



PRÉVENTION DES CONDUITES ADDICTIVES EN ENTREPRISE

Document à l'usage des employeurs

2025

EMPLOYEUR : ENTRE DEVOIR ET POUVOIR, QUEL ÉQUILIBRE ?

- ✓ Il n'y a aucune disposition dans le code du travail relative à l'usage de stupéfiant.
Ce n'est pas le cas pour l'alcool (R4228-20) : Aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée. Il n'y a pas d'autorisation explicite à la pratique de test de dépistage par l'employeur sauf disposition dans le Règlement Intérieur.
- ✓ L'article R4228-21 précise qu'il est interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse. Il n'est pas précisé que l'employeur doit prouver l'origine ou le degré d'ivresse, les troubles du comportement évoquant l'ivresse peuvent relever d'une autre pathologie.
- ✓ En entreprise, l'utilisation d'alcootest ou d'éthylotest, tests de dépistage non biologiques, sont acceptés par la jurisprudence pour les postes à risques, à responsabilité.
L'employeur doit respecter les règles d'information individuelle envers les personnes concernées : la nature et l'objet du dépistage ainsi que les conséquences d'un résultat positif doivent être expliqués au préalable.
L'information du salarié est nécessaire ainsi que son accord quant à la nature de la recherche. Le salarié peut refuser de s'y soumettre.
Ces tests, s'ils étaient mis en place, ne devraient jamais être désolidarisés d'une stratégie globale de prévention et d'accompagnement.

Comment construire une démarche collective concernant les addictions au travail ?

- Mettre en place un comité de pilotage, représentatif de l'ensemble du personnel, qui va élaborer la démarche et communiquer à toutes les étapes de l'avancement des travaux.
- Faire un constat préalable partagé par tous, afin d'éviter tout déni.
- Construire en concertation un protocole d'intervention.
- Déterminer ou clarifier les rôles de chacun dans l'entreprise.
- Déterminer des signaux ou indicateurs d'alerte de suivi.
- Travailler avec des relais extérieurs expérimentés.
- Préciser les démarches à adopter en cas de problème individuel.
- Formation de tous les acteurs de l'entreprise sur le sujet des conduites addictives et travail

Source : INRS

- ✓ Le pouvoir réglementaire de l'employeur repose sur le règlement intérieur de l'entreprise qui doit définir les postes comportant des exigences de sécurité et de maîtrise du comportement. Le règlement intérieur doit respecter l'article L1121-1 du code du travail (Protection des droits des personnes et des libertés individuelles) :
 - Le dépistage ne peut pas être systématique : principe de proportionnalité.
 - Seuls les postes « à risque » sont concernés : principe de justification.



OUTILS : CE QU'IL FAUT RETENIR

- **Est obligatoire** : le Règlement intérieur (RI) dans toutes les entreprises de 50 salariés et plus.
- **Est possible** : le RI dans les établissements à effectif plus réduit.
- **Est interdit** : l'entrée dans l'établissement à toute personne en état d'ivresse.
- **Est autorisé** : l'usage de l'alcootest mais exclusivement en cas de situation dangereuse et selon les conditions définies dans le Règlement intérieur..
- **Est souhaité** : la présence de témoins lors de tout tests de dépistage en entreprise
- **Est obligatoire** : en cas de test de dépistage, le consentement et l'information du salarié sur la nature et les conséquences de ce test.
- **Est obligatoire** : la possibilité pour le salarié de contester les résultats d'un test de dépistage par une contre-expertise (réalisation d'un examen biologique à la charge de l'employeur).

Et les tests de dépistage salivaires en entreprise ?

Le Conseil d'État dans une décision en date du 5 décembre 2016 annule l'arrêt de la cour administrative d'appel de Marseille. Il autorise les entreprises à pratiquer un test salivaire de détection de produits stupéfiants.

Les questions à se poser

- Quel est l'objectif de ces tests : Préventif ? Pédagogique ? Répressif ?
- Que faire des troubles du comportement liés à d'autres psychotropes ?
- Quel est le risque de discrimination lorsqu'il existe une addiction, donc une maladie sous-jacente à une consommation ?
- Peut-il y avoir des contrôles sans politique d'accompagnement et de prévention ?

Par la suite ...

L'employeur doit solliciter une visite auprès du médecin du travail de l'entreprise afin qu'il statue sur la compatibilité de l'état de salarié du salarié avec son poste de travail. Il est à noter que les résultats de tous les examens prescrits par le médecin du travail relèvent du secret médical.



