



ENTREPRISES
GÉNÉRALES DE
FRANCE • BTP

**SUBSTANCES
PSYCHOACTIVES**

**COMMENT PRÉVENIR
LES RISQUES**

LE MOT DU PRÉSIDENT

La santé et la sécurité au travail de tous les acteurs de la construction sont une priorité constante et absolue des entreprises générales.

Nos métiers exigent de chacun la plénitude de ses moyens physiques et une constante attention face aux risques. Or, la consommation d'alcool, de drogue ou de certains médicaments est un facteur de risque qui peut porter atteinte à l'intégrité physique des salariés mais également de leurs collègues et/ou tiers présents. Dans la mesure où les statistiques en matière de consommation d'alcool et de drogue continuent d'être inquiétantes, il apparaît crucial de poursuivre les politiques de prévention sur cette problématique dans nos entreprises de BTP.

C'est pourquoi nous avons élaboré ce guide **« Substances psychoactives : comment prévenir les risques ».**

Déclinaison du pacte RSE édité par EGF. BTP en juin 2018, il entend répondre aux préoccupations concrètes des entreprises en matière de lutte contre les addictions. Il propose des démarches structurées de prévention des risques liés à la consommation de substances psychoactives (drogue, alcool, médicaments) vis-à-vis de l'ensemble du personnel, intérimaires et partenaires sous-traitants.



© Stéphane Chouan photo

Max Roche, président d'EGF.BTP

ENJEUX ET RESPONSABILITÉS

Le présent guide « Substances psychoactives : comment prévenir les risques » a vocation à répondre, de façon pratique, aux préoccupations des entreprises relatives à la démarche de prévention des risques liés à la consommation de substances psychoactives et aux questions qui se posent dans la mise en œuvre d'une telle démarche.

La consommation de substances psychoactives peut générer des risques pour le salarié ou les tiers, notamment accidentels du fait de l'altération des capacités qu'elle engendre. Les effets sur le comportement d'une telle consommation augmentent sensiblement les risques d'accident du travail alors même que nos métiers exigent une totale aptitude physique et une constante attention face aux risques.

En raison de la persistance de ces substances dans l'organisme, peu importe que cette consommation ait lieu ou non dans un contexte professionnel.

L'obligation faite à l'employeur d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des collaborateurs doit l'encourager à mettre en place une démarche de prévention des risques liés à la consommation de substances psychoactives. L'adoption d'une démarche active, collective et exemplaire de prévention de ces risques doit s'inscrire dans la démarche globale de prévention de l'entreprise. Elle ne met pas nécessairement fin à la convivialité dans l'entreprise.

1. Définition des substances psychoactives

Les substances psychoactives se définissent comme tous produits licites ou illicites qui agissent sur le cerveau, qui modifient les émotions, l'humeur, les perceptions et la vigilance : alcool, cannabis, médicaments psychotropes et autres drogues illicites.

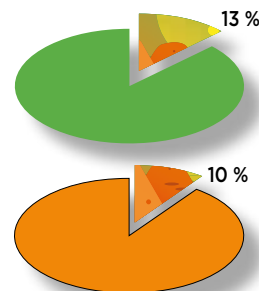


Une attention particulière devra être portée quant à la sensibilisation des salariés sur les prescriptions de médicaments signalés comme pouvant réduire la vigilance.

2. Statistiques

Selon le baromètre santé de l'Institut national de prévention et d'éducation pour la santé (INPES) consacré aux consommations de substances psychoactives en milieu professionnel et publié en 2010, le BTP fait partie des secteurs où les consommations d'alcool sont particulièrement fréquentes, qu'il s'agisse de l'usage quotidien ou des consommations ponctuelles importantes. Par ailleurs, la consommation de cannabis s'avère également plus fréquente dans la construction (13 % de consommateurs dans l'année contre 6,9 % parmi l'ensemble des actifs). Ce même secteur s'affiche, également selon ce même baromètre, comme plus souvent expérimentateur des autres drogues illicites (cocaïne, champignons hallucinogènes).

En 2017, l'usage quotidien de boissons alcoolisées a concerné 10 % des adultes de 18 à 75 ans selon les statistiques de l'Observatoire français des drogues et des toxicomanies (OFDT) parues en avril 2019.



S'agissant des drogues, les statistiques sont tout aussi inquiétantes. En effet, selon cette même étude, 41 % des individus âgés de 15 à 64 ans ont expérimenté le cannabis, ce qui place la France en 2016 au 1^{er} rang en Europe. 11 % de ces individus ont consommé du cannabis dans l'année en France, contre 7 % pour la moyenne européenne.

La consommation des autres drogues (cocaïne, MDMA/ecstasy, nouveaux produits de synthèse) est également en hausse. En effet, selon la dernière édition (avril 2019) du rapport « *Drogues et addictions, données essentielles* » de l'OFDT, « la proportion d'usagers de cannabis progresse parmi les adultes ». Ce même rapport révèle que « l'expérimentation des stimulants (MDMA/ecstasy, cocaïne) a nettement progressé parmi les mineurs (...) Cette poussée des stimulants se retrouve en population adulte, en particulier s'agissant de la cocaïne, qui atteint aujourd'hui un pic (plus de 1.6 % d'usagers dans l'année contre 1.1 % en 2014) ».

Par ailleurs, « environ un Français sur dix déclare avoir eu recours à des anxiolytiques dans l'année, alors qu'un jeune de 17 ans sur cinq déclare avoir déjà utilisé un médicament psychotrope (sur prescription ou non) ».

Or, 15 à 20 % des accidents du travail, de l'absentéisme et des conflits interpersonnels au travail seraient liés à l'usage des substances psychoactives (alcool, drogues illicites ou médicaments psychotropes). L'INSERM a montré que l'alcool est une cause directe de 10 à 20 % des accidents du travail. Une enquête menée en 2009 par l'INPES, l'INRS et la SMTIOF (Société de médecine du travail de l'Ouest de l'Île de France) auprès de 750 médecins du travail rapporte que, sur les 12 mois précédant cette étude, 92 % des médecins du travail ont été sollicités par des DRH pour un problème d'alcool chez un salarié, 29 % pour un problème de cannabis.

3. Responsabilités

Le code du travail (article L.4121-1) met à la charge de l'employeur une obligation de sécurité définie par la jurisprudence comme une obligation de résultat ou au moins de « moyens renforcés ». En effet, la responsabilité de l'employeur peut être engagée du fait d'un simple manquement aux principes de prévention des risques professionnels, sans qu'il soit nécessaire de prendre en compte la gravité de sa faute ni celle du préjudice causé au salarié. C'est la cohérence de la démarche de prévention de l'employeur, à associer à la démarche globale et collective de prévention des risques professionnels qui sera appréciée en cas de litige.



L'employeur encourt également une responsabilité civile et pénale en cas d'accidents du fait de ses préposés et/ou des dommages créés par ses salariés envers des tiers de l'entreprise pour non-assistance à personne en danger et mise en danger de la vie d'autrui. La situation d'emprise du salarié à une substance psychoactive n'exonère pas de cette responsabilité.

exemple : l'état d'ébriété d'un salarié en cas de survenue d'un accident n'exonère pas l'employeur de sa responsabilité (faute inexcusable).

Aux termes de l'article R.4228-20 du code du travail : « *Aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail. Lorsque la consommation de boissons alcoolisées, dans les conditions fixées au premier alinéa, est susceptible de porter atteinte à la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur, en application de l'article L.4121-1 du code du travail, 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.* »

Par ailleurs, selon l'article R.4228-21 du même code, issu du décret n°2008-244 du 7 mars 2008, « *il est interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse* ».

L'employeur doit prévenir les pratiques addictives en milieu professionnel, c'est-à-dire notamment par une prise en compte dans l'évaluation des risques, par l'intégration au Document unique d'évaluation des risques (DUER), et par la mise en place de mesures de prévention.

Il n'est pas neutre de rappeler que les accidents de la circulation représentent la première cause de mortalité au travail. En 2016, 463 personnes ont perdu la vie dans ces circonstances, rappelle le site du ministère de l'Intérieur. Le gouvernement accompagne donc particulièrement les entreprises pour diminuer le risque routier professionnel et prévenir les accidents en agissant notamment sur le facteur majeur d'accidentalité routière que constitue l'alcool.

