

# Webinaire

1 HEURE

POUR PARLER

PRÉVENTION

Mardi 2 décembre 2025



## Addictions en milieu professionnel

Comprendre le cadre juridique, agir face aux crises,  
prévenir durablement

# Sommaire

- 1. Cadre juridique et règlementaire**
- 2. Gestion des situations de crise**
- 3. Gestion des situations chroniques**
- 4. Actions de prévention**

# 1- Cadre juridique et réglementaire

# 1- Cadre juridique et réglementaire

Il est interdit à toute personne d'introduire, de laisser introduire, de distribuer ou de stocker une boisson alcoolisée dans les locaux de la collectivité.

La législation autorise exclusivement la consommation sur les lieux professionnels de :



Vin



Cidre



Bière



Poiré

# 1- Cadre juridique et réglementaire

Le taux d'alcool maximum correspond aux taux légaux fixé par le Code de la Route, à savoir :

Pour tout agent



Inférieur à **0,5 g/l** d'alcool dans le sang

Jeune conducteur / transport en commun de personne



Inférieur à **0,2 g/l** d'alcool dans le sang

# 1- Cadre juridique et réglementaire

Il est formellement interdit de :



- Laisser entrer ou de séjourner sur son lieu de travail toute personne manifestement en état d'**ivresse**
- Maintenir à son poste de travail un agent en état apparent anormal, sans présomption de la cause, quel que soit son poste et son grade

L'état d'ivresse sur son lieu de travail est considéré comme **une faute professionnelle pouvant entraîner des mesures disciplinaires**

# 1- Cadre juridique et réglementaire - Stupéfiants

- L'arrêté du 22 février 1990 fixe la liste des substances classées comme stupéfiants
- Il est notamment interdit :