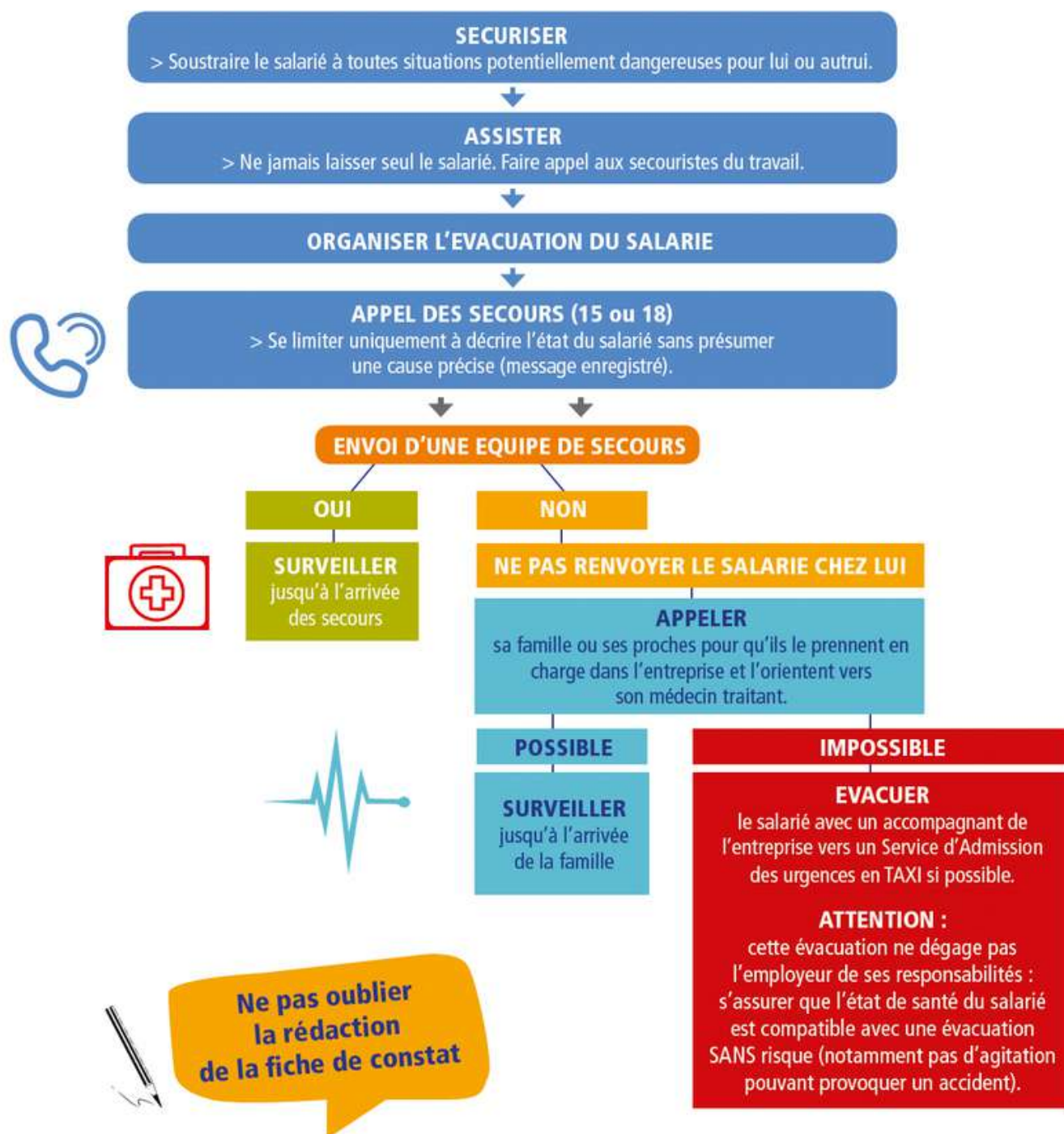
A noter

La réalisation de tests de dépistage salivaire par l'employeur doit prendre en compte :

- les difficultés techniques de réalisation.
- les questions éthiques : une positivité aux tests n'implique pas forcément une consommation récente. Il peut exister des erreurs (existence de faux positifs... et faux négatifs !)
- les difficultés de réalisation de la contre-expertise qui doit se faire rapidement, aux frais de l'employeur.

