



FAQ PROFESSIONNELLE

Prévention des addictions en entreprise

Conduites addictives, substances psychoactives, obligations SST et conduite à tenir

Objet du document.	Synthèse structurée des obligations et bonnes pratiques : qui fait quoi, quand, selon quelle périodicité, avec quelles références, et distinction entre obligation réglementaire, recommandation et mesure conditionnelle.
Usage.	Support d'aide à la décision pour employeurs, préventeurs, référents sécurité, CSE/SSCT, RH, managers, formateurs et services de santé au travail.
Périmètre.	France - Code du travail - santé-sécurité au travail - entreprises, établissements de formation, situations avec mineurs et postes sensibles.

Version A4 - 21 juin 2026

Document pédagogique 3SAFE - à adapter au DUERP, à l'activité réelle, aux postes et aux textes applicables.

Sources internes exploitées : support de sensibilisation PowerPoint, PDF de formation Addictions, modèle GPT FAQ 3SAFE et modèle graphique PDF 3SAFE.



Sommaire opérationnel

1. Définitions, périmètre et repères
2. Travail, obligations générales et DUERP
3. Prévention collective, individuelle et organisation
4. Fiches substances et comportements
5. Urgence, circuit d'alerte et partenaires
6. Synthèse opérationnelle et références

Mode d'emploi

Lecture rapide : chaque question comporte une réponse synthétique, un cadre réglementaire ou un repère, les acteurs, le moment d'action, la périodicité, la traçabilité et un point de vigilance terrain.

Introduction synthétique

Cette FAQ transforme les supports de formation et de sensibilisation 3SAFE relatifs aux addictions en un document professionnel structuré. Elle couvre les substances psychoactives, les addictions comportementales, les obligations de l'employeur et du salarié, les règles relatives à l'alcool, au tabac, au vapotage, aux stupéfiants, aux tests, aux postes sensibles, aux personnels encadrant des mineurs, ainsi que les conduites à tenir en cas de suspicion ou d'urgence.

Les obligations doivent être adaptées à l'activité réelle, au DUERP, au règlement intérieur, aux postes, aux publics accueillis, aux conventions applicables et aux avis du SPST. Ce document est un aide-mémoire pédagogique : il ne remplace ni l'avis du médecin du travail, ni l'analyse juridique d'un cas disciplinaire, ni les textes officiels à jour.

Tableau rapide des obligations principales

Situation	Obligatoire ?	Qui pilote ?	Qui réalise ?	Quand / périodicité	Références principales
Evaluation du risque addictions dans le DUERP	Oui si risque identifié	Employeur	RH/HSE avec CSE et SPST	Initiale ; mise à jour annuelle si >=11 salariés ; changement/incident	L.4121-1 à L.4121-3 ; R.4121-1 à R.4121-4
Politique alcool/stupéfiants/postes sensibles	Oui si nécessaire à la sécurité	Employeur	RH/HSE, managers	Avant exposition ; révision après incident	L.4121-1 ; L.1321-1 à L.1321-4
Règlement intérieur	Oui à partir de 50 salariés	Employeur	RH, CSE consulté	Au seuil ; mise à jour si règles/tests/sanctions évoluent	L.1311-2 ; L.1321-1 à L.1321-4
Interdire l'état d'ivresse au travail	Oui	Employeur	Managers/RH	Permanent ; action immédiate	R.4228-21
Encadrer l'alcool sur le lieu de travail	Oui	Employeur	Managers, organisateurs	Permanent ; avant pots/repas	R.4228-20
Interdiction fumer/vapoter	Oui dans lieux visés	Employeur	Managers/HSE	Permanent	CSP L.3512-8, R.3512-2 ; L.3513-6, R.3513-2
Tests alcool/stupéfiants	Conditionnel	Employeur	Personne désignée / organisme selon procédure	Selon règlement et situation de sécurité	L.1321-3 ; CE 5/12/2016 n°394178
Mise en sécurité d'un salarié altéré	Oui en cas de danger	Manager/RH	Manager, SST, secours si besoin	Immédiate	L.4121-1 ; R.4228-21 ; CP 223-6
Formation encadrants	Oui si nécessaire au risque	Employeur	SPST/formateur/RH	Prise de fonction ; actualisation périodique	L.4121-1 ; L.4121-2
Accompagnement individuel	Recommandé / conditionnel	RH/manager	SPST, CSAPA, médecin traitant	Dès signaux ou demande	L.4622-2 ; secret médical
Personnel encadrant des mineurs	Oui renforcé	Direction	Encadrants/RH	Avant et pendant toute activité	CPP art. 40 ; CSP L.3342-1 ; CP 223-6
Alerte urgence médicale	Oui	Manager/SST	SST, SAMU 15, pompiers 18/112	Immédiate	CP 223-6 ; L.4121-1

1. Définitions, périmètre et repères

Question n°1 - Qu'appelle-t-on addiction ?