4. Définition des « postes à risques » ou « postes hypersensibles drogues et alcool »

Les titulaires de ces postes pourront être soumis, à tout moment, à un test de dépistage. Derrière le terme « postes hypersensibles drogue et alcool » retenu par le Conseil d'État dans sa décision n° 394178 du 5 décembre 2016, se révèle une réalité qui concerne la quasi-totalité de nos métiers du BTP, et notamment :

- les postes impliquant des tâches de conduite d'engins ou de véhicule automobile,
- les postes comportant des exigences particulières de sécurité et de maîtrise du comportement, c'est-à-dire des postes où une défaillance humaine, ou même un simple défaut de vigilance, peut entraîner des conséquences graves pour soi-même ou pour autrui. Il s'agit de l'ensemble des postes occupés sur les chantiers et dans les ateliers.
- les postes de type conception technique pour lesquels une erreur pourrait, à terme, avoir des conséquences graves sur les chantiers.

Cette précision doit être apportée dans le règlement intérieur.

Dans le présent guide, sera retenu le terme de « postes à risques ».



Afin d'aider les entreprises lors de la mise en place d'une démarche structurée de prévention des risques liés à la consommation de substances psychoactives (drogue, alcool, médicaments) vis-à-vis de l'ensemble du personnel, intérimaires et partenaires sous-traitants, le guide est décomposé en sept fiches pratiques répertoriant toutes les actions à mettre en œuvre chronologiquement avec, en annexes, des logigrammes et modèles.

1. Élaboration de la politique de l'entreprise	page 7
2. Déploiement de la démarche	page 11
3. Adaptation du règlement intérieur	page 13
Annexe 1 : exemples de clause pour le règlement intérieur	page 15
4. Gestion des manifestations internes et externes	page 17
5. Prise en charge d'une personne présentant un trouble du comportement	page 20
Annexe 2 : logigramme en cas de suspicion d'imprégnation alcoolique pour un salarié	page 22
Annexe 3 : logigramme en cas de suspicion de consommation de drogues pour un salarié	page 23
Annexe 4 : logigramme pour un salarié intérimaire ou sous-traitant	page 24
6. Réalisation de contrôles inopinés	page 25
Annexe 5 : logigramme en cas de tests aléatoires alcool pour un salarié occupant un poste à risques	page 27
Annexe 6 : logigramme en cas de tests aléatoires drogue pour un salarié occupant un poste à risques	page 28
Annexe 7 : logigramme pour un salarié intérimaire ou sous-traitant	page 29
7. Accompagnement des personnes malades, salariées de l'entreprise	page 30

ÉLABORATION DE LA POLITIQUE DE L'ENTREPRISE

Objectifs : formaliser la volonté de la direction générale de l'entreprise par une politique qui doit concerner l'ensemble du personnel (chantier, bureau) et inclure les intérimaires et les sous-traitants.

Définir le cadre dans lequel les actions de lutte contre les risques liés à la consommation de substances psychoactives s'inscrivent dans l'entreprise. Quelle est la philosophie de l'entreprise et jusqu'où souhaite-t-elle aller ?

Exemples : zéro alcool ou limitation à un seuil ? Sanctions et/ou accompagnement des salariés ?

Pour que la démarche soit réussie

- Avoir une approche cohérente et non discriminatoire.
- Associer les représentants du personnel.
- Donner les moyens à l'ensemble des équipes d'appliquer la politique d'entreprise qui sera définie.
- Former les managers afin qu'ils portent la démarche.
- Informer l'ensemble du personnel avant de mettre en œuvre la politique.



Description dans l'ordre chronologique

	Description des actions à mener	Responsable de l'action
1	État des lieux de la situation dans l'entreprise et évaluation des risques : – recenser la préexistence de cas d'addictions ou d'états d'altération des capacités au sein du personnel ; – recenser les difficultés rencontrées dans la gestion de ces cas ; – s'interroger sur l'ensemble des substances psychoactives, produits licites ou illicites (alcool, cannabis, médicaments psychotropes prescrits par un médecin...) ; – déterminer la typologie de tests à utiliser (choix du fournisseur) ; – identifier les postes à risques ; – mener, en accord avec les représentants du personnel, une campagne anonyme de dépistage pour réaliser un état des lieux.	Direction ou prévention ou RH
2	Statuer sur le niveau souhaité pour le déploiement de la démarche en intégrant les intérimaires et les sous-traitants : – traitement des cas particuliers ou démarche de prévention collective (ou les deux ou pas à pas) ; – traitement des manifestations internes et externes, partant de la conviction que l'absence d'alcool ne met pas nécessairement fin à la convivialité dans l'entreprise.	Direction
3	Identifier les partenaires (ressources internes et externes) dans la mise en place de la démarche : – associations de prévention contre les addictions ; – médecine du travail, service de santé au travail ; – assistance sociale ; – référents désignés en internes (RH...) ; – représentants du personnel ; – fournisseurs de tests de dépistage ; – centre de soins, d'accompagnement et de prévention en addictologie.	Direction ou RH ou prévention



4

Proposer un projet de plan de prévention en lien avec les étapes

1 et 2 comportant a minima :

- la sensibilisation du personnel ;
- les moyens envisagés ;
- l'accompagnement (pouvant aller jusqu'à l'aide à la prise en charge).

Direction
ou RH
ou prévention

5

Partager la démarche en CSE (Comité social et économique) / **CSSCT** (Commission santé sécurité et conditions de travail).

Direction

6

Préparer le personnel à la mise en place d'une future politique :

- sensibiliser le personnel sur les risques liés aux pratiques addictives ;
- échanger autour des questions qui sont posées et sur la remontée des situations à risques.

RH,
prévention,
partenaires
éventuels

7

Identifier les postes à risques en collaboration avec le CSE / CSSCT.Direction,
représentants
du personnel,
RH,
prévention

8

Rédiger une note interne ou politique précisant le niveau d'exigence attendu en matière de lutte contre les addictions.

Direction,

9

Procéder à la mise à jour du règlement intérieur en fonction des actions identifiées dans le plan de prévention (introduction de la possibilité de tests alcool et drogues, liste des postes à risques).

RH

10	Contractualiser auprès des entreprises de travail temporaire et des sous-traitants la mise en œuvre de cette politique.	Direction, RH, achats
11	Présenter la règle aux managers et prévoir des sessions d'information auprès des collaborateurs.	Direction, RH, prévention
12	Intégrer la politique et les moyens associés dans le Document unique d'évaluation des risques.	Direction ou prévention
13	Suivre la démarche : — mettre en place un indicateur de suivi ; — évaluer périodiquement la démarche : bilan des tests inopinés, traitement des suspicions, accompagnement des personnes malades, retours d'expériences sur les dernières manifestations internes/externes, échanges avec les représentants du personnel et les médecins du travail ; — communiquer auprès de l'ensemble du personnel sur la démarche et sur l'évolution des tendances.	Direction,

DÉPLOIEMENT DE LA DÉMARCHE

Étapes clé

● Formalisation de la liste des postes à risques :

- postes impliquant des tâches de conduite d'engins ou de véhicule automobile ;
- postes comportant des exigences particulières de sécurité et de maîtrise du comportement, c'est-à-dire des postes où une défaillance humaine, ou même un simple défaut de vigilance, peut entraîner des conséquences graves pour soi-même ou pour autrui. Il s'agit de l'ensemble des postes occupés sur les chantiers et dans les ateliers ;
- postes de type conception technique pour lesquels une erreur pourrait, à terme, avoir des conséquences graves sur les chantiers.

● Information et sensibilisation :

- affichage informatif ;
- intégration du thème dans le livret d'accueil ;
- réunions de sensibilisation-information en petits groupes.

● Management :

- réflexion sur les risques professionnels de l'entreprise via le Document unique d'évaluation des risques (lien avec RPS) ;
- règlement intérieur ou note de service incluant les substances psychoactives et la politique de l'entreprise (dont éthylotest...) ;
- procédure d'encadrement des manifestations internes et externes ;
- procédure de gestion d'une situation de crise ;
- conduites à tenir formalisées en cas de troubles du comportement aigu ou récurrent.



