

GÉNÉRAL



Managers

5'

Les bonnes raisons d'inscrire les risques des conduites addictives et leur prévention dans votre DUERP

Le DUERP est le point de départ crucial d'une démarche préventive pour la santé, la sécurité et la qualité de vie en milieu professionnel.

Cette fiche vous donne les informations nécessaires pour comprendre ce qu'est le DUERP et y faire figurer les conduites addictives.



SE RENSEIGNER

Nos sources

- [Mildeca](#)
- [HAS](#)
- [France Num](#)
- [LegiFrance](#)
- [ST Provence](#)

Les conduites addictives concernent de nombreux salariés ou agents quels que soient le secteur d'activité et la catégorie socioprofessionnelle.

La consommation de substances psychoactives (alcool, cannabis, médicaments...) comporte des risques pour la santé et la sécurité des collaborateurs mais également pour l'entreprise. De plus, certains facteurs liés au travail peuvent favoriser les conduites addictives : pots avec alcool, stress, horaires atypiques, hyperconnexion, workaholisme, désorganisation de l'activité, surcharge de travail...

D'où la nécessité d'évaluer les risques liés aux conduites addictives (y compris les consommations occasionnelles) en milieu de travail en les inscrivant dans le DUERP (Document unique d'évaluation des risques professionnels) afin que soient mises en place les mesures de prévention adaptées.

QU'EST-CE QUE LE DUERP ?

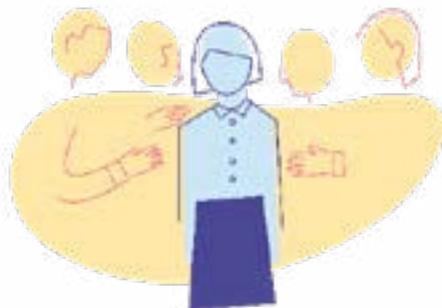
Le DUERP ou Document unique d'évaluation des risques professionnels, s'inscrit dans **une démarche globale de prévention collective** qui se décline en 7 étapes :

- 1 • L'identification des facteurs professionnels qui favorisent les conduites addictives
- 2 • La détermination d'objectifs précis et mesurables
- 3 • L'information et la formation aux risques
- 4 • La rédaction d'une charte globale de prévention
- 5 • L'élaboration de protocoles internes de bonnes pratiques (ex : pot en entreprise, utiliser la fiche constat pour un trouble du comportement aigu et/ou récurrent d'un salarié)
- 6 • La règlementation de la consommation de substances psychoactives à l'aide du règlement intérieur
- 7 • La détermination des modalités de suivi des actions

Le DUERP doit proposer des pistes pour une prévention adaptée aux risques professionnels identifiés dans l'entreprise/administration.

Prévenir les risques liés aux conduites addictives en milieu professionnel, c'est avant tout s'inscrire dans une démarche globale d'amélioration des conditions de travail.

Rappelons que l'évaluation des risques n'a de sens que si elle est **un support pour l'action et la prévention** portant sur l'ensemble des activités de la structure et à tous les niveaux de l'encadrement.



Obligations de l'employeur

La rédaction et la mise à jour du DUERP sont **obligatoires pour toute entreprise, administration ou association ayant au moins un salarié.**

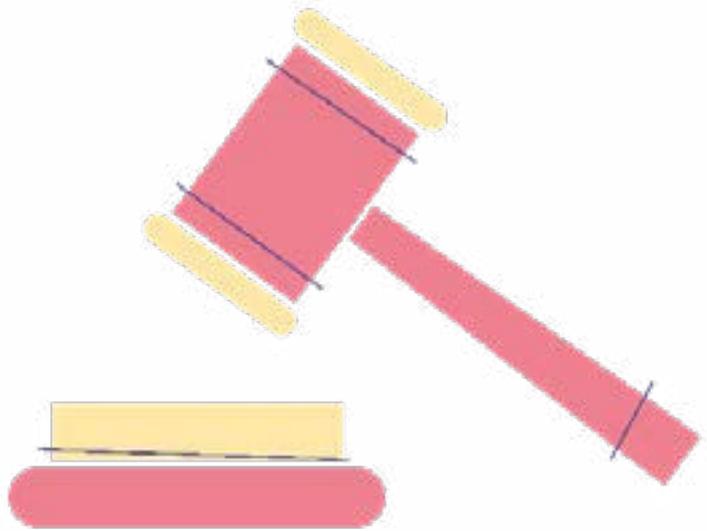
- Le document doit être daté.
- Pour toutes les entreprises une mise à jour doit être faite à chaque aménagement modifiant les conditions de sécurité et de santé au travail ou lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie. Sinon, depuis le 31 mars 2022 les entreprises de 11 salariés ou plus sont obligés de mettre leur DUERP à jour au moins une fois par an.
- Il doit être à disposition notamment des membres du Comité social et économique (CSE), médecins du travail, agents de contrôle de l'inspection du travail et agents des Carsat et bien sur des travailleurs et anciens travailleurs.
- Sa mise à disposition doit être vérifiable (affichage ou intranet).