Réponse synthétique :

Une addiction correspond à la perte répétée de contrôle d'un comportement ou d'une consommation, avec poursuite malgré des conséquences négatives. Elle peut concerner une substance psychoactive (alcool, nicotine, cannabis, cocaïne, médicaments détournés, etc.) ou un comportement (jeu, écrans, travail, achats, sexualité). Le diagnostic médical ne relève pas de l'employeur : l'entreprise traite les conséquences sur la sécurité, la santé au travail, l'aptitude au poste et l'organisation.

Cadre réglementaire / repères :

Repères médicaux : DSM-5, CIM-11 et recommandations de santé publique. Cadre SST : articles L.4121-1 à L.4121-5 du Code du travail pour la prévention des risques ; secret médical pour l'évaluation de l'état de santé par le SPST.

Qui est concerné ?	Qui réalise ?	Quand agir ?	Périodicité	Statut
Employeur, RH, managers, salariés, CSE, SPST, formateurs.	Le diagnostic relève d'un médecin ; la prévention relève de l'employeur avec appui du SPST.	Dès la démarche de prévention, puis à chaque situation individuelle ou collective préoccupante.	Pas de périodicité médicale fixée par l'employeur ; intégrer le sujet au DUERP et actualiser selon R.4121-2.	Obligatoire pour la prévention ; diagnostic médical non réalisé par l'employeur.

Traçabilité attendue :

DUERP, plan d'action, supports de sensibilisation, compte rendu d'information, orientation SPST si besoin.

Point de vigilance 3SAFE

Ne pas confondre observation de faits professionnels et diagnostic. Un manager constate des faits : retards, danger, odeur, troubles de vigilance, erreurs ; il ne déclare pas qu'un salarié est addict.

Question n°2 - Comment distinguer usage simple, usage à risque, usage nocif et dépendance ?

Réponse synthétique :

L'usage simple est ponctuel ou modéré, mais il n'est jamais totalement neutre en présence de conduite, machines, mineurs, travail en hauteur ou poste de sécurité. L'usage à risque expose à un dommage futur. L'usage nocif entraîne déjà des dommages pour la personne ou son entourage. La dépendance se manifeste par une perte de contrôle, craving, tolérance, sevrage ou poursuite malgré les conséquences.

Cadre réglementaire / repères :

Repères addictologiques : DSM-5 / CIM-11 ; prévention SST : L.4121-1, L.4121-2 et L.4121-3 du Code du travail. Les outils AUDIT, FACE, Fagerström, CAST, ALAC ou ICJE sont des outils de repérage, pas des sanctions.

Qui est concerné ?	Qui réalise ?	Quand agir ?	Périodicité	Statut
Salariés, encadrants, préventeurs, SPST, formateurs.	SPST ou professionnel formé pour le repérage ; employeur pour la prévention des risques au poste.	Pendant les actions de sensibilisation et lors de tout signal faible.	Pas de périodicité réglementaire unique ; à définir selon le plan de prévention et les expositions.	Recommandé pour le repérage ; obligatoire d'agir si un risque professionnel est identifié.

Traçabilité attendue :

Supports d'information, comptes rendus anonymisés, bilan de sensibilisation, orientation vers ressources.

Point de vigilance 3SAFE

Le stade de consommation n'est pas toujours visible. Pour l'entreprise, le critère décisif est l'impact sur la sécurité, la vigilance, le comportement et la capacité à tenir le poste.

Question n°3 - Quelles sont les grandes familles de substances psychoactives ?

Réponse synthétique :

Les substances psychoactives peuvent être classées en trois familles : dépresseurs (alcool, opioïdes, benzodiazépines, GHB/GBL), stimulants (nicotine, caféine, cocaïne, amphétamines, MDMA) et perturbateurs/hallucinogènes (cannabis à



forte dose, LSD, champignons, kétamine, cannabinoïdes de synthèse). Beaucoup ont des effets mixtes selon la dose, le produit, la personne et les associations.

Cadre réglementaire / repères :

Références de prévention : INRS, MILDECA, Addictions France, Santé publique France. Cadre Code du travail : obligation générale de prévention L.4121-1 et L.4121-2.