- **Accompagnement :**

- affichage des structures ressources (par exemple : www.drogues-info-service.fr) ;
- coordonnées du médecin du travail ;
- site de l'Observatoire français des drogues et des toxicomanies (www.ofdt.fr).



ADAPTATION DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR

Objectifs : le règlement intérieur a vocation à organiser les contrôles et à en préciser les modalités et conséquences pour l'entreprise et le salarié.

Pour que la démarche soit réussie

- L'inscrire dans le cadre d'une politique plus générale de prévention santé sécurité au travail.
- Expliquer que, dans l'intérêt collectif, l'entreprise ne peut accepter ces situations sans réagir et que les règles établies doivent être impérativement respectées.
- Sensibiliser au préalable la direction et le personnel.

Description dans l'ordre chronologique

	Description des actions à mener	Responsable de l'action
1	État des lieux du règlement intérieur existant : affichage, contenu, évolution du périmètre d'application du règlement intérieur (entreprise, établissement, ...)	Direction et prévention ou RH
2	Associer les parties prenantes La question doit être débattue en CSE pour s'accorder sur la nécessité d'agir en la matière. Cela doit être l'occasion également d'établir la liste des postes à risques. Le médecin du travail doit être associé à la démarche, autant par son rôle au CSE, que par son rôle dans la délivrance des aptitudes médicales sur les postes à risques.	Direction et prévention ou RH





3

Établir des procédures explicites en ce qui concerne les contrôles ponctuels et aléatoires réalisés directement par des salariés de l'entreprise, ou des prestataires externes. Il convient de définir strictement les modes opératoires et notamment :

- choix des sites (chantiers et bureaux) objets d'un contrôle ;
- lieu et conditions de conservation des tests ;
- lieu et conditions de réalisation du test, précision sur les personnes présentes ;
- modalités de proposition de la contre-expertise et d'enregistrement de l'acceptation ou du refus ;
- modalités de formation des collaborateurs habilités à réaliser le test et d'en interpréter les résultats.

Direction
et prévention
ou RH

4

Modifier le règlement intérieur

Pour déployer la procédure et, le cas échéant, procéder à des contrôles, il est nécessaire de compléter le règlement intérieur de l'entreprise pour intégrer les nouvelles règles, prévoir le principe de la sanction disciplinaire ainsi que les garanties offertes aux collaborateurs :

- consulter les représentants du personnel ;
- transmettre le règlement intérieur à l'inspection du travail, accompagné des avis des représentants du personnel ;
- déposer le règlement intérieur au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes ;
- afficher le règlement intérieur ;
- entrée en vigueur des nouvelles clauses du règlement intérieur dans le délai d'1 mois après la dernière formalité accomplie.

Direction
et prévention
ou RH



ANNEXE 1 : exemples de clauses pour le règlement intérieur

La prévention et la maîtrise des risques liés aux conduites addictives en milieu de travail constituent un véritable enjeu pour l'entreprise.

Dans le cadre de la politique de prévention visant à lutter contre la consommation de drogue et d'alcool sur les lieux de travail, l'entreprise souhaite rappeler les obligations qui s'imposent à l'ensemble du personnel et plus particulièrement au salarié occupant un poste « hypersensible drogue et alcool »⁽¹⁾. Quel que soit le niveau hiérarchique, l'usage et la consommation d'alcool et/ou de drogue est un facteur de risque aggravant pouvant porter atteinte à l'intégrité physique des salariés mais également de leurs collègues et/ou de tiers présents.

1. Mesures générales applicables à l'ensemble du personnel

L'introduction, la distribution et la consommation d'alcool et de produits stupéfiants (drogue) sont strictement interdites sur les chantiers, ateliers et sur tous les lieux de travail.

Il est également interdit de pénétrer ou de demeurer dans l'entreprise, ou de laisser entrer ou séjourner des personnes dans l'entreprise, en état d'ivresse ou sous l'emprise de drogues.

Tout manquement à l'une de ces obligations est de nature à justifier une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement.

Dans certaines circonstances particulières (fête de fin d'année, pot de départ par exemple...), l'employeur pourra accorder des dérogations en matière de consommation modérée d'alcool, et en fixera les modalités.

2. Mesures particulières applicables aux postes « hypersensibles drogues et alcool »

L'employeur a identifié, en collaboration avec le CSE et après consultation des représentants du personnel, les postes dits « hypersensibles drogues et alcool »⁽¹⁾ dont la liste est annexée au présent document.

Les salariés affectés à ces postes de travail font l'objet des mesures suivantes :

2.1. Contrôle aléatoire effectué sur les lieux de travail

La mise en œuvre d'une politique de prévention efficace justifie de veiller à ce que les salariés qui occupent les postes hypersensibles « drogues et alcool »⁽¹⁾ ne soient pas, pendant l'exécution de leur travail, en état d'ébriété et/ou sous l'emprise de produits stupéfiants.

Aussi, la direction s'autorise à organiser des contrôles aléatoires afin de vérifier si les salariés ne sont pas sous l'emprise d'alcool et/ou de drogues. La direction pourra ainsi imposer :

- s'agissant de l'alcoolémie, un contrôle de celle-ci par alcootest. Les résultats obtenus seront interprétés en faisant référence au seuil d'alcoolémie accepté en matière de code de la route (cette limite évoluant avec la législation) ;
- s'agissant de la drogue, le contrôle est effectué par un test salivaire « _____ » permettant le dépistage simultané de _____ substances prohibées. Ce test ne permet pas d'identifier précisément la catégorie des drogues consommées mais seulement d'établir si le salarié est, au moment du contrôle, sous l'emprise de substances prohibées.

Afin de garantir l'objectivité des résultats, le respect de la dignité des personnes et les droits de la défense, les règles suivantes devront être respectées lors de la mise en œuvre des contrôles :

- les tests devront être pratiqués par un supérieur hiérarchique qui aura reçu une information appropriée sur la manière d'administrer les tests concernés et d'en lire les résultats. A ce titre, il devra

respecter scrupuleusement la notice d'utilisation rédigée par le fournisseur, s'assurer que le test de dépistage se trouve en parfait état (validité et conservation) et veiller à éviter toute circonstance susceptible d'en fausser le résultat ;

- avant d'être soumises au test de dépistage, la ou les personnes concernées devront être préalablement informées que celui-ci ne pourra être effectué :

- qu'avec l'accord de la personne contrôlée ; la personne chargée du contrôle devra préciser toutefois qu'en cas de refus, le salarié s'expose à une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement,

- qu'en présence d'un témoin au minimum ;

- le supérieur hiérarchique ayant pratiqué le test, ainsi que toute autre personne pouvant, du fait de ses fonctions ou par sa nature de témoin, avoir accès aux résultats desdits contrôles, sont soumis au respect du secret professionnel.

Les modalités du contrôle ainsi que les résultats, seront consignés dans un compte-rendu et signés par la personne chargée du contrôle et par le ou les témoins.

Les salariés soumis au contrôle auront la faculté de demander à être assistés d'un tiers appartenant à l'entreprise et à bénéficier d'une contre-expertise médicale qui devra être effectuée, aux frais de l'entreprise, dans les plus brefs délais auprès du laboratoire le plus proche. Il leur appartiendra d'apporter à l'employeur la preuve contraire de leur emprise présumée à l'alcool ou à la drogue.

Dans l'hypothèse d'un contrôle positif, le salarié pourra faire l'objet d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

2.2. Contrôle médical périodique effectué par le médecin du travail

Un contrôle médical visant notamment à dépister la consommation d'alcool et de drogue pourra être effectué sous la responsabilité du médecin du travail périodiquement lors de la visite médicale.

Le refus du salarié de se soumettre au contrôle médical pourra entraîner la mise en œuvre d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

Dans l'hypothèse où les résultats du test de dépistage démontrent une incompatibilité avec les exigences du poste concerné, le médecin du travail pourra prononcer l'inaptitude temporaire ou définitive du salarié à son poste de travail.