CONDUITE À TENIR EN CAS DE TROUBLE AIGU DU COMPORTEMENT

Document à l'usage de tous les membres de l'entreprise



FICHE CONSTAT D'UN TROUBLE AIGU DU COMPORTEMENT

Document à l'usage des employeurs



1 ✓ IDENTIFICATION DE LA PERSONNE CONCERNÉE

Nom :
Prénom :
Entreprise :
Poste de travail :
Lieu de constat du trouble aigu :
Date et horaire du constat :

2 ✓ CONSTAT EFFECTUE LE :

Par (nom et fonction) :
Témoin(s) (nom et fonction) :

3 ✓ DESCRIPTION DE L'ÉTAT ANORMAL (présence d'un ou plusieurs critères)

- | | |
|--|--|
| ☐ Difficultés d'élocution | ☐ Agitation |
| ☐ Propos incohérents | ☐ Somnolence |
| ☐ Désorientation | ☐ Démarche titubante |
| ☐ Agressivité | ☐ Etat de malaise |
| ☐ Haleine alcoolisée | ☐ Attitude inadaptée à la tenue du poste de travail |
| ☐ Gestes imprécis | |
| ☐ Troubles de l'équilibre | |

Observations :
.....
.....

4 ✓ PRISE EN CHARGE

Ce qui a été fait, intervention de :

- ☐ Nom du Sauveteur
- ☐ Secouriste du Travail :
- ☐ SAMU 15
- ☐ Médecin de ville
- ☐ Police 17
- ☐ Médecin du travail

Suivi réalisé :

- ☐ Retour au domicile par :
- ☐ Hospitalisation par SAMU ou autre transport
- ☐ Maintien dans l'entreprise, en présence de :

5 ✓ FICHE TRANSMISE AU MEDECIN DU TRAVAIL POUR DOSSIER MEDICAL

Médecin du Travail (nom) :
Demande de visite médicale par l'employeur
(avec lettre ou mail destiné au Médecin du Travail) : ☐ Oui ☐ Non
Date de transmission :
Signatures du responsable et du salarié :

ET SI VOUS FAISIEZ UN POINT SUR VOTRE CONSOMMATION ?

Alcool et cannabis

Document à l'usage de tous les membres de l'entreprise

Questionnaire A.U.D.I.T. (Alcohol Use Disorders Test)

	0	1	2	3	4	SCORE
Quelle est la fréquence de votre consommation d'alcool ?	Jamais	< 1 fois/ mois	2 à 4 fois/mois	2 à 3 fois/semaine	> 4 fois/semaine	
Combien de verres contenant de l'alcool consommez-vous par jour typique où vous buvez ?	1 ou 2	3 ou 4	5 ou 6	7 ou 8	10 ou plus	
Avec quelle fréquence buvez-vous six verres ou plus lors d'une occasion particulière ?	Jamais	< 1 fois/ mois	1 fois/ mois	1 fois/ semaine	Tous les jours ou presque	
Au cours de l'année écoulée, combien de fois avez-vous pu constater que vous n'étiez plus capable de vous arrêter de boire une fois que vous aviez commencé ?	Jamais	< 1 fois/ mois	1 fois/ mois	1 fois/ semaine	Tous les jours ou presque	
Au cours de l'année écoulée, combien de fois votre consommation d'alcool vous a-t-elle empêché de faire ce qui était normalement attendu de vous ?	Jamais	< 1 fois/ mois	1 fois/ mois	1 fois/ semaine	Tous les jours ou presque	
Au cours de l'année écoulée, combien de fois avez-vous eu besoin d'un premier verre pour pouvoir démarrer après avoir beaucoup bu la veille ?	Jamais	< 1 fois/ mois	1 fois/ mois	1 fois/ semaine	Tous les jours ou presque	
Au cours de l'année écoulée, combien de fois avez-vous eu un sentiment de culpabilité ou des remords après avoir bu ?	Jamais	< 1 fois/ mois	1 fois/ mois	1 fois/ semaine	Tous les jours ou presque	
Au cours de l'année écoulée, combien de fois avez-vous été incapable de vous rappeler ce qui s'était passé la soirée précédente parce que vous aviez bu ?	Jamais	< 1 fois/ mois	1 fois/ mois	1 fois/ semaine	Tous les jours ou presque	
Avez-vous été blessé par quelqu'un d'autre, ou quelqu'un d'autre a-t-il été blessé parce que vous aviez bu ?	Jamais	< 1 fois/ mois	1 fois/ mois	1 fois/ semaine	Tous les jours ou presque	
Un parent, un ami, un médecin ou un autre soignant s'est-il inquiété de votre consommation d'alcool ou a-t-il suggéré que vous la réduisiez ?	Jamais	< 1 fois/ mois	1 fois/ mois	1 fois/ semaine	Tous les jours ou presque	
TOTAL						