Détention de stupéfiants sur  
le lieu de travail

Art.222-37 du code pénal



10 ans



7 500 000 €

L'usage illicite des substances  
est puni

L.3421-1 du code Santé publique



1 an



3750 €

Conduire sous l'influence de  
substances classées comme  
stupéfiants

Lois 3 février 2003 et Code de la route



2 ans

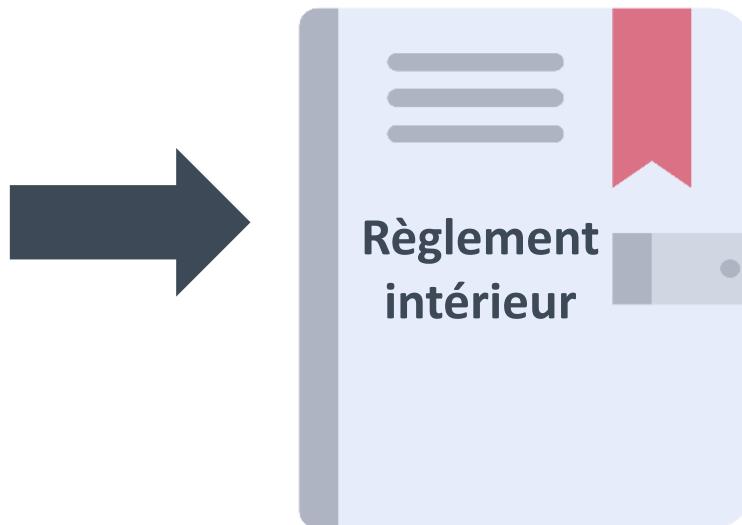


4500 €

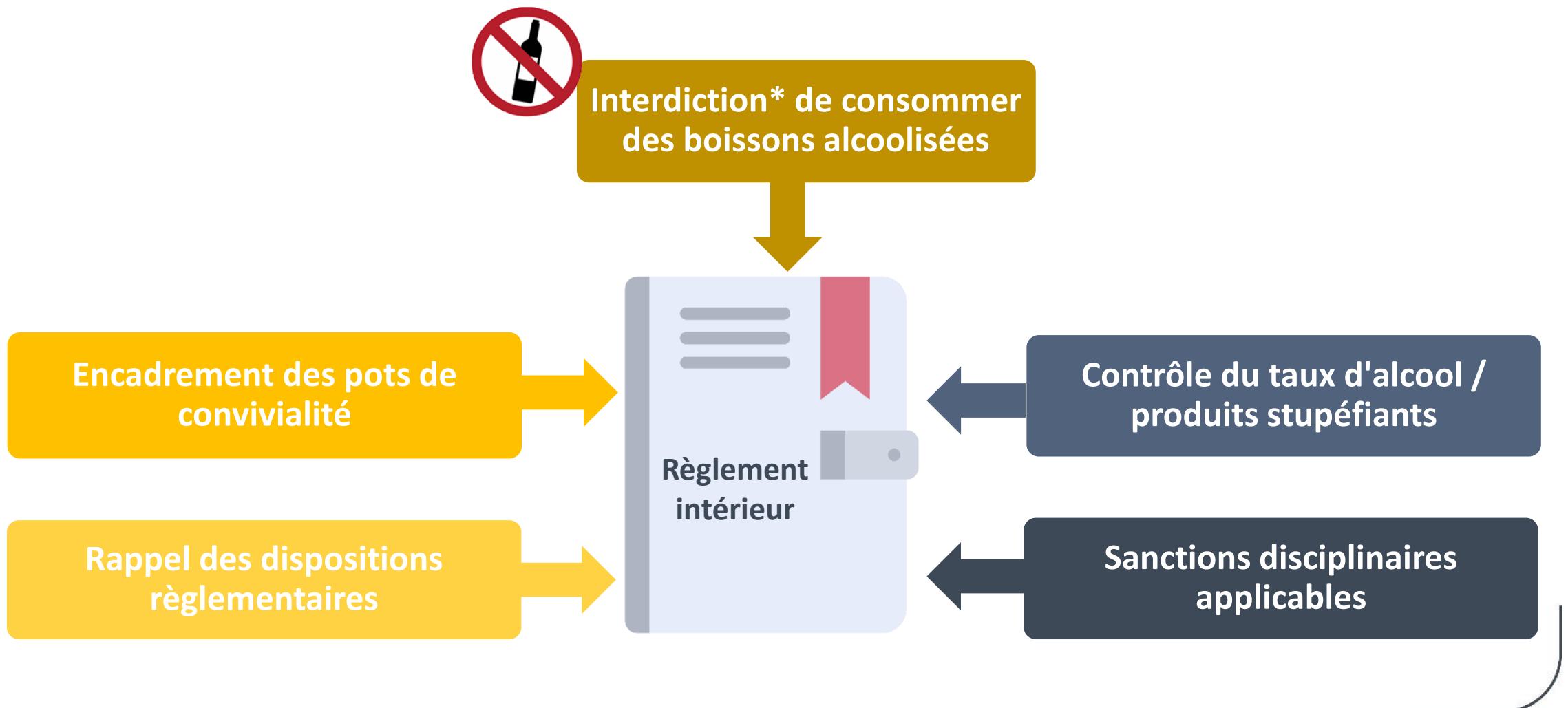
# 1- Cadre juridique et réglementaire



L'employeur est tenu dans le cadre de sa **responsabilité** en matière de santé et sécurité, de réglementer en interne, la consommation d'alcool si celle-ci **menace** la sécurité ou la santé physique et mentale des agents.



# 1- Cadre juridique et réglementaire



# 1- Cadre juridique et réglementaire

## Rappel des dispositions réglementaires



- Fixer des limites correspondant aux taux légaux routiers (arrêt CE 03/11/1997 n°139976)
- Prendre une interdiction totale si la nature du poste ou le contexte l'exige (arrêt CE 12/11/2012 n°349365)
- Fixer des règles spécifiques pour les postes considérés comme « à risque » ou « de sécurité »

Il ne peut apporter **des restrictions aux droits et aux libertés individuelles et collectives** qui ne seraient pas justifiées

# 1- Cadre juridique et réglementaire

Liste indicative de postes à risques :



Travail en hauteur



Travail exposant à un risque de noyade



Travail sur voiries



L'accompagnement des enfants



Utilisation de machines dangereuses



Conduite ou maintenance d'engins /véhicules

# 1- Cadre juridique et réglementaire

## Encadrement des pots de convivialité



- Demande d'autorisation
- Recommandations et bonnes pratiques
- Prise en considération des jeunes travailleurs

## Encadrement des pots de convivialité

### ■ Recommandations et bonnes pratiques :

- Veiller à ce que les seules boissons alcoolisées soient le cidre, le vin, la bière et le poiré
- Proposer des boissons sans alcool en quantité suffisante
- Prévoir une collation/amuse-bouches en accompagnement



## Encadrement des pots de convivialité

### Recommandations et bonnes pratiques :

- Estimer les quantités à **deux verres standards maximum par personne**



Un verre d'alcool fait augmenter l'alcoolémie  
de **0,2 à 0,25 g/l environ**



L'organisme met environ **1 h 30** pour l'éliminer

## Encadrement des pots de convivialité

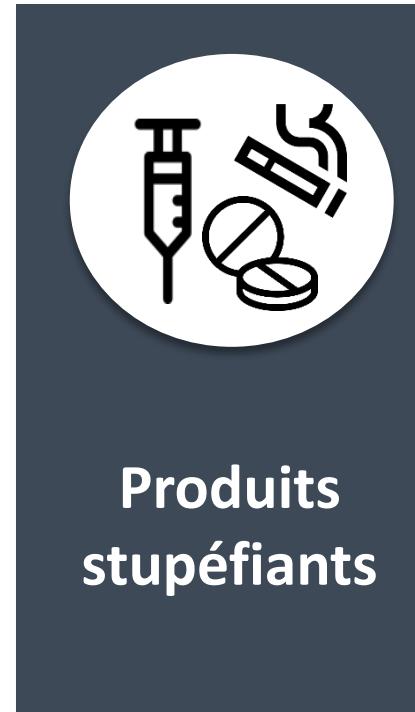


### Recommandations et bonnes pratiques :

- Limiter la durée de la manifestation et privilégier **la pause du matin ou le déjeuner**
- Prévoir un délai avant la reprise d'une activité dangereuse
- Proposer un éthylotest d'auto-évaluation **anonyme**
- **Etablir une procédure** à suivre face à un salarié dans l'incapacité d'assurer son travail

# 1- Cadre juridique et réglementaire

## Contrôle du taux d'alcool / produits stupéfiants



# 1- Cadre juridique et réglementaire



## Ethylotests

- Uniquement sur les postes à **risque** définis préalablement :
  - Postes où une défaillance humaine, ou même un simple défaut de vigilance peut entraîner des conséquences graves pour soi-même ou pour autrui ou encore entraîner des graves dommages aux biens de l'entreprise.
  - Postes comportant des exigences de sécurité nécessitant un haut degré de vigilance (Ex : conduite de véhicule, manipulation de produits dangereux,...)