Qui est concerné ?	Qui réalise ?	Quand agir ?	Périodicité	Statut
Employeur, salariés, encadrants, SST, CSE, formateurs.	Formateur ou intervenant spécialisé ; SPST pour les messages santé.	Lors des sensibilisations et formations encadrants.	A programmer dans le plan de formation / prévention ; mise à jour selon évolution des risques.	Recommandé ; obligatoire si l'information est nécessaire pour prévenir un risque identifié.

Traçabilité attendue :

Support de formation, feuille d'émargement, quiz/QCM, plan de communication.

Point de vigilance 3SAFE

La catégorie pharmacologique ne suffit pas à décider de la conduite à tenir. Un produit légal peut être dangereux au poste, et un produit illicite impose une réaction sécurité indépendamment du jugement moral.

Question n°4 - Quelles addictions sans substance doivent être prises en compte ?

Réponse synthétique :

Les addictions comportementales comprennent notamment jeux de hasard et d'argent, jeux vidéo, usage excessif d'écrans ou réseaux sociaux, achats compulsifs, troubles du comportement alimentaire, cyberaddiction, technodépendance et workaholisme. Elles peuvent entraîner dette, isolement, baisse de vigilance, irritabilité, épuisement, troubles du sommeil et conflit professionnel.

Cadre réglementaire / repères :

Le jeu d'argent est reconnu dans les classifications internationales ; le trouble du jeu vidéo est reconnu dans la CIM-11. Cadre SST : L.4121-1, L.4121-2, R.4121-1 du Code du travail pour les effets professionnels.

Qui est concerné ?	Qui réalise ?	Quand agir ?	Périodicité	Statut
Salariés, managers, RH, CSE, SPST.	Prévention : employeur/RH ; repérage médical : SPST ou professionnel de santé.	Lors de l'évaluation RPS, de la prévention fatigue / écrans et des signaux faibles.	Pas de périodicité réglementaire unique ; à intégrer aux risques psychosociaux et à l'organisation du travail.	Recommandé ; conditionnellement obligatoire si un risque est identifié.

Traçabilité attendue :

DUERP RPS, plan de prévention, suivi absentéisme, formation managers, orientations vers structures.

Point de vigilance 3SAFE

Le workaholisme et la technodépendance peuvent être favorisés par l'organisation : objectifs irréalistes, hyperconnexion, pression de performance. Le levier n'est pas seulement individuel.

2. Travail, obligations générales et DUERP

Question n°5 - Le travail peut-il aggraver ou protéger face au risque d'addiction ?

Réponse synthétique :

Oui. Le travail peut protéger en donnant un cadre, du lien social et une stabilité. Il peut aussi fragiliser : stress, horaires atypiques, travail de nuit, isolement, chaleur/froid, port de charges, culture d'entreprise alcoolisée, pression commerciale, recherche de performance ou ambiance de compétition. La prévention doit donc porter aussi sur l'organisation du travail.

Cadre réglementaire / repères :

Cadre de prévention : L.4121-1 à L.4121-3 du Code du travail ; obligation d'adapter les mesures aux circonstances et d'améliorer les situations existantes. Recommandations INRS/MILDECA sur les pratiques addictives en milieu professionnel.



Qui est concerné ?	Qui réalise ?	Quand agir ?	Périodicité	Statut
Employeur, direction, managers, RH, CSE, SPST, salariés.	Employeur pilote ; CSE et SPST contribuent ; managers remontent les signaux.	Evaluation initiale, changements d'organisation, incidents, réclamations, indicateurs d'absentéisme ou accidents.	Mise à jour DUERP au moins annuelle dans les entreprises d'au moins 11 salariés ; à chaque changement important ou nouvelle information.	Obligatoire pour l'évaluation des risques.

Traçabilité attendue :

DUERP, programme annuel de prévention, indicateurs AT/absentéisme, compte rendus CSE, plan d'action.

Point de vigilance 3SAFE

Une politique uniquement disciplinaire rate souvent la cause. Les conditions de travail peuvent être un facteur déclenchant ou aggravant ; elles doivent être analysées sans stigmatiser les personnes.

Question n°6 - Le risque lié aux pratiques addictives doit-il figurer dans le DUERP ?

Réponse synthétique :

Oui dès lors que les conditions de travail, les postes, les activités ou les événements internes créent un risque pour la santé, la sécurité ou les tiers. L'analyse doit viser les situations de travail : conduite, machines, travail en hauteur, encadrement de mineurs, travail isolé, accueil du public, travail de nuit, événements avec alcool, médicaments pouvant altérer la vigilance.