En cas d'accident, **l'absence ou l'insuffisance du DUERP peut être prise en compte dans le cadre de poursuites judiciaires** : homicide, blessure involontaire, mise en danger d'autrui.



Références

- [Article R. 4121-1 du Code du travail](#)
- [Article R. 4121-2 du Code du travail](#)
- [Décret 2022-395 du 18 mars 2022](#)



1 500 € d'amende
et jusqu'à 3 000 €
en cas de récidive.

C'est ce qu'encourt l'employeur
en cas de non mise-à-jour
des résultats de l'évaluation
des risques dans le DUERP.

Sources :

[Art. R4741-1 du code du travail](#)

[Art. R 4741-2 du code du travail](#)

[Art. 132-11 du code pénal](#)

[Art. 132-15 du code pénal](#)

DUERP ET CONDUITES ADDICTIVES

Les bonnes raisons de les y inscrire.

Il est désormais recommandé aux entreprises/administrations d'inscrire dans leur DUERP les risques liés aux conduites addictives.

Outre le fait que les substances psychoactives constituent un danger pour la santé et la sécurité des travailleurs, cette recommandation s'appuie sur trois raisons :

- **L'obligation de sécurité de l'employeur**, qui s'étend aussi à la prévention des conduites addictives
- **Une consommation de substances psychoactive existante dans toutes les catégories socio-professionnelles, et dans de nombreux secteurs d'activités**
- **L'influence de certains facteurs professionnels** sur la consommation de substances. La prévention des risques liés aux conduites addictives passe donc également par l'amélioration des conditions de travail.

Un accident du travail ou une maladie professionnelle est de nature à engager la faute inexcusable de l'employeur, sauf si celui-ci apporte la preuve qu'il a pris les précautions nécessaires et adaptées pour l'éviter.

L'absence ou l'insuffisance de DUERP établit alors automatiquement la faute inexcusable de l'employeur. Exemple [jurisprudence Cour de cassation 25 septembre 2019](#).



— Les 5 conditions de réussite de l'évaluation des risques professionnels

1. La motivation de l'employeur à mener le projet à bien et à son terme

2. La collaboration entre l'employeur et l'ensemble des parties prenantes

3. La formation de l'équipe d'encadrement, en addictologie notamment

4. L'implication de l'équipe d'encadrement

5. La volonté d'agir directement sur les facteurs de risques professionnels

Méthodologie pour inscrire les risques liés aux conduites addictives dans le DUERP

L'inscription des conduites addictives peut être difficile à appréhender et ne doit pas être stigmatisante. Il s'agit d'une approche centrée sur l'analyse du travail et non sur les individus. Elle implique une prise de conscience parfois difficile : accepter l'existence de situations professionnelles favorisant des conduites addictives.



1. S'organiser en équipe et bien se répartir les tâches

L'employeur est à l'initiative du DUERP. Il fixe les objectifs, fournit les moyens, évalue les résultats, et met en oeuvre le plan de prévention.

Pour l'aider, il peut être accompagné par **un comité de pilotage représentatif** : dirigeants, membres du CSE ou représentants du personnel et des membres du personnel dont l'encadrement, les services de RH et les services de prévention et de santé au travail.