3. Mesures particulières applicables à l'ensemble des salariés : cas de suspicion de situation d'imprégnation alcoolique ou de consommation de drogues

Pour l'ensemble des postes de travail, la direction pourra être amenée à effectuer des contrôles selon les modalités et garanties définies au paragraphe 2.1 lorsqu'il apparaîtra que le comportement du ou des salariés laissera présumer un état d'ébriété ou une consommation de drogue.

Toute présomption d'imprégnation alcoolique ou de consommation de drogue entraînera une mise à l'écart immédiate du poste de travail tant que le salarié ne sera pas soumis aux tests, ou vu par un médecin.

Dans l'hypothèse d'un résultat positif, le salarié pourra faire l'objet d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

En cas de test positif drogue, le salarié sera orienté vers le médecin du travail et ne reprendra son poste que lorsque celui-ci aura évalué son aptitude au poste de travail.

(1) Liste des postes dits « hypersensibles drogues et alcool » : postes impliquant des tâches de conduite d'engins ou de véhicule automobile – postes comportant des exigences particulières de sécurité et de maîtrise du comportement, c'est-à-dire des postes où une défaillance humaine, ou même un simple défaut de vigilance, peut entraîner des conséquences graves pour soi-même ou pour autrui. Il s'agit de l'ensemble des postes occupés sur les chantiers et dans les ateliers – postes de type conception technique pour lesquels une erreur pourrait, à terme, avoir des conséquences graves sur les chantiers.

GESTION DES MANIFESTATIONS INTERNES ET EXTERNES

Objectifs : proposer un cadre convivial pour l'organisation des manifestations internes et externes et incluant ou non la consommation de boissons alcoolisées dans chacun des quatre cas de figure suivants :

- dans les locaux ou sur un site de l'entreprise avec les collaborateurs uniquement ;
- dans les locaux ou sur un site de l'entreprise avec des personnes extérieures ;
- à l'extérieur des locaux ou des sites de l'entreprise avec les collaborateurs uniquement ;
- à l'extérieur des locaux ou des sites de l'entreprise avec des personnes extérieures.



Différents types de manifestations internes et externes :

- repas / événements clients,
- séminaires,
- repas d'équipes, pots de départ,
- célébration d'événements, déjeuners pendant des formations,
- pots de chantier...

Pour que la démarche soit réussie

- Définir un cadre qui soit cohérent avec la politique de l'entreprise et les dispositions du règlement intérieur (pas de présence de boissons alcoolisées si politique zéro alcool).
- Sensibiliser l'ensemble des directions pour que les moyens déployés soient uniformes selon les sites / agences / régions.
- Sensibiliser le personnel.

Description dans l'ordre chronologique

	Description des actions à mener	Responsable de l'action
1	État des lieux des pratiques existantes : recensement des différentes pratiques d'entreprises auprès des directions et services : – typologie d'évènements, fréquence, moment de la journée ; – organisateurs (gestion logistique) ; – cibles (invités) ; – climat (degré de convivialité attendu ou souhaité) ; – pratiques habituelles : présence ou non d'alcool, quels types de boissons alcoolisées, existence de mesures compensatoires.	Direction ou RH
2	Identifier les événements où la présence d'alcool sera tolérée et à quelle condition : – quels événements ? – type de boissons autorisées et quelle gestion (à la demande ? au verre ? ...)	Direction RH et prévention
3	Identifier les risques et les mesures compensatoires acceptables en prenant en compte les contraintes que cela fait peser sur le collaborateur : – mettre en place des cocktails de qualité sans alcool avec un effort de présentation ; – prévoir des bons de transports (taxi ou transports communs) ; – affréter un bus / navette, prévoir un hébergement sur site ; – désigner un capitaine de soirée qui s'abstient de consommer de l'alcool, qui récupère les clés de voiture des personnes en état d'ébriété manifeste et qui peut prendre le volant (nécessite l'organisation préalable de covoiturage, mesures par éthylotest avant le départ...) ; – mettre à disposition en libre-service des tests de dépistage.	Direction 
4	Définir une charte d'organisation des événements ou des fiches par type d'évènement	prévention et/ou RH
5	Expliciter cette charte aux personnes chargées d'organiser un événement et leur donner les moyens associés : – responsable voyages ou chargé de déplacement ; – service communication ; – directeurs, commerciaux et chefs de service ; – assistant(e)s de direction.	Pilote projet / Consultant extérieur

6	Désigner un responsable de la manifestation garant du respect du cadre défini.	Direction
7	Suivre, si possible, la bonne réalisation des mesures compensatoires et les difficultés éventuelles d'application.	Responsable de la manifestation / Prévention

Exemples de pratiques :

- **Sur l'organisation de séminaire entreprise sur 2 jours avec soirée évènement :**
 - une bouteille de vin maximum par table de 6 ou 8 personnes, puis uniquement des softs sur le reste de la soirée ;
 - si alcool à discrétion, interdiction faite au collaborateur de conduire un véhicule : les collaborateurs doivent tous être hébergés sur site. Si l'hébergement est plus lointain, des navettes sont affrétées entre le lieu de l'évènement et le lieu d'hébergement.
- **Charte de bonne conduite des prestataires événementiels** quant aux risques liés à la consommation d'alcool annexée au contrat de prestation de services.

Exemples :

- Le prestataire s'engage à valoriser les boissons non alcoolisées en :
 - proposant un large choix de boissons sans alcool ;
 - les proposant en premier lieu de façon systématique ;
 - choisissant un emplacement d'exposition valorisant.

- Le prestataire s'engage au contraire à ne pas se livrer à une valorisation des boissons alcoolisées, notamment, en :

- s'interdisant strictement de présenter des plateaux (lors d'un repas, de cocktails...) exclusivement composés de boissons alcoolisées (ex : coupe de champagne...). Les plateaux doivent nécessairement proposer des boissons non alcoolisées ;
- proposant systématiquement des amuse-bouches avec les boissons alcoolisées ;
- ne mettant pas en évidence les boissons alcoolisées.

- Le prestataire s'engage à informer les personnes de toute présence d'alcool dans les aliments (amuse-bouches, plats, desserts...) servis au cours de la manifestation.
- Le prestataire s'engage à distribuer à volonté des verres d'eau et à mettre des carafes d'eau à disposition.
- Le prestataire s'engage, tout au long de sa prestation, à refuser de servir toute personne qui aurait manifestement trop bu.



PRISE EN CHARGE D'UNE PERSONNE PRÉSENTANT UN TROUBLE DU COMPORTEMENT

Objectifs : outiller l'entreprise dans la prise en charge d'une personne présentant un trouble du comportement, tout en préservant l'intégrité physique du reste de l'équipe.

Pour que la démarche soit réussie

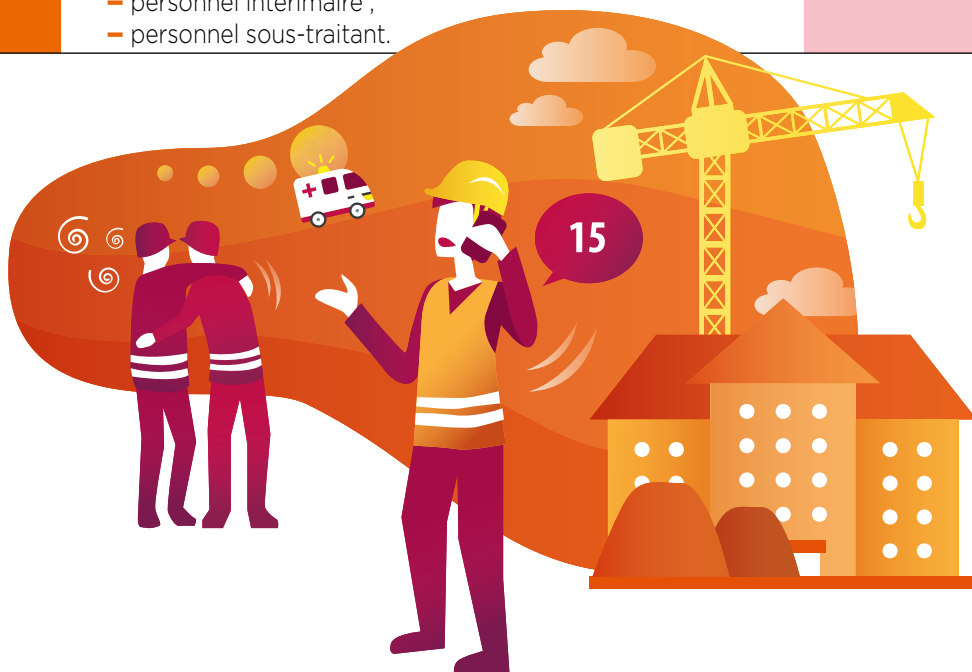
- Sensibiliser au préalable la direction et le personnel.
- Créer un climat de confiance.
- S'appuyer sur une expertise médicale.
- Organiser une collaboration étroite entre les préventeurs, les ressources humaines et la médecine du travail.
- Associer dès l'origine les représentants du personnel.
- Faire connaître le process de l'accompagnement de la personne malade.

