

## De l'intérêt du règlement intérieur

**À noter :** toutes les entreprises ou établissements employant au moins 50 salariés sont tenus d'établir un règlement intérieur (art. L1311-2).

**Le règlement intérieur participe nécessairement à la prévention des risques d'addiction en entreprise.**

À cet effet, il peut notamment prévoir :

- **Un rappel de la réglementation**, notamment des interdictions en matière de consommation d'alcool ou de drogues.
- **La définition des postes de sécurité**, postes de travail présentant des risques particuliers sur lesquels l'interdiction de consommer de l'alcool est totale (exemples : conduite de véhicules, d'engins de levage ou de manutention, manipulation de machines dangereuses, d'outils, de matériels dangereux, de produits chimiques dangereux, travaux en hauteur, salariés exerçant une fonction de sûreté ou de sécurité, etc.), et sur lesquels l'employeur peut réaliser des contrôles (alcoolémie et/ou de consommation de stupéfiants).
- **Les modalités de contrôle et de dépistage alcool et drogues des salariés affectés à un poste de sécurité** : le règlement intérieur doit définir les garanties de procédure encadrant le contrôle, la ou les personne(s) habilitée(s) à effectuer le dépistage (nécessairement tenue(s) au secret professionnel) ainsi que les conséquences d'un résultat positif ou d'un refus du test.



### Peut-on interdire totalement l'alcool dans l'entreprise ?

L'interdiction totale a longtemps été proscrite par le Conseil d'État, sauf à être justifiée par des impératifs de sécurité, une situation particulière de danger ou de risque (Conseil d'État, 12 novembre 2012, n°349365), ceci en respect du principe de proportionnalité : nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature des tâches à accomplir et proportionnées au but recherché (art. L1121-1 du Code du travail). Toutefois, depuis le 4 juillet 2014, le Code du travail permet dorénavant expressément à l'employeur de limiter, voire d'interdire, sous conditions, toutes les boissons alcoolisées en entreprise (art. R4228-20 alinéa 2 du Code du travail).

Indépendamment de l'existence d'une disposition spécifique dans le règlement intérieur, interdiction totale de consommer pour les jeunes travailleurs de moins de 18 ans.



### L'employeur peut-il recourir à un test salivaire ?

Un test salivaire de détection immédiate de stupéfiants, qui a pour seul but de révéler, par une lecture instantanée, l'existence d'une consommation récente de stupéfiants, n'est pas un examen de biologie médicale et peut donc être réalisé par l'employeur. Dès lors, le recours à ces tests peut figurer dans le règlement intérieur, assorti de garanties pour les salariés telles que des contrôles aléatoires et la faculté de demander une contre-expertise à la charge de l'employeur (décision du Conseil d'État, 5 décembre 2016, n°394178).

**⚠ Il n'appartient ni au médecin du travail ni à l'infirmier de réaliser les tests salivaires en entreprise.**

### Numéros de téléphone et sites internet d'information

- Alcool Info Service : 0 980 980 930  
www.alcool-info-service.fr - jeunes.alcool-info-service.fr
- Alcooliques Anonymes : 09 69 39 40 20
- Drogues Info Service : 0 800 23 13 13  
www.drogues-info-service.fr
- Écoute Cannabis : 0 980 980 940
- Tabac Info Service : 39 89 - www.tabac-info-service.fr
- Mission interministérielle de lutte contre la drogue et la toxicomanie : www.drogues.gouv.fr
- Addict Aide : www.addictaide.fr
- ANPAA Bretagne : 02 99 65 48 11 - www.anpaa-bretagne.fr
- INRS - Addictions : alcool, tabac, drogues :  
www.inrs.fr/risques/addictions/ce-qu-il-faut-retenir.html

**📄 Pour plus d'informations, prenez conseil auprès de votre médecin du travail.**

VOTRE SERVICE DE PRÉVENTION ET DE SANTÉ AU TRAVAIL VOUS INFORME

L'AST35, des experts prévention et santé au service de votre métier

Retrouvez toute notre documentation sur [www.ast35.fr](http://www.ast35.fr)

Tous droits réservés AST35 | 93-EQP-MED-18 | Octobre 2021



## FICHE PRATIQUE

# Prévention des addictions en entreprise

### L'addiction : de quoi parle-t-on ?

L'addiction se traduit par la répétition d'actes susceptibles de produire du plaisir ou de soulager un malaise intérieur, l'impossibilité répétée de contrôler ce comportement et la persistance de celui-ci malgré la connaissance de ses conséquences négatives.

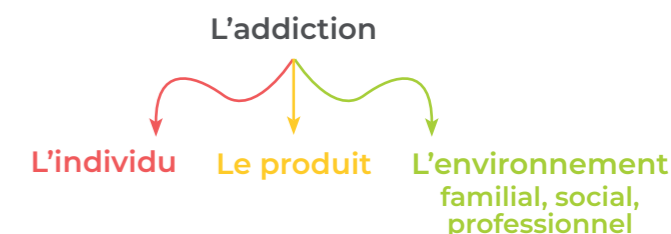
Les addictions sont des pathologies cérébrales définies par une dépendance à une substance ou une activité, avec des conséquences délétères.

