

**BOÎTE  
À OUTILS  
N°4**

# Pratiques addictives

## Je ne travaille pas sous l'emprise de l'alcool ou de drogues

Le risque lié à la consommation de substances psychoactives et autres comportements à risques pouvant relever de pratiques addictives (téléphone, cyberdépendance...)

**Pour nos équipes et nos prestataires**

# Les fondamentaux, c'est notre vie, c'est ma vie



Les managers ou préventeurs peuvent se faire appuyer des services de santé au travail (médecins, infirmières ou assistantes sociales) pour la présentation aux agents des ressources à disposition dans cette boîte à outils.

# Les fondamentaux, c'est notre vie, c'est ma vie

AMBITION  
SANTÉ  
SÉCURITÉ

Enedis  
100%  
MOBILISÉS

Enedis  
L'ÉLECTRICITÉ EN RÉSEAU

## Pourquoi les fondamentaux ne sont pas des règles comme les autres ?

Les fondamentaux ne font pas nécessairement l'objet de mesures réglementaires. Ils ont été mis en place à partir de l'analyse des **accidents les plus graves** que nous avons connus sur la dernière décennie afin d'éviter qu'ils ne surviennent à nouveau.

Si ces parades sont mises en place intégralement et systématiquement, c'est la garantie de travailler en sécurité et de se préserver. Plus qu'une règle, chaque fondamental est **une barrière** qui empêche l'accident grave, un geste qui nous **sauve la vie**.

Les fondamentaux apportent, en outre, une réponse puissante au besoin de **simplification** de notre prescrit.

**Ne les oublions pas...** En 2019, 4 personnes ont perdu la vie sur nos chantiers et plusieurs autres ont été gravement accidentées. A chaque accident mortel ou grave, ces barrières n'ont pas fonctionné, car les gestes associés n'ont pas été réalisés. Cela conduit à nous interroger collectivement pour changer nos comportements.



## Je ne travaille pas sous l'emprise de l'alcool ou de drogues

Le risque lié à la consommation de substances psychoactives et autres comportements à risques pouvant relever de pratiques addictives (téléphone, cyberdépendance...)

- De quoi parle-t-on ?
- Plus jamais ça !
- En pratique
- Cas particuliers
- Les bonnes pratiques
- Questions à se poser
- Collectivement, comment nous nous engageons ?
- Annexes : référentiel, liens utiles, etc.

# De quoi parle-t-on ?



## Je ne travaille pas sous l'emprise de l'alcool ou de drogues

Le risque lié à la consommation de substances psychoactives et autres comportements à risques (téléphone, cyberdépendance...)

Quel que soit le type de pratiques addictives (médicaments, alcool, drogues, jeux en ligne ou d'argent...), les répercussions sur le travail peuvent être importantes, voire mettre en danger le salarié et son entourage.

## Qu'est ce qu'un comportement inadapté ?

C'est une situation mettant en cause une personne présentant un comportement inadapté, lié ou non à la consommation d'alcool, de drogues ou toutes autres substance psychoactives, susceptible de porter atteinte à la sécurité (de l'intéressé, de ses collègues et de tout autre tiers), à la qualité de travail ou à l'image de l'entreprise.

# Plus jamais ça !

## Les consommations de substances psychoactives et les comportements à risques ont une importance qui n'est pas anodine dans le domaine du travail.

### ENSEMBLE CONTRE LE DANGER

Risques d'accidents du travail ou sur la route, retards, absentéisme ou maladies de longue durée qui font voler en éclats l'organisation du travail et affectent la performance de l'équipe tout entière ;

Tensions entre collègues et dégradation de l'esprit collaboratif...

Au sein des entreprises, les mésusages rejaillissent sur tout le collectif. Dans un univers professionnel comme le nôtre, leurs répercussions risquent d'être d'autant plus graves.

- 9% des consommateurs d'alcool et 1/3 des fumeurs réguliers déclarent avoir augmenté leurs consommations à cause de problèmes liés à leurs situations professionnelles.
- 20 à 30 % des accidents professionnels, de l'absentéisme et des conflits interpersonnels recensés chaque année sont provoqués par l'usage d'une substance psychoactive.
- La consommation d'alcool multiplie par 8,5 le risque d'accident routier mortel et celle de cannabis par 1,8.