# 1- Cadre juridique et réglementaire



## Ethylotests

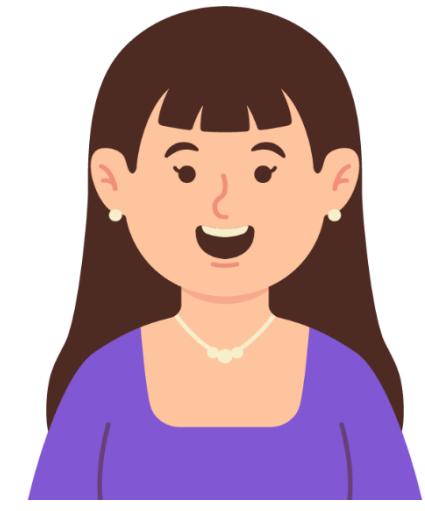
- Désigner des fonctions habilitées à réaliser le contrôle d'alcoolémie :



DGS



DRH



Responsable hiérarchique

- Préciser les modalités de réalisation du contrôle dans le règlement intérieur

# 1- Cadre juridique et réglementaire



Produits stupéfiants

- Se limiter aux seuls postes pour lesquels l'emprise de la drogue constitue un danger particulièrement élevé pour l'agent et pour les tiers
- Être accompagné de garanties pour l'agent : présence d'un tiers, possibilité de demander une contre-expertise médicale
- Peut-être pratiqué par le supérieur hiérarchique à condition de respecter le secret professionnel sur ses résultats
- Les personnes/fonctions habilitées à pratiquer les tests doivent figurer dans le règlement intérieur

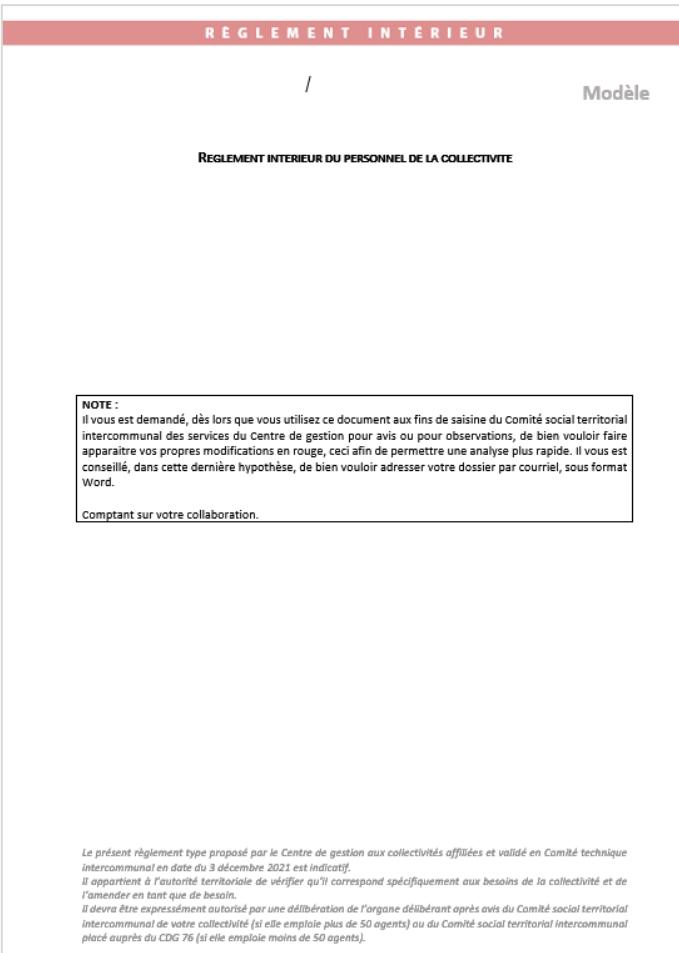
Contrôle aléatoire

# 1- Cadre juridique et réglementaire

Les agents peuvent toujours refuser les contrôles



# 1- Cadre juridique et réglementaire



N'hésitez à pas demander l'aide du **service juridique** du centre de gestion pour la rédaction de votre règlement intérieur

[Télécharger le modèle de règlement intérieur du CDG 76](#)

- Gestion des situations de crise

## 2- Gestion d'une situation de crise

### Symptômes anormaux

Haleine alcoolisée  
Sueurs abondantes  
Tremblements des mains  
Troubles de l'élocution  
Rires inappropriés  
Somnolence

Euphorie ou excitation inhabituelle  
Agressivité anormale  
Marche anormale ou précautionneuse  
Equilibre instable

Hallucination visuelle  
Hallucination auditive  
Propos incohérents  
Attaque de panique  
Désorientation spatio-temporelle

