

AIDER LE SALARIÉ EN DIFFICULTÉ

- Aider un salarié qui se met en difficulté du fait de ses consommations, c'est d'abord pouvoir l'évoquer avec lui.
C'est prendre en compte le salarié en tant qu'individu, l'accompagner, lui faire prendre conscience de l'impact de ses consommations à long terme sur sa santé, sa vie professionnelle, sa vie sociale...

CONTACTS

● AST 74 SANTÉ AU TRAVAIL INTERPROFESSIONNEL & BTP

• Secteur Interprofessionnel

12 quai de la Tournette,
CS 90417, 74013 **Annecy Cedex** : 04 50 45 33 45
16 av. des Tilleuls
74200 **Thonon-Les-Bains**..... 04 50 71 06 06
santetravail@ast74.fr

• Secteur BTP

16 rue du Pré Faucon PAE les Glaisins
74940 **Annecy-Le-Vieux**..... 04 50 57 02 47
asmtbtp@ast74.fr

● URGENCES MÉDICALES, SÉCURITÉ

- SAMU: 15
- Sapeurs pompiers: 18
- Police ou gendarmerie : 17

● DROIT, ORGANISATION DU TRAVAIL

- Unité Territoriale de Haute-Savoie
(DIRECTTE, Inspection du Travail),
74960 **Cran-Gevrier**. Accueil: 04 50 88 28 00

● ASSOCIATION NATIONALE DE PRÉVENTION EN ALCOOLOGIE ET ADDICTOLOGIE (ANPAA74)

- Accueil: 04 50 45 73 16
- Prévention, formation, conseils: 04 50 05 89 05
anpaa74@anpaa.asso.fr



AST 74 - Groupe addiction, 2016. Crédits photos : Fotolia, iStock.

CONDUITES ADDICTIVES ET TRAVAIL

L'employeur face aux consommations d'alcool
ou d'autres substances psychoactives de ses salariés

SIÈGE SOCIAL ET ADMINISTRATIF :

12, quai de la Tournette CS 90417 - 74013 ANNECY CEDEX
Tél: 04 50 45 13 56 - Fax: 04 50 45 74 40

SITUATIONS À RISQUES

Un salarié en état d'ivresse ou sous l'emprise de substances psychoactives, est un salarié potentiellement en danger. C'est aussi un salarié qui par les conséquences de son comportement, peut mettre en danger ses collègues, les clients ou toute autre personne.

En outre, la vie de l'entreprise, son image, la qualité de ses prestations, ses performances, peuvent en subir les conséquences.

- **En réalité, peu importe la cause, c'est sur le caractère inapproprié et/ou inhabituel du comportement du salarié que l'employeur doit porter sa vigilance.**

AGIR, UNE OBLIGATION

En cas d'incident ou d'accident, le salarié sera pénalement responsable, tout comme son employeur et même ses collègues, s'ils ne sont pas intervenus.

L'employeur a l'obligation de prendre toutes mesures pour assurer la sécurité et la santé physique et mentale de ses salariés. Il s'agit d'une obligation de sécurité de résultat. (Code du Travail, article L4121-1)



NON ASSISTANCE À PERSONNE EN DANGER

Ne pas intervenir face à un salarié en état d'ivresse peut relever de la non assistance à personne en danger, avec la responsabilité pénale qui en découle, qu'il s'agisse des risques encourus par le salarié lui-même ou ceux qu'il fait courir à autrui du fait de ses actes ou omissions. De fait, l'obligation d'agir incombe à l'employeur, témoin informé de la situation, mais aussi à l'ensemble des autres salariés de l'entreprise.

Conformément aux dispositions du Code du Travail (Article R4228-21), l'employeur ne peut laisser séjourner dans l'entreprise une personne en état d'ivresse.

L'employeur n'a pas besoin de prouver la consommation pour agir. Il ne lui est pas nécessaire de connaître les causes de l'état de son salarié : la notion « d'état d'ivresse » est à prendre au sens le plus large (trouble du comportement).

COMMENT AGIR LORSQU'UN SALARIÉ SEMBLE ÊTRE SOUS L'EMPRISE D'UNE SUBSTANCE ?

Ne pas laisser repartir le salarié.

Après l'avoir retiré de son poste de travail ou lui avoir interdit de prendre son poste, l'employeur place le salarié en sécurité avec une surveillance et organise sa prise en charge.

- **Il contacte les services de secours (SAMU 15), afin de se faire indiquer une conduite à tenir, qu'il respectera scrupuleusement.**

➤ **Débriefing avec le salarié à son retour**

Il est important que l'employeur ou l'encadrant direct reprenne l'incident **au retour du salarié sur son poste** de travail.

➤ **Informez le médecin du travail**

Il est important que l'employeur informe le médecin du travail, afin que celui-ci puisse revenir sur l'incident et évaluer la situation avec le salarié.

CONTRÔLE ET DÉPISTAGE DES CONSOMMATIONS

- Le recours à l'éthylotest ne peut concerner que des groupes de salariés affectés à des postes de sécurité. Ces postes de sécurité sont définis et listés dans le Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER) auquel fait référence le Règlement Intérieur (RI).
- La possibilité d'avoir recours à l'éthylotest, ainsi que les modalités précises de mise en œuvre, doivent avoir été clairement établies dans le RI de l'entreprise, l'employeur se sera assuré que celui-ci est connu de l'ensemble des salariés.
 - **Les services de santé au travail peuvent aider l'employeur à déterminer l'opportunité et les modalités du recours à ces tests, dans le cadre d'une démarche globale de prévention menée dans l'entreprise.**
- Le salarié peut :
 - Refuser de se soumettre au test. Ce refus peut être sanctionné si l'employeur l'a prévu expressément dans son règlement intérieur ou sa note de service.
 - Demander une contre-expertise.
 - Se faire assister par une tierce personne.



POSTE DE SÉCURITÉ

Il n'y a pas de définition légale. Ce sont par exemple, des postes qui impliquent la conduite d'engins ou de machines dangereuses, la manipulation de produits dangereux, le travail en hauteur, le travail isolé. Il est fait obligation à l'employeur d'en établir la liste exhaustive dans le Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER), dès lors qu'elle compte au moins un salarié. (Code du Travail, article R4121-1).

PRÉVENIR LES SITUATIONS À RISQUES

Pour l'employeur, prévenir c'est :

- Agir en amont, sur l'environnement, le rythme, les conditions de travail, les règles, car les conditions de vie et de travail sont parfois génératrices de comportements de consommations excessives.
- Informer les salariés, les sensibiliser aux risques, les associer à une démarche collective de réduction des risques.