# En pratique

“ **L'addiction**, terme couramment employé est en fait la dépendance à un produit. Avant d'être dépendant, l'utilisateur est passé par différents stades (usage simple à nocif) sur lesquels la prévention est efficace.

La première des substances psychoactives posant problème en termes de sécurité est l'**alcool**. Viennent ensuite les **médicaments psychotropes** – surtout lorsqu'ils sont utilisés sans prescription médicale - et le **cannabis**.

“ Certains comportements peuvent entraîner une dépendance. Ces **addictions comportementales** ont des mécanismes très proches des pratiques addictives. La dépendance aux jeux de hasard et d'argent est une des addictions comportementales les plus courantes, de même que la cyberaddiction, les achats compulsifs, les addictions sexuelles, les troubles du comportement alimentaire...

Il existe, en milieu de travail, 2 types d'addiction comportementale : le **workaholisme** (dépendance au travail) et la **technodépendance** (internet, courriels, téléphone portable...).



[Cliquer ici](#) pour lire le dépliant de NPDC sur les addictions

## La pratique addictive

Il s'agit de l'ensemble des pratiques de consommation d'une substance psychoactive. Trois modes sont distingués :

- **Usage (ou usage simple)** : consommation occasionnelle ou régulière qui n'entraîne pas de problème de santé ou d'autre dommage à court terme. Toutefois des complications peuvent survenir à moyen ou à long terme ;
- **Usage nocif (ou abus)** : consommation répétée qui est responsable de complications sur le plan de la santé (dépression, cirrhose, cancer...), de la vie privée (séparation, violences, problèmes financiers...) et/ou du travail (absentéisme, accidents du travail... Ce comportement est pathologique ;
- **Dépendance (également appelée addiction)** : le sujet ressent un désir puissant de continuer sa consommation malgré toutes les complications existantes. Il n'arrive pas à contrôler ce besoin et des effets de manque peuvent se ressentir. Le sujet se désinvestit de toutes ses activités familiales, sociales et professionnelles. Toute sa journée est organisée autour de la consommation de substances psychoactives. Ce comportement est pathologique. Lors de l'arrêt, un syndrome de sevrage peut survenir.





- **Tous les secteurs d'activité sont concernés par les pratiques addictives, y compris ceux disposant de postes de sécurité.**
  
- **Existe-t-il un lien entre consommation et travail ?**  
Les pratiques addictives en milieu de travail ont 3 origines principales qui peuvent être, ou non, associées :
  - **l'importation** : consommation en rapport avec la vie privée débordant sur le travail,
  - **l'acquisition** : consommation à l'occasion des pots en entreprise, des repas d'affaires... Ce type d'usage est souvent inscrit dans la culture de certains métiers, facilitant notamment l'intégration des salariés dans le collectif,
  - **l'adaptation** : consommation constituant une stratégie pour tenir au travail.  
(étude Selon Penneau-Fontbonne et al.)



## Les circonstances favorisant la consommation d'alcool au travail selon l'expertise de l'INSERM

Une expertise collective de l'Institut national de la santé et de la recherche médicale (Inserm), publiée en 2003, rapporte les circonstances favorisant la consommation d'alcool au travail. Parmi elles, peuvent être citées :

- le stress au travail,
- les exigences liées aux postes de sécurité,
- certains rythmes de travail dont le travail posté,
- les activités répétitives,
- les habitudes de consommation dans l'entreprise (la non-consommation est parfois une cause d'exclusion),
- les pots en entreprise et les repas d'affaires.

### Bonne idée

Transformer les pots en activité comme un escape game...

Cette expertise reprend également les résultats obtenus sur une cohorte de salariés appelée cohorte GAZEL. Cette étude a suivi les modes de vie et les problèmes de santé de 20 000 salariés français d'EDF-GDF pendant plus de 20 ans. Il en ressort que certaines contraintes de travail augmentent la consommation d'alcool :

- travail en plein air (plus de la moitié du temps de travail),
- travail dans une posture pénible ou fatigante,
- exposition à des secousses ou des vibrations,
- port de charges lourdes,
- déplacements longs, fatigants ou rapides.