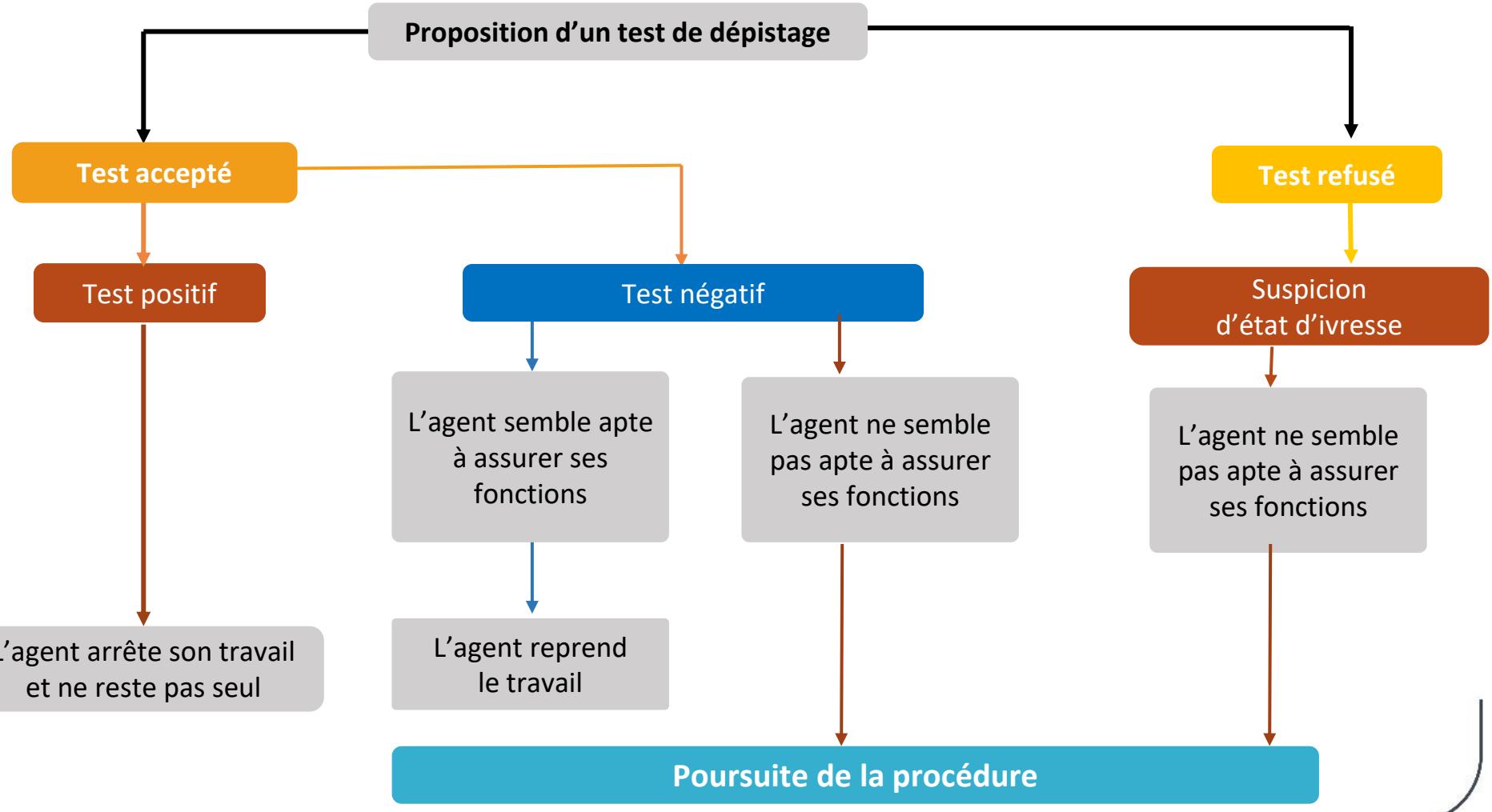
Ne pas s'avancer sur les causes du comportement, ni porter de jugement