On distingue deux types d'addiction : l'addiction aux substances psychoactives et l'addiction comportementale.

La consommation d'une substance dite psychoactive peut être licite (alcool, tabac, médicaments psychotropes) ou illicite (cannabis, cocaïne, produits de synthèse, etc.). Les addictions comportementales (jeu, travail, nouvelles technologies, etc.) ont des mécanismes très proches des conduites addictives aux substances psychoactives.

Les pratiques addictives exposent à des risques pour la santé et la sécurité au travail. Elles diminuent les capacités professionnelles, l'attention et les facultés d'adaptation et d'évolution. Elles peuvent constituer un danger pour le travailleur, ses collègues et les tiers. Elles peuvent être à l'origine d'accident du travail ou de trajet, d'exposition à d'autres risques professionnels (violence, stress, etc.) et de décisions erronées.

**Les risques liés aux addictions doivent faire l'objet d'une démarche de prévention associant la mise en place de mesures collectives et la gestion des situations individuelles.**



### Les contours juridiques

Relevant plus globalement d'enjeux de santé publique, la prévention des pratiques addictives doit être également envisagée en milieu de travail. Elle répond par ailleurs à diverses obligations juridiques.

#### ▪ Obligation de sécurité :

» L'employeur est tenu de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (art. L4121-1 Code du travail).

» Le salarié est lui-même tenu d'une obligation de sécurité envers lui-même et à l'égard d'autrui (art. L4122-1 du Code du travail). Il dispose par ailleurs d'un droit d'alerte devant toute situation grave pour sa santé ou celle d'autrui, et d'un droit de retrait quand il a un motif raisonnable de penser qu'il y a un danger grave et imminent pour sa santé (art. L4131-1 du Code du travail).

▪ **Tabac** : interdiction de fumer sur les lieux de travail et de vapoter dans les lieux de travail fermés ou couverts à usage collectif, sauf exceptions (art. R3512-2 à R3512-9 et L3513-6 du Code de santé publique).

#### ▪ Alcool :

» Il est interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse.

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

Attention : cela ne signifie pas que l'employeur doit mettre à la disposition des travailleurs les boissons alcoolisées autorisées. Toutes les autres boissons alcoolisées sont interdites (art. R4228-20 et R4228-21 du Code du travail).

» Interdiction de conduire un véhicule (hors véhicule de transport en commun) avec une alcoolémie égale ou supérieure à 0,5g/l, réduit à 0,2g/l pour les conducteurs de véhicules de transport en commun ainsi que les titulaires d'un permis de conduire soumis au délai probatoire (art. R234-1 du Code de la route).

## 1 verre d'alcool = 10 g d'alcool pur



Pour mémoire : obligation de mettre à la disposition des travailleurs de l'eau potable et fraîche (art. R4225-2 et suivants du Code du travail).

- **Drogues illicites** : la consommation de drogues telles que cannabis, cocaïne, produits de synthèse, etc. est illégale.
  - » Interdiction de détention (transport, offre, cession, acquisition ou emploi illicite) de stupéfiants (art. 222-37 du Code pénal).
  - » Interdiction générale de consommation de stupéfiants (art. L3421-1 du Code de la santé publique).
  - » Interdiction de conduire un véhicule en ayant fait usage de stupéfiants (art. L235-1 du Code de la route).

## Les enjeux

### Enjeux juridiques

- Responsabilité civile de l'employeur vis-à-vis de dommages que ses salariés peuvent causer à des tiers (art. 1242 du Code civil).
- Responsabilité pénale de l'employeur et du salarié : 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 -6 du Code pénal).
- Poursuite si consommation et trafic de drogue sur les lieux de travail. Le transport, la détention, l'offre, la cession, l'acquisition ou l'emploi illicite de stupéfiants sont punis de 10 ans d'emprisonnement et de 7 500 000€ d'amende (art. 222-37 du Code pénal).

### Enjeux sur la santé

Ils sont différents suivant les substances consommées. Elles peuvent avoir pour effet par exemple :

- des troubles psychiques ou psychiatriques,
- des pathologies cardio-vasculaires, respiratoires,
- des cancers,
- des troubles neurologiques,
- des effets sur la fertilité et le développement foetal, etc.

