAVAIL ...

Par ses différentes prestations, votre service de santé au travail vous accompagne dans vos missions de prévention des risques professionnels et de protection de la santé des salariés :

- Surveillance de l'état de santé du salarié
- Conseil
- Action en entreprise
- Traçabilité et veille sanitaire