Cadre réglementaire / repères :

Code du travail : L.4121-1, L.4121-2, L.4121-3 ; R.4121-1 pour la transcription dans le DUERP ; R.4121-2 pour la mise à jour ; R.4121-4 pour la conservation 40 ans.

Qui est concerné ?	Qui réalise ?	Quand agir ?	Périodicité	Statut
Employeur, salariés exposés, CSE, SPST, managers, prestataires sur site si concernés.	Employeur ; appui possible SPST, IPRP, CARSAT, consultant prévention.	A l'évaluation initiale, à chaque changement d'activité/poste/organisation, après incident ou nouvelle information.	Au moins annuelle si >=11 salariés ; sinon selon changements et informations nouvelles.	Obligatoire.

Traçabilité attendue :

DUERP, plan d'action, liste des postes sensibles, procédure de gestion, preuves d'information/formation.

Point de vigilance 3SAFE

La mention 'addictions' doit être opérationnelle : postes concernés, scénarios, mesures, acteurs, règles et conduite à tenir. Un simple mot dans le DUERP ne suffit pas.

Question n°7 - Quelles sont les obligations générales de l'employeur ?

Réponse synthétique :

L'employeur doit assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Cela implique prévention, information, formation, organisation adaptée, moyens, consignes et réaction immédiate lorsqu'une personne présente un danger. L'employeur doit aussi empêcher l'entrée ou le séjour d'une personne en état d'ivresse dans les lieux de travail.

Cadre réglementaire / repères :

Code du travail : L.4121-1 à L.4121-5 ; R.4228-20 pour les boissons alcoolisées ; R.4228-21 pour l'état d'ivresse ; L.1321-1 et suivants pour le règlement intérieur ; L.4741-1 pour certaines sanctions pénales SST.

Qui est concerné ?	Qui réalise ?	Quand agir ?	Périodicité	Statut
Employeur, direction, délégation de pouvoirs, managers, RH.	Employeur pilote ; managers appliquent les consignes ; RH sécurise la procédure.	En permanence, et immédiatement en cas de danger ou altération manifeste.	Continue ; vérification périodique lors DUERP, audits, CSE, événements et formations.	Obligatoire.

Traçabilité attendue :

DUERP, règlement intérieur/note de service, protocoles, attestations de formation, comptes rendus d'incident.

Point de vigilance 3SAFE

L'obligation de sécurité ne disparaît pas parce que la consommation est privée ou hors temps de travail : si l'effet se manifeste au poste, l'employeur doit agir.

Question n°8 - Quelles sont les obligations du salarié ?

Réponse synthétique :

Chaque salarié doit prendre soin, selon sa formation et ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou omissions. Il doit respecter les consignes, ne pas se présenter sous influence au poste, signaler un danger, utiliser les dispositifs de prévention et informer si un traitement peut altérer la vigilance selon les modalités prévues.

Cadre réglementaire / repères :

Code du travail : L.4122-1 ; L.4122-2 (les mesures SST ne doivent pas entraîner de charge financière pour les travailleurs). Règlement intérieur et consignes internes applicables.

Qui est concerné ?	Qui réalise ?	Quand agir ?	Périodicité	Statut
Tous les salariés, intérimaires, stagiaires, apprentis, encadrants.	Le salarié applique ; employeur informe et contrôle dans le respect du droit.	En permanence, avant prise de poste, pendant le travail et lors des déplacements professionnels.	Continue.	Obligatoire.

Traçabilité attendue :

Consignes signées ou diffusées, règlement intérieur, fiches de poste, attestations de formation.

Point de vigilance 3SAFE

Le collègue qui alerte pour éviter un accident ne 'dénonce' pas : il exerce un devoir de prévention. Le signalement doit rester factuel, proportionné et confidentiel.

Question n°9 - Quel rôle joue le règlement intérieur ou la note de service ?

Réponse synthétique :

Le règlement intérieur fixe les règles santé-sécurité, les conditions de participation au rétablissement de conditions protectrices et l'échelle des sanctions. Il peut encadrer l'alcool, interdire les stupéfiants, prévoir les postes sensibles et les modalités de contrôles, à condition que les restrictions soient justifiées, proportionnées et compatibles avec les libertés individuelles.

Cadre réglementaire / repères :

Code du travail : L.1311-2 (règlement intérieur obligatoire à partir de 50 salariés), L.1321-1, L.1321-3, L.1321-4 (avis CSE et formalités), L.1331-1 (sanction). Jurisprudence CE, 5 déc. 2016, n°394178 pour les tests salivaires sous conditions.