Description dans l'ordre chronologique

	Description des actions à mener	Responsable de l'action
1	Définir collectivement la procédure pour le personnel salarié de l'entreprise : – description du trouble du comportement ; – action immédiate de l'encadrement pour éviter un risque d'accident ; – réalisation des tests ; – conduite à tenir : • en cas de refus de dépistage, • en cas de tests positifs ou négatifs ; – suites données par l'entreprise • en cas de refus de dépistage, • en cas de tests positifs ou négatifs.	Direction ou prévention ou RH

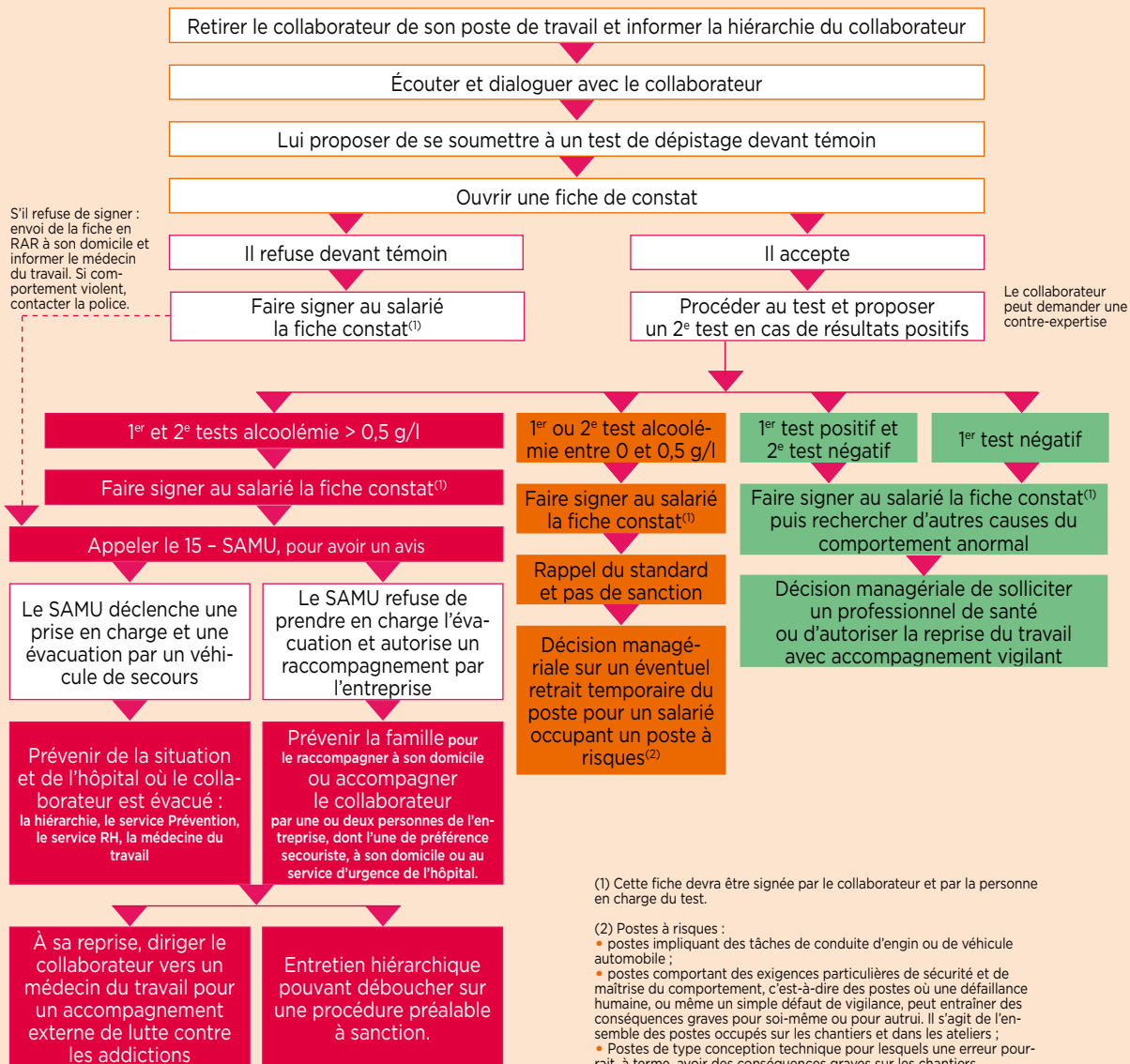


2	Définir collectivement les procédures pour le personnel intérimaire et sous-traitant, et les intégrer dans les contrats intérim et sous-traitants : — description du trouble du comportement ; — action immédiate de l'encadrement pour éviter un risque d'accident ; — relations avec le correspondant/représentant de l'entreprise de travail temporaire et du sous-traitant ; — réalisation des tests ; — conduite à tenir : • en cas de refus de dépistage, • en cas de tests positifs ou négatifs ; — suites données par l'entreprise : • en cas de refus de dépistage, • en cas de tests positifs ou négatifs.	Direction ou prévention ou RH
3	Former l'encadrement sur la conduite à tenir pour la prise en charge d'une personne présentant un trouble du comportement : — personnel salarié de l'entreprise ; — personnel intérimaire ; — personnel sous-traitant.	Prévention ou RH



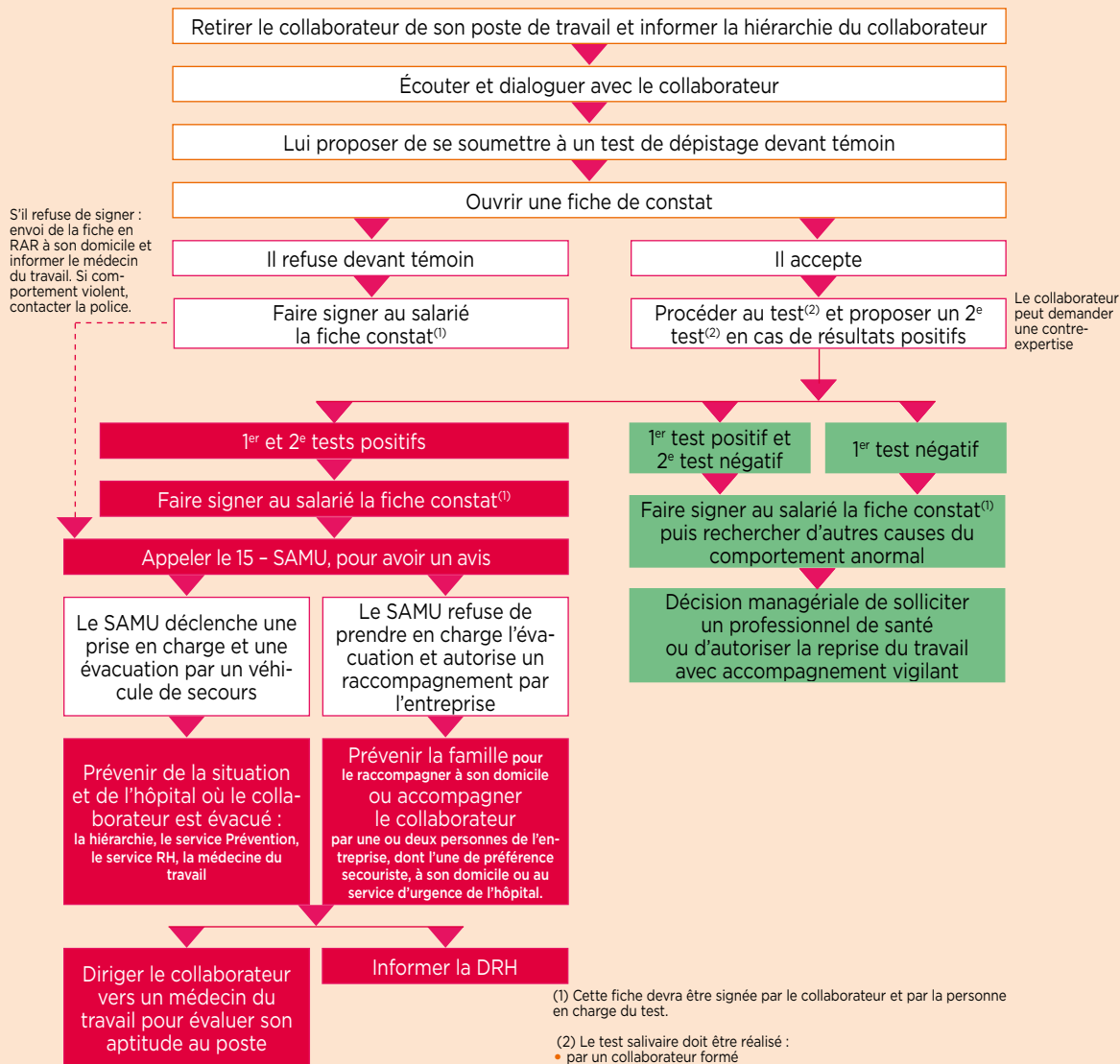
ANNEXE 2 : logigramme en cas de suspicion d'imprégnation alcoolique pour un salarié