# En pratique

La réduction du risque lié aux pratiques addictives passe par une démarche de prévention collective associée à la prise en charge des cas individuels.

Soyons vigilant ! La **vigilance partagée** consiste à veiller à sa propre santé et sécurité mais aussi celles des autres salariés, qu'ils soient Enedis ou externes.

Lorsque je vois mon collègue exposé à un danger, je me dois de le prévenir et le cas échéant, d'alerter. Cela peut s'appliquer dans toutes les situations. Chacun dispose de sa propre expertise pour apprécier la situation. **En cohérence avec la Culture Juste, il faut oser interpeller et accepter de l'être** y compris sur le sujet des addictions. C'est un acte de bienveillance.



## Pour avancer ensemble :

### ■ Un besoin d'information

7/10 salariés ne se considèrent pas bien informés sur la manière d'aborder le sujet avec un collègue

### ■ Désamplifier le tabou

Par des actions de prévention en lien avec les acteurs de la PSS (CSSCT, médecine du travail, RH, pôle QSE...)

### ■ Impliquer le collectif

Par une sensibilisation car mieux comprendre une addiction, c'est déjà mieux l'appréhender.

# En pratique

## Les acteurs

- **L'employeur ou le manager** : l'employeur est tenu de mettre en oeuvre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé de ses salariés : c'est l'obligation de sécurité
- **Le salarié** : il est tenu d'assurer sa sécurité et celles des tiers (collègues, prestataires, clients, etc.).
- **Les représentants du personnel** : par leur proximité, la connaissance qu'ils ont des environnements de travail, des structures du domaine santé sécurité, leur participation à des instances en charge de ces sujets, ils sont des appuis très importants pour aider les salariés et alerter en cas de difficultés. Ils peuvent susciter toute initiative qu'ils estiment utiles et doivent être informés et consultés sur tout projet important modifiant les conditions de santé, de sécurité ou les conditions de travail.
- **Les services de santé au travail** : ils sont en charge du suivi médical individuel des salariés (examen périodique, examen de reprise, à la demande,..), peuvent proposer des mesures d'aménagement de poste pour faciliter le maintien ou le retour à l'emploi et prévenir un risque d'inaptitude... le tout dans le respect du secret médical.
- **Le médecin conseil** : il assure le suivi des agents lors des phases d'arrêt de travail. Les addictions à des SPA sont souvent l'occasion d'arrêts de travail répétitifs motivés par des causes diverses.
- **Le préventeur** : par la prévention et le conseil, il appuie le management pour assurer le meilleur niveau de santé sécurité au travail des salariés. Il pilote l'inventaire des risques, dont les risques psychosociaux, dans le document unique (DU) validé par l'employeur.
- **Les services sociaux** : ils interviennent et conseillent le salarié en cas de difficultés d'ordre professionnel, personnel, familial ou social et l'orientent vers les structures d'aide. Les assistants sociaux peuvent rencontrer les salariés à son domicile, avec leur accord. Ils sont soumis au secret professionnel.

## Les outils juridiques de l'employeur

L'employeur dispose de plusieurs leviers juridiques à sa disposition en vue de prévenir les risques liés aux pratiques addictives ainsi que de moyens de contrôle et de dépistage.

### ■ Le DU

Il est nécessaire d'inscrire le risque lié aux pratiques addictives dans le document unique d'évaluation des risques. ([article R. 4121-1 du Code du travail](#)).

### ■ Le règlement intérieur

Le règlement intérieur est un outil juridique participant à la prévention des risques liés aux pratiques addictives. contenir des mesures encadrant notamment :

- la consommation de substances addictives (alcool, stupéfiants, tabac) au temps et lieu de travail
- Le dépistage et le contrôle des effets personnels, bureaux et vestiaires.