**Autres causes possibles**  
Malaise hypoglycémique  
Intoxication  
Prise de médicaments  
Causes neurologiques...

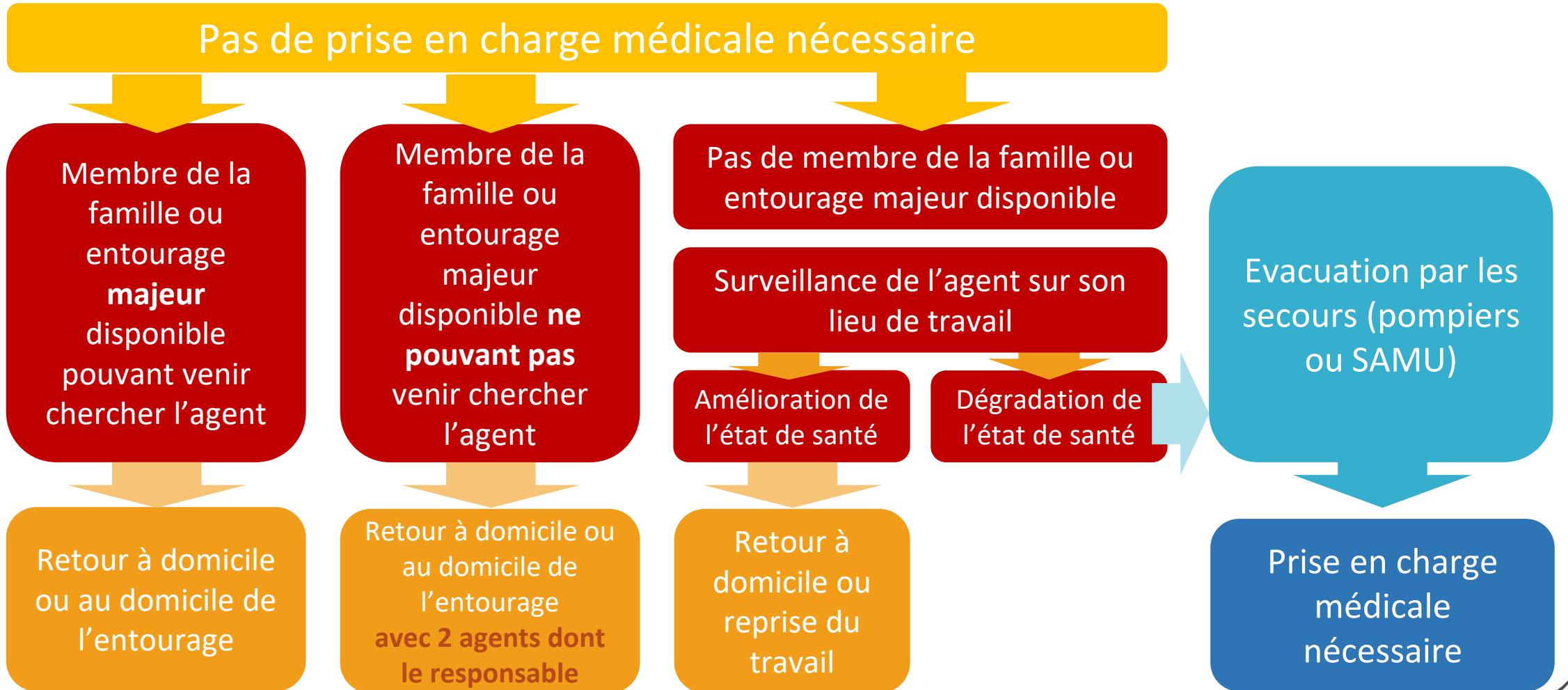
**OBJECTIF : Faire cesser la situation de danger**

## 2- Gestion d'une situation de crise

Pratiquer un test de dépistage (si autorisé dans le règlement intérieur)



## 2- Gestion d'une situation de crise



## 2- Gestion d'une situation de crise

Entretien  
hiérarchique  
avec l'agent à  
son retour

Présenter les faits constatés

Echanger autour des faits constatés

Expliquer les conséquences sur sa situation  
professionnelle

Fixer d'éventuels objectifs professionnels

Programmer une visite médicale auprès du médecin  
du travail à la demande de l'employeur  
S'assurer qu'il n'y a pas un problème de santé qui puisse  
expliquer le comportement

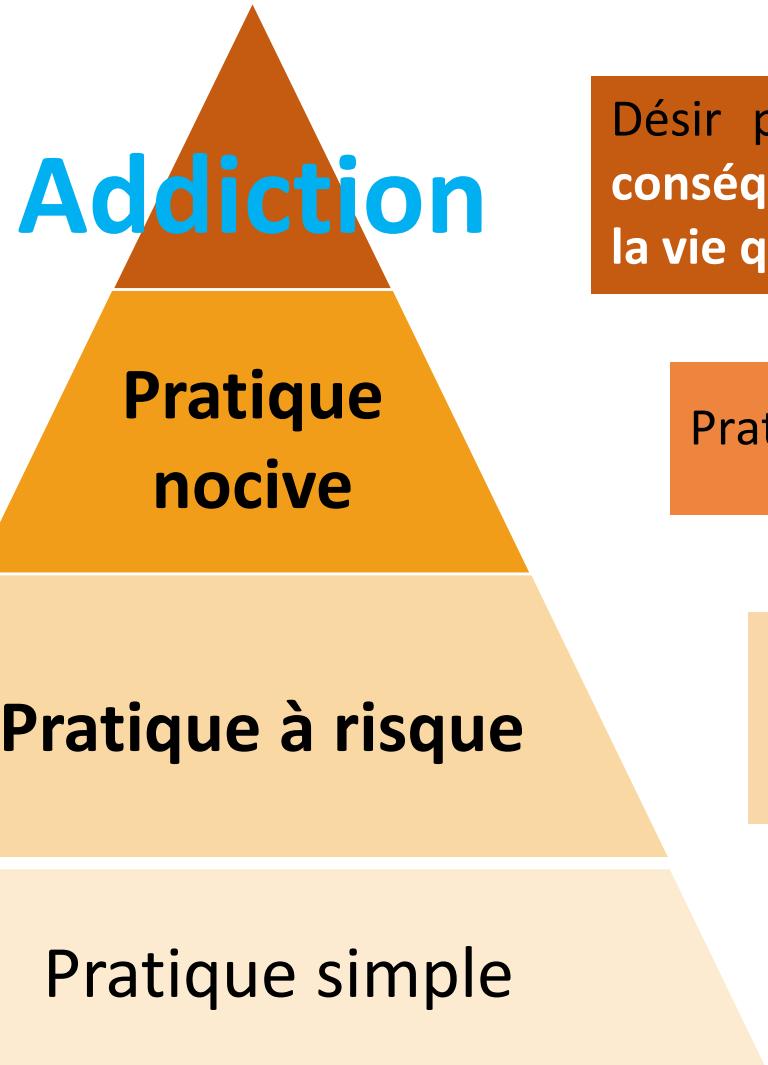
Rédiger un compte-rendu signé par l'agent

Contrat  
professionnel

Contrat de  
soin

- Gestion des situations chroniques

### 3- Gestion des situations chroniques



**Addiction**

Désir puissant de continuer la pratique malgré la conscience des **conséquences négatives** avec **perte de contrôle** et **envahissement de la vie quotidienne**

**Pratique nocive**

Pratique répétée **ayant entraîné** des dommages repérables

**Pratique à risque**

Pratique répétée **susceptible d'entrainer** des complications sur le plan de la santé, de la sécurité, de la vie privée et/ou du travail

**Pratique simple**

Pratique occasionnelle ou régulière qui **n'entraîne pas** de problèmes de santé ou d'autres dommages à court terme.