Rôle du service de prévention et santé au travail

En ce qui concerne l'inscription des risques liés aux conduites addictives, le service a 3 missions ([cf art L.4622-2 code du travail](#)) :

- **Conseiller les employeurs sur les dispositions et mesures nécessaires** afin de prévenir la consommation d'alcool et de drogues sur le lieu de travail et encourager la création d'une démarche de prévention.
- **Suivre l'état de santé des travailleurs**
- **Contribuer à l'évaluation des risques professionnels** ([Article L 4121 - 3 du Code du travail](#))

2 • Repérer les situations de travail susceptibles de favoriser les conduites addictives

Conditions de travail



Face à **des conditions de travail difficiles (manipulation d'objets lourds, conditions climatiques difficiles, horaires atypiques, heures de travail importantes, accueil du public etc.)** ou d'exposition à des risques psychosociaux, la consommation de substances psychoactives peut aider le collaborateur à « tenir », aussi bien sur un plan physique que mental.

Management de l'hyper-performance



La promotion du dépassement de soi « à tout prix », l'obligation de répondre aux exigences de productivité et/ou un climat de forte compétition entre les collaborateurs peuvent pousser certains collaborateurs à se « doper » ou à tomber dans **l'addiction au travail (le « workaholisme »)**.

L'hyperconnexion tend à aggraver cette tendance.

Accessibilité des substances



L'accessibilité des substances sur le lieu du travail incite à consommer et ce risque doit donc être pris en compte.

Certaines cultures d'entreprises favorisent **les consommations d'alcool pour « récompenser » les collaborateurs** (pots internes, signatures de contrats, etc.), de même **les rituels d'intégration alcoolisés constituent autant d'incitations à consommer** (apéros, afterworks, etc.).

— Certains métiers sont plus exposés aux risques que les autres

Certains métiers sont exposés à plus de risques que d'autres, soit parce qu'ils favorisent les conduites addictives, soit au contraire parce que ces dernières aggravent les risques inhérents à l'exercice de ces métiers comme par exemple :

- Les métiers impliquant des **véhicules ou machines** : conducteurs d'engins/machines dangereuses (conduite de véhicules et transport de personnes, chauffeurs de poids lourd, caristes et chauffeurs-livreurs)
- Les métiers impliquant la **manipulation de produits chimiques** ou un **travail en hauteur**
- Les métiers impliquant **une forme d'isolement**
- Les métiers impliquant la **sécurité d'autrui**



3 • Lister les mesures de prévention existantes à mettre en place

Il n'existe aucun modèle imposé de DUERP. Celui-ci peut-être présenté sous forme écrite ou numérique.

Il est recommandé de s'appuyer sur la démarche officielle structurée de prévention recommandée par la Direction générale du travail (3 volets) et le Ministère du Travail.

Pour en savoir plus, consulter [la malette employeur de Santé au Travail Provence](#).



4 • Mesurer et optimiser les actions de prévention

Chaque entreprise/administration est invitée à construire son tableau de bord d'indicateurs permettant de suivre l'amélioration des situations problématiques en lien avec la qualité de vie au travail. Consultez [le tableau d'indicateurs de l'INRS](#) pour l'évaluation du risque liés aux conduites addictives.

Indicateurs de sociabilité



- Nombre de visites occasionnelles réalisées par le médecin du travail à la demande de l'employeur en rapport avec la consommation de substances psychoactives
- Nombre de témoignages (anonymes) recueillis par les professionnels de santé du service de prévention et de santé au travail lors du suivi individuel des collaborateurs
- Nombre de collaborateurs affirmant être sensibilisés
- Nombre d'alertes générées par les collaborateurs, le service de prévention et de santé au travail ou l'employeur.

Indicateurs de fonctionnement



- Répétition des accidents du travail
- Retards à la prise de poste
- Absences répétées
- Diminution de la qualité du travail et/ou de la productivité
- Plaintes de clients
- Détérioration de l'ambiance de travail
- Nombre de collaborateurs occupant des [Postes de Sûreté et de Sécurité](#)
- Fréquence de recours aux protocoles internes de bonnes pratiques comme la [fiche constat](#).

ILS PEUVENT VOUS AIDER

L'annuaire des acteurs compétents.



[Associations](#)



[Cabinets de conseil](#)



[Complémentaires santé](#)



[Organismes publics](#)



[Partenaires institutionnels](#)



[Services 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

- Règlement intérieur :

rédiger le chapitre

« Conduites addictives »



- Comment prévenir

les RPS en lien avec

les conduites addictives ?



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