#### L'encadrement des boissons alcoolisées dans l'entreprise

Le code du travail interdit l'introduction de boissons alcoolisées dans l'entreprise (à l'exception du vin, bière, cidre et poiré) et de laisser un salarié en état d'ivresse sur le lieu de travail.

L'employeur prévoit dans le règlement intérieur ou, à défaut, par note de service les mesures permettant de protéger la santé et la sécurité des travailleurs et de prévenir tout risque d'accident. Ces mesures, qui peuvent notamment prendre la forme d'une limitation voire d'une interdiction de cette consommation, doivent être proportionnées au but recherché.

## La conduite à tenir face à un salarié dans l'incapacité d'assurer son travail en toute sécurité

- L'alerte de l'employeur. Le rôle de chacun est d'alerter quand une personne ne semble pas en pleine possession de ses moyens. L'alerte ne doit pas être perçue comme une délation, mais comme un moyen d'éviter un accident ou la dégradation de la santé du salarié et/ou des tiers ;
- Le retrait de la personne de toute activité dangereuse à titre conservatoire ;
- L'alerte du sauveteur secouriste du travail et/ou des secours extérieurs ;
- La demande d'avis médical (avec description écrite des faits observables). Il est recommandé de motiver cette demande en indiquant au médecin les éléments factuels observés laissant présager une situation de danger. En effet, un trouble du comportement et/ou de vigilance peut être dû à un problème de santé (hypoglycémie, accident vasculaire cérébral...) associé ou non à une consommation de substance psychoactive ;
- La préparation du retour du salarié : examen par le médecin du travail le cas échéant, et entretien de l'employeur avec le salarié (voir le guide managérial).

### Les écueils

Rester dans une logique répressive ou de sanction,

Intervenir en jugeant les comportements dits privés sans répercussion sur le collectif de travail.

# Cas particuliers

Situations où le fondamental ne peut pas être intégralement appliqué

AMBITION  
SANTÉ  
SÉCURITÉ

Enedis  
100%  
MOBILISÉS

ENEDIS  
L'ELECTRICITE EN RESEAU

Voyez-vous des situations où le fondamental peut être difficile à respecter ?

# Les bonnes pratiques

## ■ Des vidéos pour ouvrir le dialogue

- La vidéo « [Sous influence](#) » de Colas
  - Une sensibilisation aux addictions qui permet de libérer la parole dans l'équipe, d'échanger sur le vécu de chacun... et de prendre conscience de la nécessaire vigilance partagée.
  - **6 mn 29**
- La [vidéo « Avant la nuit » réalisée par la SNCF](#), en partenariat avec d'autres entreprises, sur le cannabis
  - Un chantier, la fatigue, une déception amoureuse, un joint... une baisse de vigilance qui conduit à l'accident.
  - **21 mn 49**

## ■ [Expérience de conduite](#) avec cannabis

- Pour constater les effets du cannabis sur le corps humain, le journaliste a joué les cobayes. Test grandeur nature sur le circuit Beltoise de Trappes.
- **8 mn 11**





# Questions à se poser en équipe

AMBITION  
SANTÉ  
SÉCURITÉ

Enedis  
100%  
MOBILISÉS

**Enedis**  
L'ELECTRICITE EN RESEAU

- Est-ce que je respecte toujours ce fondamental ?
- Je le respecte parce ce que c'est la règle, ou parce que je suis convaincu que c'est nécessaire ?
- Avez-vous déjà accompagné un collègue qui présentait un comportement inhabituel ou anormal ?
- Avez-vous identifié des personnes qui pourraient accompagner un salarié ayant un comportement à risque ?
- Suis-je prêt à arrêter une activité si ce fondamental n'est pas respecté ?
- Suis-je vigilant sur mes pratiques et celles de mes collègues ?
- Ai-je les coordonnées des interlocuteurs qui peuvent aider localement ?
- Avez-vous déjà interpellé un collègue qui n'est manifestement pas dans son état habituel ?