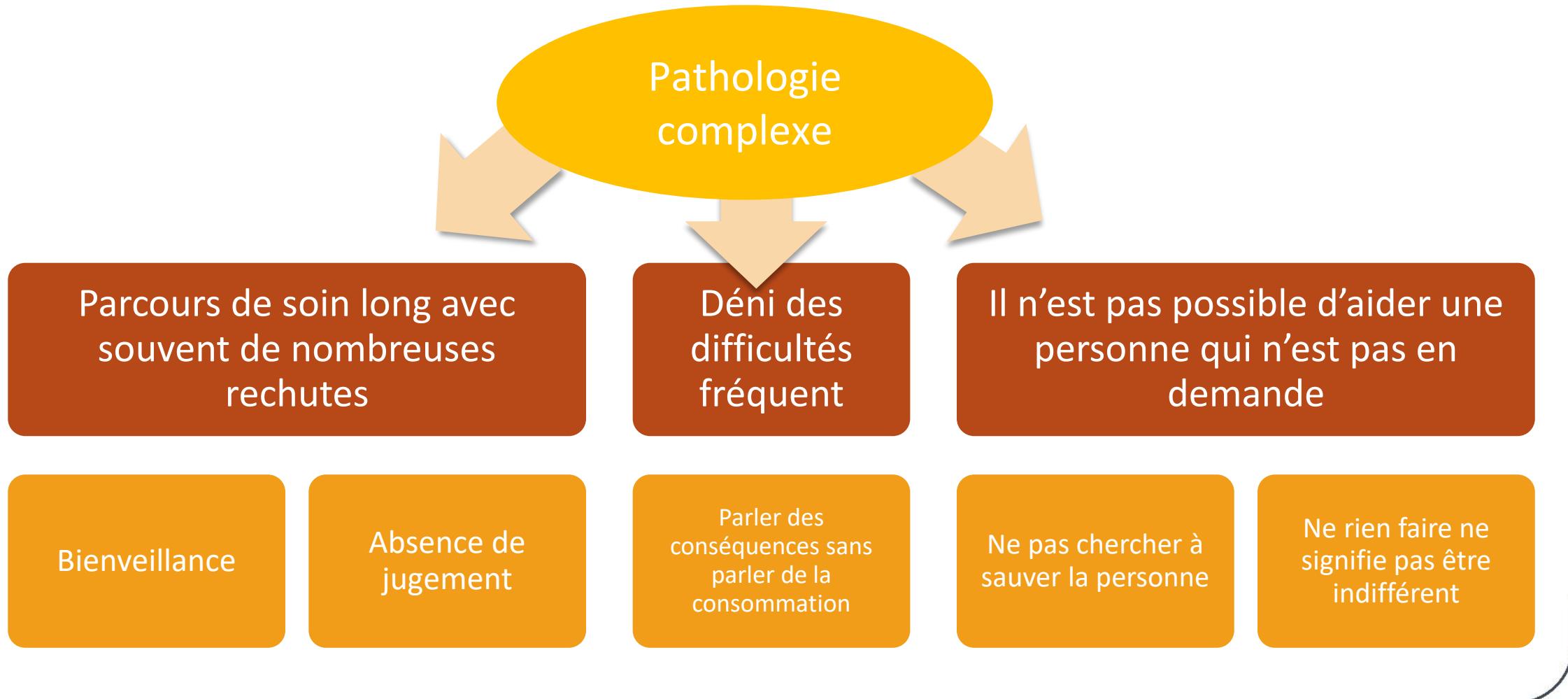
### 3- Gestion des situations chroniques



#### Substance psychoactive :

Produit légal ou illégal qui agit sur le cerveau en modifiant la façon dont le consommateur agit, pense, se perçoit, perçoit les autres et l'environnement.

### 3- Gestion des situations chroniques



### 3- Gestion des situations chroniques

Rédaction d'un **constat circonstancié** par l'encadrant lors de chaque dysfonctionnement retraçant les faits pouvant faire **l'objet d'une sanction \***

#### Faits tenant directement à l'alcool / stupéfiants

- Introduction d'alcools/stupéfiants interdits
- Consommations interdites sur le lieu de travail
- Etat d'ébriété, sous l'emprise de stupéfiants
- ...

#### Faits tenant à l'exécution des tâches

- Absences, retards injustifiés
- Erreurs répétées
- Travail insuffisant ou non fait
- Comportement dangereux
- ...

#### Faits tenant au comportement

- Irrespect, injures, insultes
- Violences, menaces
- Vol
- ...

