

GÉNÉRAL

Règlement intérieur : rédiger le chapitre « Conduites addictives »

3'

Vous souhaitez ajouter un chapitre « Addictions » ou « Substances psychoactives » (alcool, tabac, cannabis...) à votre Règlement intérieur (RI) ? Vous ne savez pas comment rédiger ce chapitre ?

Voici quelques propositions de formulations types, extraites de règlements intérieurs en vigueur et adaptées aux cas de figure les plus fréquents.



PREVENIR

Employeurs 

Médecins 

Nos sources

- [Santé au Travail Prov.](#)
- [Dreets grand est](#)

Le règlement intérieur constitue un outil important pour encadrer et prévenir les conduites addictives en milieu de travail.

Il est obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés et fortement recommandé pour celles ayant moins de 50 salariés. Il peut intégrer les dispositions du code du travail, de la santé publique, du code pénal et du code de la route.

Le règlement intérieur permet à l'employeur :

- de prendre des mesures d'interdiction totale ou partielle de consommation d'alcool selon les activités et de prendre des mesures d'encadrement des pots d'entreprise ;**
- de recenser une liste des postes «hypersensibles» de sécurité ou de sûreté ;**
- de fixer les conditions de dépistage d'alcool et de drogues selon le principe de justification et de proportionnalité.**

Le règlement intérieur intègre en annexe la procédure permettant de gérer des comportements pouvant évoquer la consommation de substances psychoactives et les sanctions pouvant en découler.

Pour rappel, il doit être intégré dans la démarche globale de prévention.

ENCADREMENT DES POTS

« La consommation d'alcool dans des circonstances exceptionnelles se fait **avec accord préalable de la direction**. Ainsi, tout pot devra avoir reçu **une autorisation préalable du chef d'établissement** et se tiendra dans les conditions précisées dans le règlement intérieur. »



INTRODUCTION/INTERDICTION D'ALCOOLS

« L'introduction et la consommation de boissons alcoolisées **autres que vin, bière, cidre et poiré** sur les lieux du travail sont interdites. Afin de protéger la santé et la sécurité des collaborateurs et de prévenir tout risque d'accidents, l'employeur peut prendre des mesures pour encadrer voire interdire cette consommation. Celles-ci doivent être proportionnées au but recherché et figurer dans le règlement intérieur ou à défaut dans une note de service »

[Article R4228-20 du code du travail](#)



Restriction poste de sûreté/sécurité (alcool)

Dans la mesure où certains postes de l'entreprise sont des **Postes de sûreté sécurité*** (PSS), l'introduction et la consommation de boissons alcoolisées sur le lieu et temps de travail sont **interdites avec autorisation exceptionnelle de la direction lors d'événements particuliers**. Avoir des postes de sûreté et de sécurité dans son entreprise est un élément important à prendre en compte pour réguler voire interdire la consommation de boissons alcoolisées dans l'entreprise.

* À minima, liste jurisprudentielle : manipulation de produits dangereux, machines dangereuses, conduite de véhicules et transport de personnes, chauffeur poids lourds, cariste, chauffeur-livreur. D'autres PSS de l'entreprise peuvent être identifiés et listés également avec un consensus commun entre la hiérarchie, le Comité social et économique (CSE), en raison des conséquences graves que peut entraîner la consommation d'alcool pour la sécurité du personnel et de tiers (usagers...).

— TROUBLE AIGÜ DU COMPORTEMENT

« En raison de l'obligation faite à l'employeur d'assurer la sécurité dans son établissement, **en cas de trouble du comportement manifeste** pouvant constituer un danger pour l'intéressé ou son environnement et afin de prévenir ou de faire cesser une situation dangereuse, **le salarié pourra être écarté de son poste de travail provisoirement**. Il pourra être par la suite adressé au médecin du travail. » —



INTRODUCTION DE SUBSTANCES PSYCHOACTIVES

« De manière à prévenir toutes les situations dangereuses pour les salariés, leurs collègues ou les personnes dont ils ont la charge et conformément à la législation en vigueur, il est rappelé qu'**il est strictement interdit d'introduire, de distribuer ou de consommer dans l'entreprise des drogues,** et, plus généralement, des substances illicites. »



Référence

[Art. L 3421-1 du CSP](#)

[Art. 222-37 du code pénal](#)

RECOURS À L'ETHYLOTEST

« En raison de **l'obligation faite à l'employeur d'assurer la sécurité** dans son établissement, en cas de trouble du comportement manifeste ou d'état d'ivresse présumé, **pouvant constituer un danger** pour l'intéressé ou son environnement et afin de prévenir ou de faire cesser une situation dangereuse, **la direction pourra imposer l'ethylotest** au collaborateur si son poste est mentionné sur la liste des PSS. »



Présence d'un superviseur

« Ce test de dépistage par le contrôle de l'air expiré par éthylotest pourra être pratiqué en présence d'un membre de la direction et d'un membre du CSE ou d'un délégué du personnel, ou d'un personnel légitime et compétent désigné à cet effet par la direction et en présence au minimum d'un témoin choisi par le salarié. Le refus de se soumettre à ces contrôles fera présumer l'existence d'un risque lié à l'état d'ébriété potentiel, et est susceptible de constituer une faute. » »

Contre-expertise

« A la demande du salarié, sous réserve qu'elle soit faite immédiatement, il pourra être recouru sans délai à une contre-expertise au moyen d'une analyse de sang permettant une éventuelle contestation.

Cas de constat de faute

« Ce contrôle peut conduire à constater un manquement à la discipline, voire s'il se répète, à une faute, lorsque le trouble du comportement ainsi constaté est de nature à exposer les personnes ou les biens à un danger. »

Cas positif : retrait du poste de travail

« Dans la mesure où le test réalisé s'avérerait positif, la situation justifiera à titre préventif, pour des raisons de sécurité, que le salarié soit retiré de la conduite ou de son poste. »

Le Règlement intérieur doit être porté à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail ou aux locaux où se fait l'embauche par tous moyens ([décret du 20 octobre 2016](#)).

Il est à noter que toutes les propositions de cette fiche sont données sous réserve de la validation de l'inspecteur du travail dont dépend l'entreprise.

ILS PEUVENT VOUS AIDER

L'annuaire des acteurs compétents.



[Associations](#)



[Cabinets de conseil](#)



[Complémentaires santé](#)



[Organismes Publics](#)



[Partenaires institutionnels](#)



[Service de prévention et santé au travail](#)



[Start-up](#)



Une question, un doute ?

Prenez rendez-vous avec votre médecin du travail et son équipe. Ils sont là pour vous aider.

APPROFONDISSEZ LE SUJET

Avec ces fiches complémentaires

- Les bonnes raisons

d'inscrire la prévention

des addictions dans le DUERP

5'



- Point juridique :

réglementation du dépistage

(alcool, cannabis...)

5'



Toutes les fiches sont sur www.addictaide.fr/pro

UNE IDÉE DE FICHE, UN AVIS ?

On vous écoute !



Le Fonds Addict'AIDE réunit tous les acteurs concernés par la lutte contre les addictions dans le but de développer des projets préventifs innovants. Le portail Addict'AIDE Pro est dédié à la prévention des conduites addictives en milieu professionnel.

62-68 rue Jeanne d'Arc 75013 Paris
contact@addict-aide.org

Addict AIDE