# Collectivement, nous nous engageons à ?

AMBITION  
SANTÉ  
SÉCURITÉ

Enedis  
100%  
MOBILISÉS

**Enedis**  
L'ÉLECTRICITÉ EN RÉSEAU

Par exemple :

- Je suis vigilant sur mes pratiques et celles de mes collègues
- Je communique les coordonnées des interlocuteurs qui peuvent aider localement
- J'ose en parler lorsque je considère qu'un collègue n'est pas en situation de travailler en pleine possession de ses moyens
- Je remplace les boissons alcoolisées par des boissons sans alcool
- Je respecte l'interdiction de fumer (zones fumeurs, véhicule)
- .....

# BOÎTE À OUTILS N°4

## Annexes

## La réglementation concernant l'employeur

L'obligation générale de sécurité qui incombe à l'employeur, définie par la jurisprudence comme une obligation de sécurité de moyen renforcée, 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](#)). En cas de situation de danger immédiat, l'employeur doit prendre les mesures idoines pour assurer la sécurité des salariés.

Les risques liés aux pratiques addictives (y compris les consommations occasionnelles) doivent en conséquence être :

- Pris en compte dans l'évaluation des risques ;
- Intégrés dans le document unique afin que soient mises en place les mesures de prévention adaptées.

En dehors de la visite d'information et de prévention (VIP) et des examens d'aptitude à l'embauche et périodiques organisés dans le cadre du suivi individuel renforcé (SIR), l'employeur peut demander au médecin du travail un nouvel examen médical du salarié en vue d'examiner son état de santé. ([article R. 4624-34 du Code du travail](#))

En cas d'atteinte à la sécurité des personnes, la responsabilité civile et/ou pénale de l'employeur (ou de son représentant ) peut être engagée (sauf circonstances particulières exonérant l'employeur de sa responsabilité, celui-ci sera tenu responsable lorsque le manquement a été commis par un salarié)

## La réglementation concernant le salarié

Le Code du travail prévoit une obligation de sécurité à la charge du salarié ([article L. 4122-1](#)). Il lui incombe « ...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 ses omissions au travail. »

Le manque de vigilance d'un salarié lié à une pratique addictive peut présenter des risques en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail pour le salarié lui-même, les autres salariés ou les tiers. Par exemple, cela pourrait être le cas si le salarié dont la vigilance est manifestement altérée doit conduire un véhicule à bord duquel un collègue doit circuler.

Ce dernier doit alerter immédiatement l'employeur en cas de danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ([article L. 4131-1 du Code du travail](#)). En outre, il pourrait être fondé à mettre en œuvre son droit de retrait.

En cas de manquement à son obligation de sécurité, le salarié peut encourir une sanction disciplinaire et sa responsabilité responsabilité civile et/ou pénale peut être engagée.

Par ailleurs, il convient de noter qu'en dehors des examens médicaux d'embauche ou périodiques organisés dans le cadre du suivi de l'état de santé du salarié, ce dernier peut demander au médecin du travail un nouvel examen médical. Cette demande ne peut motiver une sanction ([article R. 4624-34 du Code du travail](#)).

## La réglementation concernant les instances représentatives du personnel

Sur le domaine de la santé et de la sécurité, comité social et économique (CSE) participe à l'évaluation des risques professionnels, peut proposer toute initiative qu'il juge utile, et est informé et consulté sur tout projet important impactant la santé, la sécurité et les conditions de travail des salariés.

Le comité social et économique qui constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, en alerte immédiatement l'employeur ([article L. 4131-2 du Code du travail](#)).

**A noter** : Les membres du Comité social et économique sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données par l'employeur ([article L. 2315-3 du Code du travail](#)).

## La réglementation concernant les services de santé au travail

L'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail est impliquée dans la prévention des pratiques addictives, tant sur le plan collectif que sur le plan individuel. En effet, le service de santé au travail a notamment pour mission de conseiller l'employeur, les salariés et leurs représentants sur les dispositions et les mesures nécessaires afin de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail ([article L. 4622-22 du Code du travail](#)).

Il assure le suivi de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur santé au travail et leur sécurité et celle des tiers.

A noter que, les professionnels de santé sont soumis au secret médical ([article L. 1110-4 du Code de la santé publique](#)).