Principe de respect de la confidentialité par l'utilisation d'un lieu approprié pour toute la procédure (vestiaires ou bureaux ou infirmerie)



ANNEXE 3 : logigramme en cas de suspicion de consommation de drogues pour un salarié

Principe de respect de la confidentialité par l'utilisation d'un lieu approprié pour toute la procédure (Vestiaires ou bureaux ou infirmerie)



ANNEXE 4 : logigramme pour un salarié intérimaire ou sous-traitant

Principe de respect de la confidentialité par l'utilisation d'un lieu approprié pour toute la procédure (vestiaires ou bureaux ou infirmerie)

En cas de suspicion d'imprégnation alcoolique ou de consommation de drogues

Retirer le collaborateur de son poste de travail et informer l'employeur du collaborateur et l'envoyer à retirer son collaborateur du poste

Écouter et dialoguer avec le collaborateur

Lui proposer de se soumettre à un test de dépistage devant témoin

Ouvrir une fiche de constat⁽¹⁾

Il refuse devant témoin

Faire signer au salarié la fiche constat⁽¹⁾

Demander à l'employeur d'assurer le retour à domicile de son collaborateur

S'il refuse de signer : envoi de la fiche à son employeur. Si comportement violent, contacter la police.

En cas de tests aléatoires



Il accepte

Procéder au(x) test(s) et proposer un 2^e test en cas de résultats positifs

1^{er} et 2^e tests :
drogue positif et/ou
alcoolémie > 0,5 g/l

Faire signer au salarié la fiche constat⁽¹⁾

Demander à l'employeur de venir chercher son collaborateur

Retrait du chantier

1^{er} et/ou 2^e test :
drogue négatif
et alcoolémie
entre 0 et 0,5 g/l

Faire signer au salarié la fiche constat⁽¹⁾

Informez l'employeur et attendez sa décision

1^{er} test positif et
2^e test négatif
(alcool ou drogue)

En cas de suspicion :

- Faire signer au salarié la fiche constat⁽¹⁾
- Rechercher d'autres causes du comportement anormal et informer l'employeur

Informez l'employeur et attendez sa décision

1^{er} test positif
(alcool et drogue)

En cas de test aléatoire : reprise du poste
En cas de suspicion : attendre la décision de l'employeur

(1) Fiche constat à utiliser uniquement en cas de suspicion. Cette fiche devra être signée par la personne concernée et la personne en charge du test.

RÉALISATION DE CONTRÔLES INOPINÉS

Objectifs : outiller le chef d'entreprise d'un moyen de mesure de l'évolution de la consommation de substances psychoactives, pour créer un environnement de travail sans atteinte de l'intégrité physique de l'équipe.

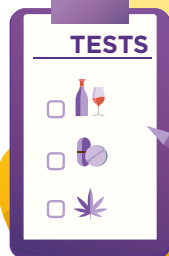
Les tests sont à réaliser de façon collective, préventive et anonyme, à l'ensemble des collaborateurs qui occupent un poste à risque, en-dehors de toute suspicion de consommation de substances psychoactives.

Pour que la démarche soit réussie

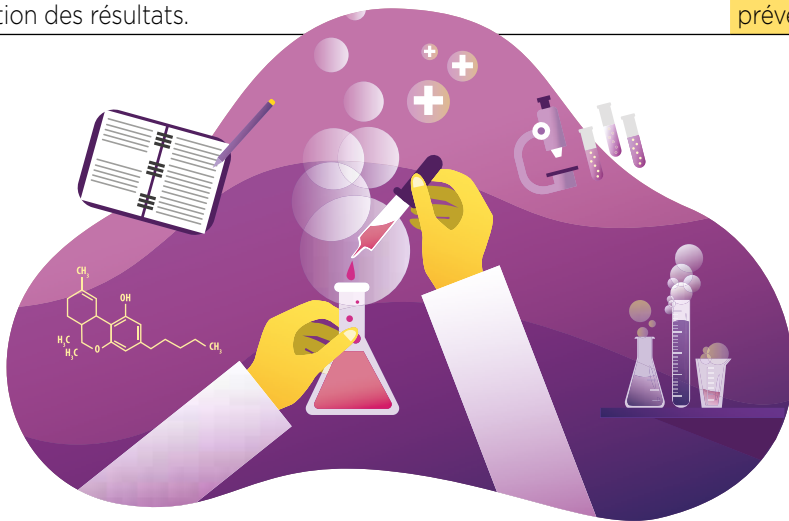
- Sensibiliser au préalable la direction et le personnel.
- Définir les postes à risques.
- Organiser une collaboration étroite entre les préventeurs, les ressources humaines et la médecine du travail.
- Associer dès l'origine les représentants du personnel.

Description dans l'ordre chronologique

	Description des actions à mener	Responsable de l'action
1	Définir collectivement l'objectif de la mise en place des tests alcools/stupéfiants.	Direction ou prévention ou RH
2	Définir collectivement la procédure de réalisation des tests. Pour le personnel salarié de l'entreprise, pour le personnel intérimaire et sous-traitant : — définition du moment et de la fréquence de réalisation des tests (maintien d'une vigilance pérenne) ; — définition des personnes allant réaliser les tests (interne, voire externe) ; — définition des tests à utiliser ; — définition du cahier des charges de la formation des personnes allant réaliser les tests.	Direction ou prévention ou RH