## Rôle du médecin du travail

### 3- Gestion des situations chroniques

Soumis au secret médical

Emet des recommandations à  
l'employeur

Assure une surveillance  
médicale

Oriente vers d'autres  
professionnels de santé

Aucune information médicale ne peut être  
transmise à l'employeur

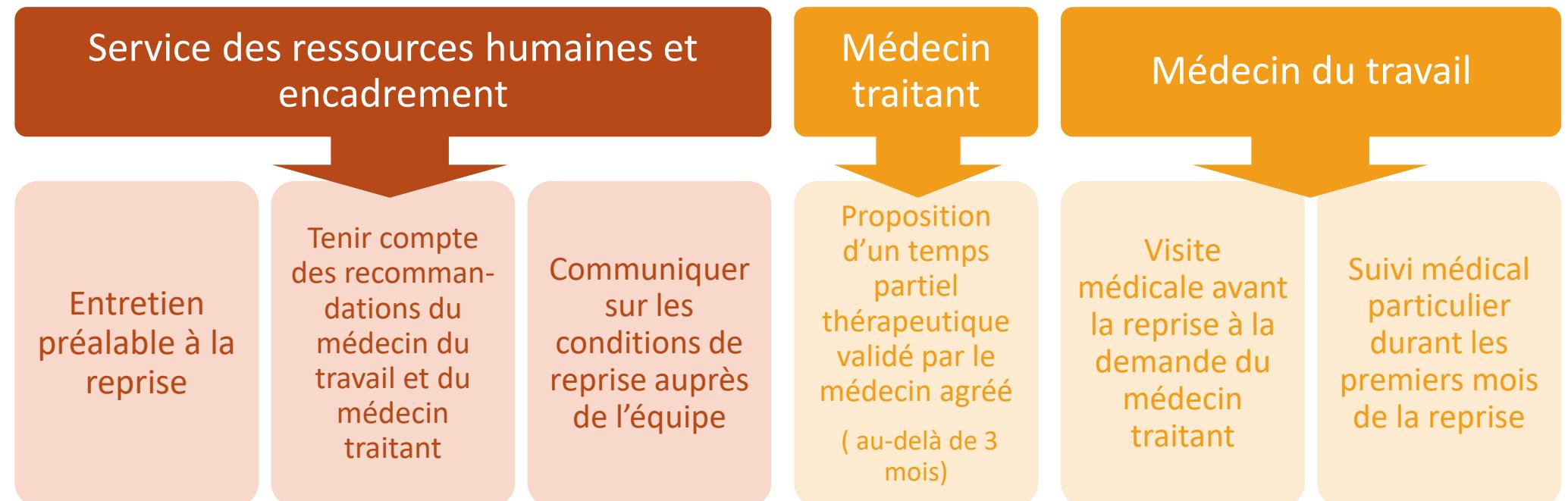
- Avis défavorable provisoire
- Aménagement de poste
- Changement d'affectation

Mise en place d'une surveillance médicale  
particulière

- Médecin traitant
- Médecin agréé
- Service de soin spécialisé
- Autres professionnels (assistante sociale,  
psychologue...)

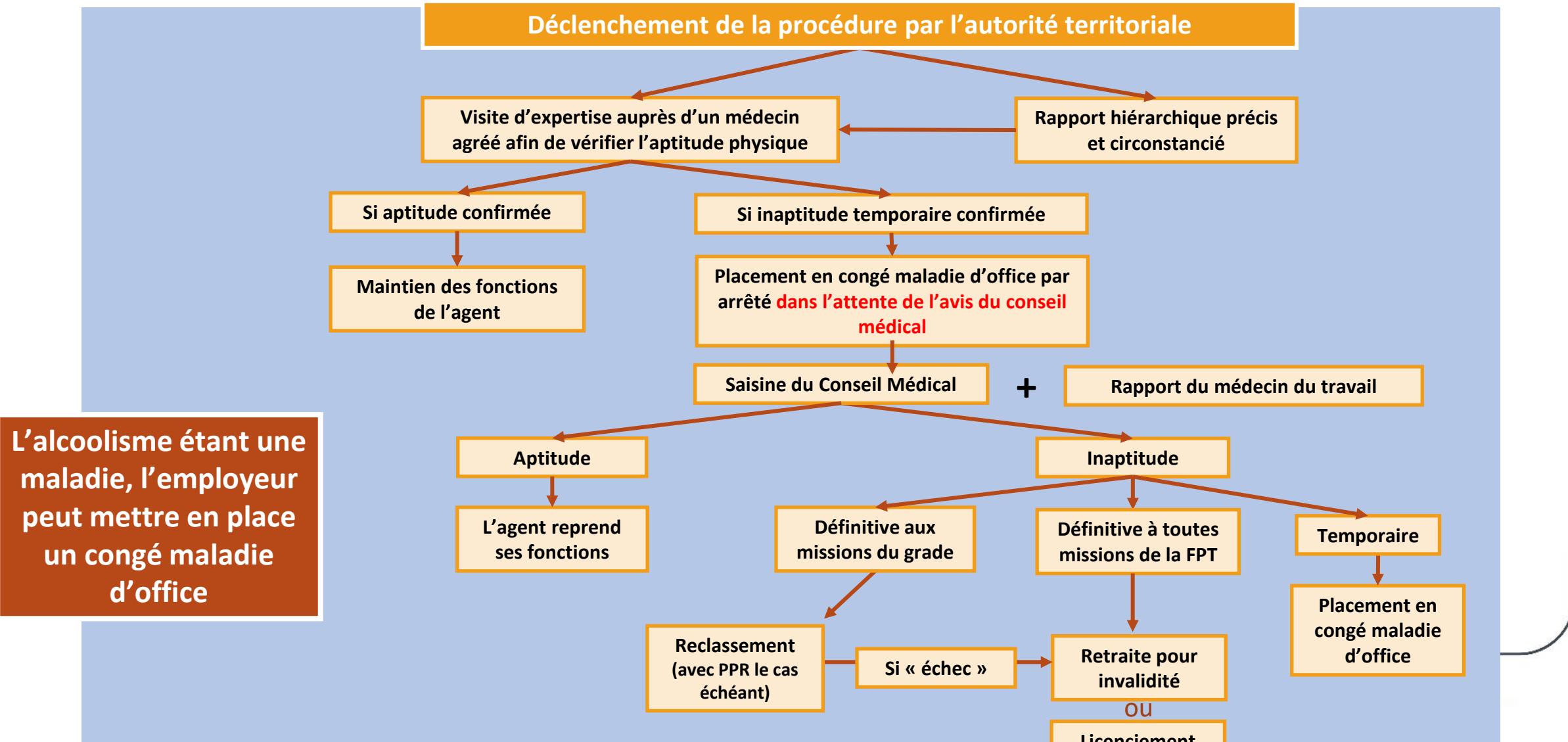
### 3- Gestion des situations chroniques