INTERPRÉTATIONS

- Un score > à 8 chez l'homme et à 7 chez la femme est évocateur d'un mésusage actuel d'alcool
- Un score > à 12 chez l'homme et > à 11 chez la femme serait en faveur d'une dépendance à l'alcool

ET SI VOUS FAISIEZ UN POINT SUR VOTRE CONSOMMATION ?

Alcool et cannabis

Document à l'usage de tous les membres de l'entreprise

S'il vous arrive de consommer du cannabis, le questionnaire suivant vous aidera à faire le point sur votre consommation.

	OUI	NON
1. Avez-vous déjà fumé du cannabis avant midi ?		
2. Avez-vous déjà fumé du cannabis lorsque vous étiez seul(e) ?		
3. Avez-vous déjà eu des problèmes de mémoire quand vous fumiez du cannabis ?		
4. Des amis ou des membres de votre famille vous ont-ils déjà dit que vous devriez réduire votre consommation de cannabis ?		
5. Avez-vous déjà essayé de réduire ou d'arrêter votre consommation de cannabis sans y arriver ?		
6. Avez-vous déjà eu des problèmes à cause de votre consommation de cannabis (dispute, bagarre, accident ...) ?		
TOTAL		

INTERPRÉTATIONS

.2 réponses positives au test doivent vous amener à vous interroger sur les conséquences de votre consommation.

.3 réponses positives ou plus doivent vous amener à demander de l'aide.

QUELQUES CONSEILS POUR FAVORISER LA SÉCURITÉ DANS L'ORGANISATION D'UN "POT" AVEC BOISSONS ALCOLISÉES

Document à l'usage des employeurs

POUR L'EMPLOYEUR

1

Mettez en place un protocole de demande écrite d'autorisation de pot, indiquant son objet, ses horaires et la présence ou non de boissons alcoolisées afin d'en accepter ou non son organisation.

2

Définissez les règles claires qui vont favoriser la sécurité : horaires prédéfinis, type de boissons proposées, nombre limité de verres de boissons alcoolisées servies par personne, mise à disposition d'alcootests, protocole de gestion d'une éventuelle ivresse pendant ou en fin de pot.

3

Indiquez par écrit la personne organisatrice qui sera garante du bon déroulement du pot et de la sécurité des participants (pendant et en fin de pot, sans oublier la gestion des retours à domicile).

POUR L'ORGANISATEUR

- ✓ Informez votre direction et prenez connaissance du règlement intérieur de l'entreprise (celui-ci peut en effet contenir certaines règles applicables à la consommation d'alcool).
- ✓ Organisez le pot au moment opportun : idéalement avant le déjeuner, pour éviter les pots en fin de journée suivis de retour au domicile par conduite de véhicule.
- ✓ Limiter la consommation, par exemple par un système de tickets pour obtenir des boissons alcoolisées.
- ✓ Prévoyez des boissons non-alcoolisées et des aliments en quantité suffisante.
- ✓ Ne proposez que des boissons alcoolisées autorisées par le code du travail (bière, cidre, vin, poiré).
- ✓ Mettez en place un dispositif de prévention en proposant par exemple des éthylotests.
- ✓ Veillez à ce que vos collègues rentrent chez eux en toute sécurité, si besoin en faisant appel aux taxis.
- ✓ Assurez-vous d'être en mesure de gérer un état d'ivresse, en particulier par un recours à un avis médical.



CELUI QUI CONDUIT, C'EST CELUI QUI NE BOIT PAS.

**Et si les habitudes changeaient ?
Organisation de petit déjeuner, pot sans alcool !**



ÉTAT DES LIEUX DE LA CONSOMMATION AVÉRÉE OU PRÉSUMÉE DE SUBSTANCES PSYCHOACTIVES (SPA*) DANS L'ENTREPRISE

Document à l'usage des employeurs

● Dans l'entreprise lors des 12 derniers mois, avez-vous eu :

- Un constat de trouble aigu du comportement évoquant l'ivresse ?
- Un ou des accidents de travail en lien avec des SPA ?
- Des incidents en lien avec des SPA ?
- De l'absentéisme en lien avec des SPA ?