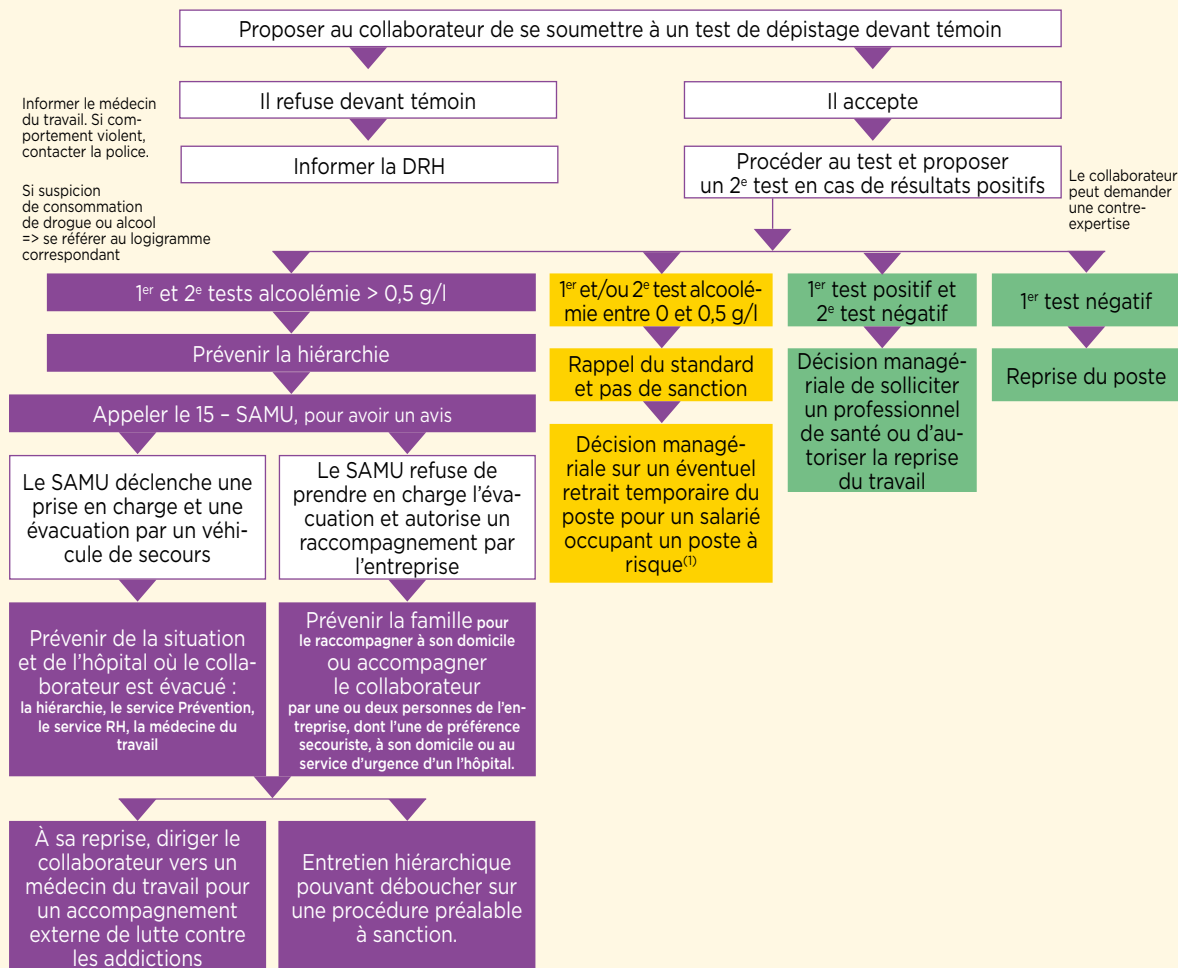


3	Intégrer une mention dans le règlement intérieur .	cf. fiche n°3
4	Intégrer les modalités de réalisation des tests dans les contrats de sous-traitance et d'intérim.	Direction
5	Organiser des campagnes aléatoires.	Direction
6	Communiquer sur les résultats de ces campagnes et sur l'évolution des résultats.	Direction / prévention



ANNEXE 5 : logigramme en cas de tests aléatoires alcool pour un salarié occupant un poste à risques⁽¹⁾

Principe de respect de la confidentialité par l'utilisation d'un lieu approprié pour toute la procédure (vestiaires ou bureaux ou infirmerie)

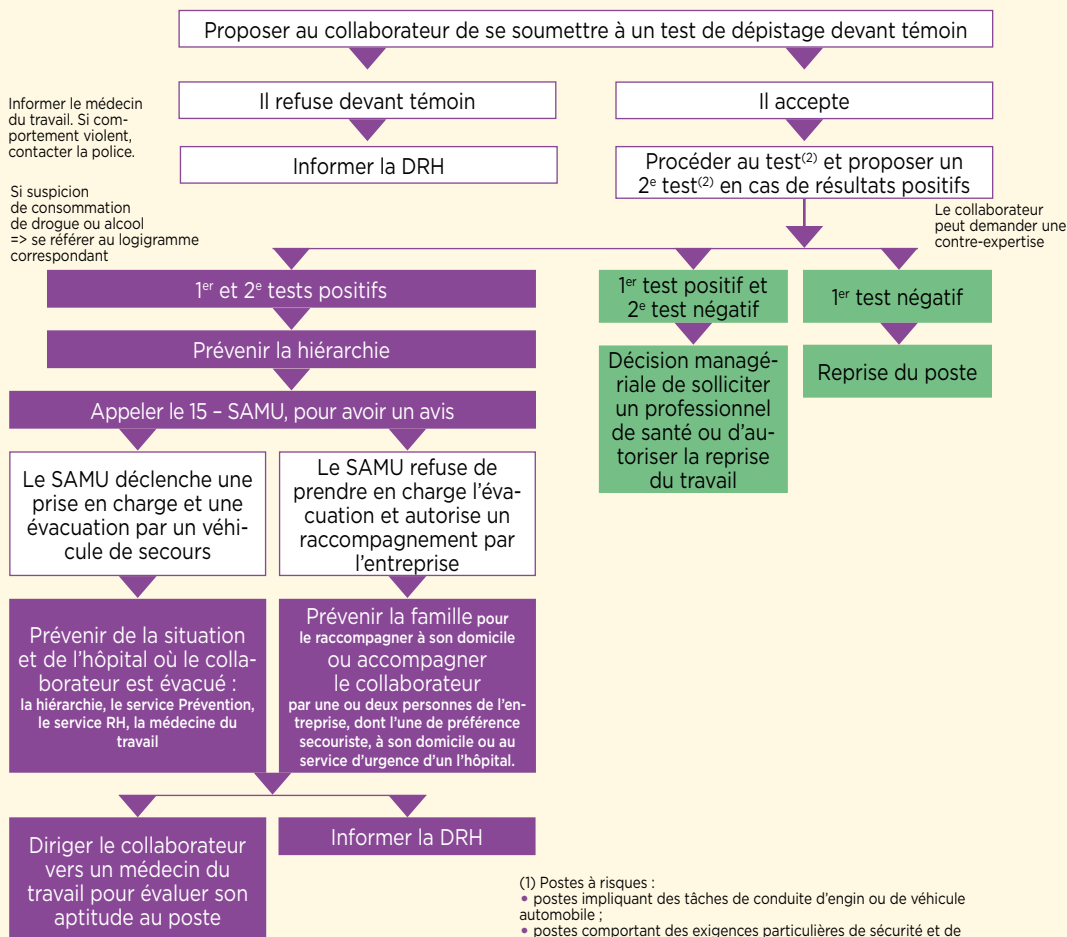


(1) Postes à risques :

- postes impliquant des tâches de conduite d'engin ou de véhicule automobile ;
- postes comportant des exigences particulières de sécurité et de maîtrise du comportement, c'est-à-dire des postes où une défaillance humaine, ou même un simple défaut de vigilance, peut entraîner des conséquences graves pour soi-même ou pour autrui. Il s'agit de l'ensemble des postes occupés sur les chantiers et dans les ateliers ;
- postes de type conception technique pour lesquels une erreur pourrait, à terme, avoir des conséquences graves sur les chantiers.

ANNEXE 6 : logigramme en cas de tests aléatoires drogue pour un salarié occupant un poste à risques⁽¹⁾

Principe de respect de la confidentialité par l'utilisation d'un lieu approprié pour toute la procédure (vestiaires ou bureaux ou infirmerie)



(1) Postes à risques :

- postes impliquant des tâches de conduite d'engin ou de véhicule automobile ;
- postes comportant des exigences particulières de sécurité et de maîtrise du comportement, c'est-à-dire des postes où une défaillance humaine, ou même un simple défaut de vigilance, peut entraîner des conséquences graves pour soi-même ou pour autrui. Il s'agit de l'ensemble des postes occupés sur les chantiers et dans les ateliers ;
- postes de type conception technique pour lesquels une erreur pourrait, à terme, avoir des conséquences graves sur les chantiers.