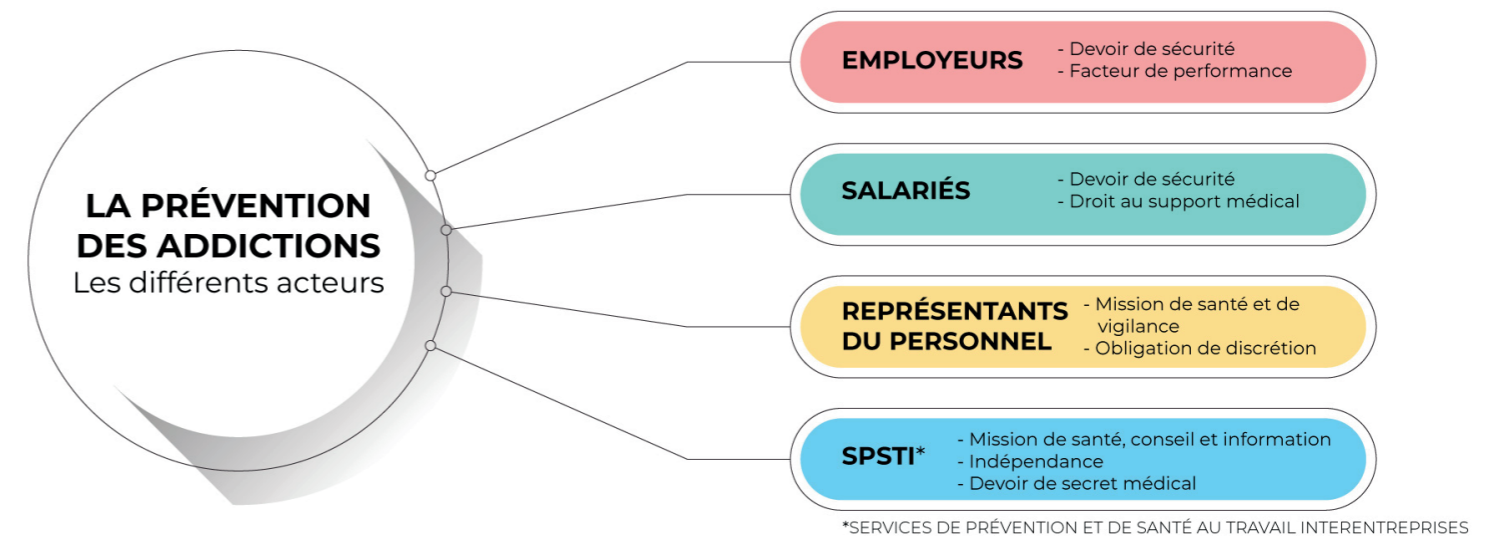
### Enjeux humains

- Démotivation, isolement, dégradation des relations de travail.
- Baisse de la qualité du travail et/ou de la productivité.
- Absentéisme, retards répétés, fautes professionnelles.
- Augmentation du risque pour la santé et la sécurité au travail : accident du travail, accident de trajet, etc.

## Les actions de prévention

- **Prendre en compte les pratiques addictives dans le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP)**, ce qui nécessite d'identifier les situations de travail à risque pouvant se présenter dans l'entreprise (pot d'entreprise, repas d'affaire, repas pris dans les locaux, etc.), ainsi que les risques associés à ces situations (risques routiers, risques de chutes, comportements à risque, etc.) et de les encadrer.
 

À noter que l'employeur peut établir le caractère proportionné d'une interdiction totale de consommation d'alcool ou d'imprégnation alcoolique en s'appuyant sur le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels, et ce quand bien même le règlement intérieur ne fait pas de référence directe à ce DUERP (Conseil d'État, 8 juillet 2019, n°420434).
- **Entreprendre une démarche active et collective de prévention** en informant les salariés des risques pour la santé et la sécurité, de la réglementation en vigueur, du règlement intérieur, des aides possibles en-dehors de l'entreprise (service de santé au travail, médecin traitant, adresses de consultations spécialisées, sites internet, numéros verts, etc.).
- **Sensibiliser** l'équipe de direction et/ou les membres de l'encadrement, ainsi que les représentants du personnel.
- **Établir une procédure interne** à suivre pour prendre en charge un salarié dans l'incapacité de travailler en toute sécurité.
- **Encadrer les pots d'entreprise**, notamment si l'employeur choisit d'y autoriser la consommation d'alcool.
- **Associer à la démarche** :
  - » Les préventeurs internes (infirmiers d'entreprise, service social, etc.).
  - » Le médecin du travail et l'équipe pluridisciplinaire lesquels peuvent vous aider :
    - à repérer les situations à risque et les conditions de travail favorisant les conduites addictives,
    - à déterminer les postes de sécurité,
    - à organiser les secours et les procédures d'urgence,
    - à informer et sensibiliser les acteurs de l'entreprise.



Les actions de prévention sont d'autant plus importantes que de nombreux facteurs, y compris professionnels, peuvent favoriser les pratiques addictives :

- **des facteurs personnels** : deuil, rupture, maltraitance, anxiété, maladie grave, etc.
- **des facteurs sociaux** : précarité, habitudes de l'entourage familial ou social, etc.
- **des facteurs professionnels** : pots entre collègues, repas d'affaire, conditions de travail (telles que horaires atypiques, travaux pénibles, tâches répétitives, travail isolé, périodes d'inactivités, charge de travail, etc.), stress au travail, etc.