Oui ☐ Non ☐
Oui ☐ Non ☐
Oui ☐ Non ☐
Oui ☐ Non ☐



● La question de l'alcool ou des substances psychoactives a-t-elle déjà été évoquée en **CSE** ou, plus généralement, dans l'entreprise ?

Oui ☐ Non ☐

● Quelle est la fréquence des « pots » dans l'entreprise ?

Hebdomadaire ☐ Mensuelle ☐ Semestrielle ☐ Annuelle ☐

● Des boissons alcoolisées (vin, cidre, bière) sont-elles consommées au déjeuner par les salariés ?

Oui ☐ Non ☐

● Existe-t-il dans l'entreprise des situations de travail qui pourraient favoriser la consommation d'alcool ?

Oui ☐ Non ☐

● Avez-vous pris en compte le risque lié aux addictions dans votre document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) ?

Oui ☐ Non ☐

● Abordez-vous la question des consommations des substances psychoactives dans le Règlement intérieur de votre entreprise ?

Oui ☐ Non ☐ Pas de Règlement Int. ☐

*SPA : Toutes substances agissant sur le cerveau et pouvant provoquer des troubles du comportement : alcool, stupéfiants, médicaments...

DE LA PRISE EN CHARGE INDIVIDUELLE, À LA PRISE EN CHARGE COLLECTIVE DANS L'ENTREPRISE

Document à l'usage des employeurs

Comment Santé au Travail 68 peut vous accompagner ?

✓ Lors d'une consultation auprès du médecin du travail à la demande :

- Du salarié,
- De l'employeur

✓ Kit à destination des employeurs « Prévention des addictions en entreprise ».

Il peut vous être remis à la demande ou par un préventeur de Santé au Travail 68 et mis à disposition.

Il contient plusieurs fiches :

- De la prise en charge individuelle, à la prise en charge collective dans l'entreprise.
- Employeur : entre devoir et pouvoir, quel équilibre ?
- État des lieux.
- Conduite à tenir en cas de trouble aigu du comportement évoquant l'ivresse.
- Constat d'un trouble aigu du comportement évoquant l'ivresse.
- Quelques conseils pour favoriser la sécurité dans l'organisation d'un pot avec boissons alcoolisées.
- Et si vous faisiez le point sur votre consommation ? Alcool, Cannabis.

✓ Le risque « addiction » doit être pris en compte dans le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) de l'entreprise : Notre service peut vous conseiller pour la rédaction de votre DUERP.

✓ Session de prévention collective dans votre entreprise par le médecin du travail et l'infirmier de santé au travail.



CONTACTS & INFOS

Rapprochez-vous de votre médecin traitant ou de votre médecin du travail pour une orientation vers les réseaux de soins de votre ville.

Ne pas rester seul(e), c'est aussi une manière d'agir !

Contacts nationaux

Tabac info service

☎ 3989

www.tabac-info-service.fr

Drogues info service

☎ 0800 23 13 13

www.drogues-info-service.fr

Alcooliques Anonymes

☎ 09 65 39 40 20

www.alcooliques-anonymes.fr

Alcool info service

☎ 0980 980 930

www.tabac-info-service.fr

Ecoute cannabis

☎ 0980 980 940

www.drogues-info-service.fr

Association Nationale de Prévention en Alcoologie et Addictologie

www.anpaa.asso.fr

Contacts locaux

Maison des Addictions CSAPA

33, avenue de la Liberté

68024 COLMAR Cedex

Mme LEKSIR | Assistante Sociale

Tél : 03.89.12.47.47

CSAPA Le Cap

**(Centre de Soins, d'Accompagnement
et de Prévention en Addictologie)**

4 - 6 Rue Schlumberger

68200 MULHOUSE

Mme RUETSCH | Coordinatrice du CAP

Tél : 03 89 33 17 99

ANPAA Belfort

6, rue du Rhône

90000 BELFORT

M. REQUET

Chef de Service

Tél : 06.72.54.91.78

Mme MENEGAIN Anne Sophie

Directrice Addictions France

Tél : 06.89.80.43.04

Pour prendre RDV avec un salarié

Secrétariat

Tél : 03.84.21.08.20