(2) Le test salivaire doit être réalisé :

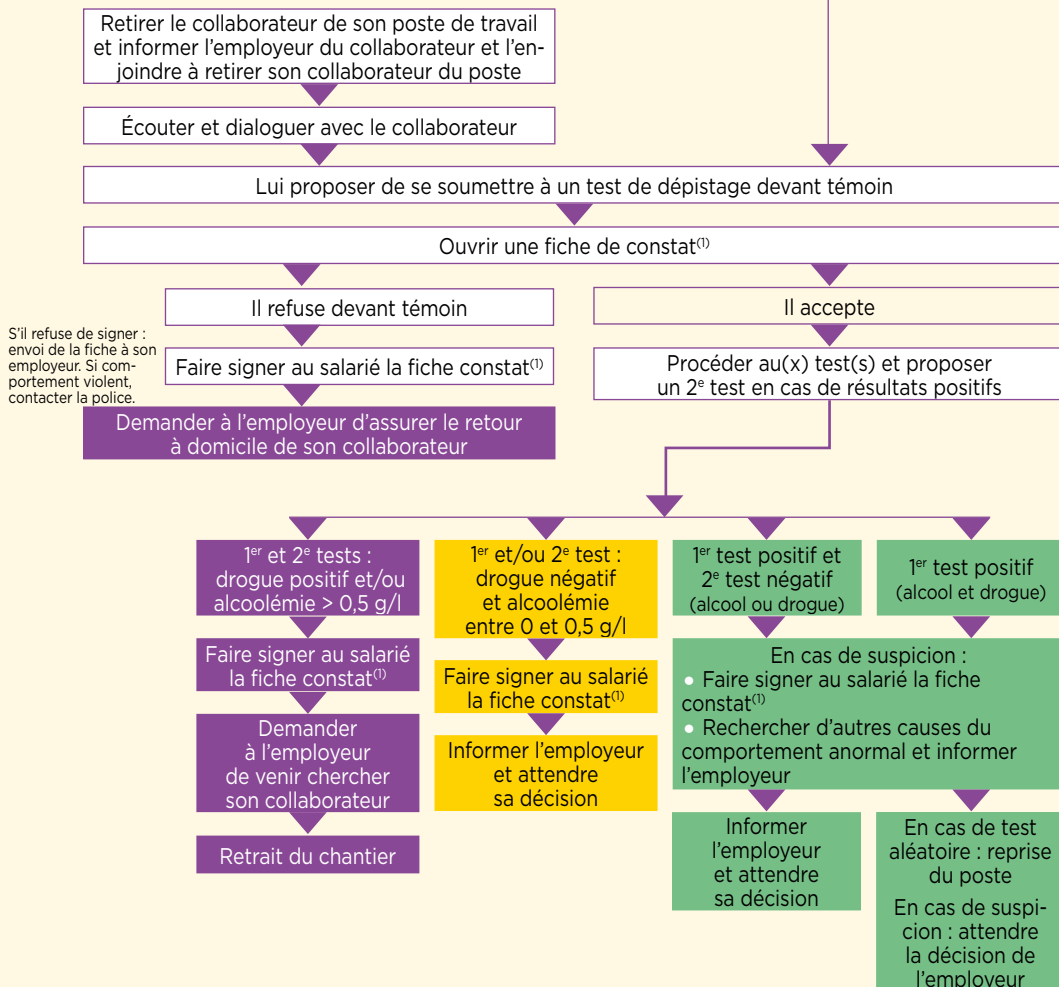
- par un collaborateur formé
 - ou par un personnel de santé formé
- En cas de test défectueux, réaliser le test à nouveau.

ANNEXE 7 : logigramme pour un salarié intérimaire ou sous-traitant

Principe de respect de la confidentialité par l'utilisation d'un lieu approprié pour toute la procédure (vestiaires ou bureaux ou infirmerie)

En cas de suspicion d'imprégnation alcoolique ou de consommation de drogues

En cas de tests aléatoires



(1) Fiche constat à utiliser uniquement en cas de suspicion. Cette fiche devra être signée par la personne concernée et la personne en charge du test.

ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES MALADES, SALARIÉES DE L'ENTREPRISE

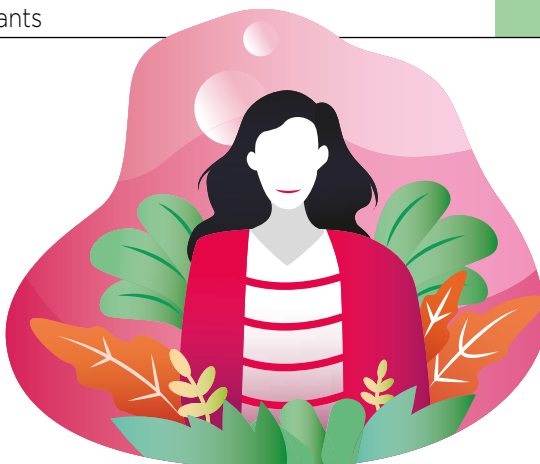
Objectifs : proposer un accompagnement aux salariés de l'entreprise souffrant d'addiction pour les maintenir dans une activité professionnelle tout en créant un environnement de travail sans accident.

Pour que la démarche soit réussie

- Sensibiliser au préalable la direction et le personnel.
- Créer un climat de confiance.
- S'appuyer sur une expertise médicale.
- Organiser une collaboration étroite entre les préventeurs, les ressources humaines et la médecine du travail.
- Associer dès l'origine les représentants du personnel.

Description dans l'ordre chronologique

	Description des actions à mener	Responsable de l'action
1	État des lieux des pratiques existantes : recensement auprès de la médecine du travail, de l'assistante sociale, des préventeurs, des ressources humaines des actions menées, des actions en cours, des partenariats existants	Direction ou prévention ou RH





2	Identification de référent(s) volontaire(s) auprès duquel (desquels) les alertes pourront être remontées et étudiées, et dont le rôle est : — d'être un interlocuteur proche du terrain pour la personne malade ou son entourage professionnel, — d'être facilement identifiable, — d'orienter la personne malade vers la médecine du travail, — de faciliter les relations internes pendant l'accompagnement de la personne malade, — de contribuer à des actions de sensibilisation pour faire connaître la maladie et libérer la parole et qui œuvre(nt) le cas échéant en mode projet : définition d'un pilote pour créer le réseau, définir le planning, constituer et animer le comité de pilotage (fréquence et participants à définir) pour une animation dynamique sur la durée.	Direction / pilote projet
3	Présentation de la démarche aux représentants du personnel pour ajustement et intégration dans la réflexion.	
4	Accompagner/former le(s) référent(s) avec un consultant extérieur / un organisme de formation compétent en addictologie. ● Sélectionner un organisme de formation reconnu. ● Identifier les thématiques concrètes à aborder : appréhender les différents types d'addictologie et leurs conséquences, connaître les rôles et responsabilités du (des) référent(s), repérer les salariés en difficulté, conduire un entretien avec une personne malade (ou en difficulté), gérer les situations de crise, accompagner la personne malade dans la durée, etc.	

5	Définir les étapes d'accompagnement à mettre en œuvre par le(s) référent(s) et les différents interlocuteurs à court et long termes de la personne malade : — réception d'une alerte et traitement ; — identification des rôles entre : référent(s) / RH / médecine du travail / hiérarchie / assistance sociale ; — déclenchement d'un accompagnement externe ; — aménagement de poste en interne ou incapacité temporaire au poste de travail ; — information / implication de leur manager ; — suivi des personnes en cours d'accompagnement ; — retour à l'emploi du salarié soigné.	Direction / pilote projet
6	Communiquer auprès de l'ensemble du personnel sur la démarche et faire connaître les référents.	



ENTREPRISES GÉNÉRALES
DE FRANCE.BTP (EGF.BTP)
est le syndicat national des
entreprises générales de
bâtiment et de travaux pu-
blics, reconnues pour leur
capacité à proposer à leurs
clients une approche glo-
bale de l'acte de construire.

contact : Entreprises Générales de France.BTP
9 rue La Pérouse • 75784 Paris Cedex 16
tél : 01 40 69 52 77 • contact@egfbtp.com • www.egfbtp.com



ENTREPRISES
GÉNÉRALES DE
FRANCE • BTP