Bonnes pratiques pour **accompagner au retour à l'emploi**  
suite à un arrêt de travail



### 3- Gestion des situations chroniques

Lorsqu'un agent présente sur la durée, un comportement ou un état susceptible de mettre en danger sa propre sécurité ou celle des autres, et qu'il refuse de s'arrêter ou de se faire soigner, l'employeur peut envisager de recourir à cette procédure



# Actions de prévention

## 4- Actions de prévention

Outils de la prévention :



## 4- Actions de prévention

L'employeur transcrit et met à jour dans un **document unique** les résultats de l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé des travailleurs

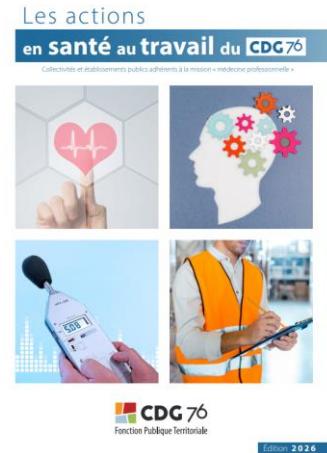
**Repérer** et évaluer les déterminants qui peuvent renforcer les pratiques addictives

Identifier les risques professionnels qui peuvent être majorés par la consommation de substances psychoactives

Identifier des actions de prévention qui visent à réduire ou éliminer les risques

## 4- Actions de prévention

- Formation sur le thème des addictions
- Sensibilisations CDG 76
- Ateliers de sensibilisation animés par des associations (ANPAA, La Boussole...)
- Promotion d'activités de bien-être



## 4- Actions de prévention

- Affiches dans les lieux stratégiques (lieux de pauses, intranet, etc.)
- Mise en place d'espaces sans tabac
- Distribution de plaquettes d'information
- SST, PSC1, Gqs
- Participation à un évènement
- Des ¼ sécurité, notamment période de fin d'année
- Des pots sans alcool
- ...



## 4- Actions de prévention

Les facteurs professionnels pouvant favoriser les usages de substances psychoactives :

### La disponibilité des substances

- Pots avec alcool
- Repas d'affaires ou séminaires
- L'accessibilité : service à table, cuisine, distribution, etc.

### Certaines conditions de travail

- Temps de travail non complet
- Horaires atypiques
- Efforts physiques importants
- Travail au contact du public
- Les risques psychosociaux (stress...) et leurs causes

# 4- Actions de prévention

## Les acteurs non médicaux

Autorité territoriale et DGS	Encadrement	Direction des ressources humaines	Agents
<ul style="list-style-type: none"><li>Définir le cadre de la prévention des pratiques addictives</li><li>Le diffuser auprès de l'encadrement et des agents</li><li>Le faire appliquer</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>S'assure de la réalisation du travail</li><li>Fait appliquer les règles de sécurité</li><li>Ecoute l'agent en difficulté et l'ensemble de l'équipe</li><li>Oriente les personnes vers les différents acteurs</li><li>Informe la direction et les RH des difficultés rencontrées</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Accompagne l'encadrant dans la gestion des situations difficiles</li><li>Informe des possibilités d'action</li><li>Diffuse le cadre de prévention des pratiques addictives auprès des agents</li><li>Gère la situation administrative des agents</li><li>Organise les visites médicales</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Se conforment aux instructions données en matière de sécurité</li><li>Ne se mettent pas et ne mettent pas leurs collègues en danger</li><li>Informent leur responsable des problèmes rencontrés</li></ul>

À vos agendas !

# We binaire

1 HEURE

POUR PARLER

PRÉVENTION

Mardi 17 mars 2026





# Centre de Gestion

de la Fonction Publique Territoriale de la Seine-Maritime

40 allée de la Ronce - 76230 ISNEAUVILLE • Tél : 02 35 59 71 11