## La réglementation concernant les services de santé au travail

En ce qui concerne plus particulièrement le médecin du travail, son rôle consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, notamment en surveillant leurs conditions d'hygiène au travail, les risques de contagion et leur état de santé ([article L. 4622-3 du Code du travail](#)). A ce titre l'employeur peut lui demander d'émettre des préconisations par écrit (article L4624-9 du code du travail).

Il participe à titre consultatif aux réunions de la CSSCT et du CSE lorsque des questions intéressant la santé, la sécurité et les conditions de travail sont à l'ordre du jour.

Le médecin du travail possède une indépendance dans la prescription des examens complémentaires nécessaires à la détermination de l'aptitude au poste de travail ([article R. 4624-35 du Code du travail](#)).

En complément des examens périodiques obligatoires, des visites de reprise ou de préreprise, le médecin du travail peut également organiser une visite médicale à son initiative pour tout travailleur le nécessitant ([article R. 4624-34 du Code du travail](#)).



## La réglementation en matière d'alcool

Le Code du travail prévoit que seule la consommation de vin, de bière, de cidre et de poiré est tolérée sur le lieu de travail (article R. 4228-20 du Code du travail). Par ailleurs, il est interdit de laisser entrer ou séjourner sur le lieu de travail, des personnes en état d'ivresse (Article R. 4228-21 du Code du travail).

Dans ce contexte, l'employeur peut prévoir dans son règlement intérieur (ou dans une note de service), dans quelles conditions les boissons alcoolisées tolérées peuvent être consommées sur le lieu de travail (repas, « pot » de départ, etc). Il peut aussi poser **certaines interdictions**.

**L'interdiction totale de consommer des boissons alcoolisées est possible** mais doit être justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché. Cela peut concerner que des postes à risques comme les conducteurs d'engins, les travaux sur des ouvrages gaz ou électrique, la conduite automobile...

Au-delà du cadre légal et son obligation de résultats concernant la santé et la sécurité au travail (Article 4121-1 du Code du travail), l'employeur se doit de mettre en place des actions de prévention concernant ce type de risques.

## La réglementation en matière de drogue :

Quant à la drogue, sa consommation est interdite en tout lieu (Article 222-37 du Code pénal). Le code du travail ne prévoit pas de dispositions particulières.

Concernant le dépistage, le Conseil d'État a jugé, dans un arrêt du 5 décembre 2016, que l'employeur est autorisé à effectuer lui-même (et non plus exclusivement par le médecin du travail) des tests de dépistage de stupéfiants sous réserve que seuls des salariés affectés à des postes dits à risques soient contrôlés et que ces derniers aient la possibilité de demander une contre-expertise. Néanmoins, guidée par une démarche de prévention, ENEDIS a fait le choix de faire réaliser ces tests uniquement par le médecin du travail.

# Liens utiles

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

- Ecoute alcool 0 811 91 30 30
- Alcool info service : 0890 980 930 - [www.alcool-info-service.fr](http://www.alcool-info-service.fr)
- Drogues info service 0 800 23 13 13 - [www.drogues-info-service.fr](http://www.drogues-info-service.fr)
- [Addict Aide](#), le village des addictions
- Ecoute cannabis 0 811 91 20 20
- Tabac info service 3989
- [Annuaire](#) Centres de soins, d'accompagnement et de prévention en addictologie (CSAPA)
- Mission interministérielle de lutte contre la drogue et les conduites addictives - [www.drogues.gouv.fr](http://www.drogues.gouv.fr)
- Les CSAPA accueillent gratuitement toutes les personnes souffrant d'une addiction liée, ou non, aux substances psychoactives. Ils assurent l'anonymat du patient qui le demande. Les adresses des CSAPA sont disponibles sur les sites [Drogues info service](#) et [Alcool info service](#).
- **Le site de [l'INRS](#)**



**Enedis**  
**Direction Prévention Santé Sécurité**

Retrouvez-nous sur Internet



[enedis.fr](https://enedis.fr)



[enedis.officiel](https://www.facebook.com/enedis.officiel)



[@enedis](https://twitter.com/enedis)



[enedis.officiel](https://www.youtube.com/enedis.officiel)