Qui est concerné ?	Qui réalise ?	Quand agir ?	Périodicité	Statut
Employeur, CSE, salariés, inspection du travail.	Employeur/RH rédige ; CSE consulté ; managers appliquent.	A la création du règlement, lors de mise à jour, avant toute mise en oeuvre de contrôles ou sanctions.	Pas de périodicité fixe ; mise à jour en cas d'évolution des postes, risques ou textes.	Obligatoire si ≥ 50 salariés ; recommandé en dessous via note de service conforme.

Traçabilité attendue :

Règlement intérieur, preuve de consultation CSE, dépôt/publicité, procédure tests, liste postes sensibles.

Point de vigilance 3SAFE

Une clause générale de contrôle de tous les salariés est fragile. Les tests doivent être ciblés, justifiés par la sécurité, prévus dans le règlement et assortis de garanties.

Question n°10 - Quelles règles s'appliquent à l'alcool au travail ?

Réponse synthétique :

Aucune boisson alcoolisée autre que vin, bière, cidre et poiré n'est autorisée sur le lieu de travail. L'employeur peut limiter ou interdire toute consommation d'alcool si la sécurité le justifie. Il est interdit de laisser entrer ou séjourner une personne en état d'ivresse. Les pots et repas d'affaires doivent être encadrés par des règles de modération, alternatives sans alcool, nourriture, transport et droit de retrait de la conduite.

Cadre réglementaire / repères :



Code du travail : R.4228-20 et R.4228-21. Santé publique : repères SPF/INCa : maximum 10 verres standards par semaine, maximum 2 par jour, avec des jours sans consommation. Un verre standard correspond à environ 10 g d'alcool pur.

Qui est concerné ?	Qui réalise ?	Quand agir ?	Périodicité	Statut
Employeur, salariés, managers, organisateurs d'événements, commerciaux, conducteurs.	Employeur définit les règles ; managers les appliquent ; salariés les respectent.	Avant et pendant tout événement ; immédiatement si état d'ivresse ou danger.	Continue ; révision lors DUERP et après incident.	Obligatoire.

Traçabilité attendue :

Règlement intérieur, procédure événement, preuves d'information, compte rendu d'incident, mesures de retour sécurisé.

Point de vigilance 3SAFE

Les anciens repères 21 verres/semaine homme et 14 femme ne doivent plus être utilisés comme repère de prévention actuel. En entreprise, la référence reste la sécurité du poste : parfois zéro alcool est nécessaire.

Question n°11 - Quelles règles s'appliquent au tabac, au vapotage et au CBD fumé ou vapoté ?

Réponse synthétique :

Il est interdit de fumer dans les lieux fermés et couverts qui constituent des lieux de travail ou accueillent du public, sauf emplacements autorisés lorsqu'ils existent. Le vapotage est interdit dans les lieux de travail fermés et couverts à usage collectif. Le CBD légal ne lève pas ces interdictions : fumer ou vapoter du CBD sur le lieu interdit reste interdit.

Cadre réglementaire / repères :

Code de la santé publique : L.3512-8 et R.3512-2 pour l'interdiction de fumer ; L.3513-6 et R.3513-2 pour l'interdiction de vapoter. CBD : arrêté du 30 décembre 2021 et jurisprudence Conseil d'Etat sur le seuil THC 0,3 %, sous réserve des produits conformes.

Qui est concerné ?	Qui réalise ?	Quand agir ?	Périodicité	Statut
Tous salariés, visiteurs, prestataires, encadrants, apprentis.	Employeur affiche et contrôle ; salariés respectent ; managers signalent.	En permanence, dès l'accès aux locaux concernés.	Continue ; vérification lors visites sécurité et mise à jour affichage.	Obligatoire.

Traçabilité attendue :

Affichage, règlement intérieur, consignes espaces fumeurs, registre sanctions le cas échéant.

Point de vigilance 3SAFE

Le CBD peut générer confusion avec le cannabis et un produit mal contrôlé peut contenir du THC. Pour les postes de conduite ou de sécurité, rappeler le risque de test positif et l'obligation de vigilance.

Question n°12 - Les stupéfiants sont-ils interdits en entreprise ?

Réponse synthétique :

Oui. L'usage illicite de stupéfiants est interdit par le droit pénal et incompatible avec les obligations de sécurité au travail. L'entreprise doit interdire l'introduction, la détention, la cession, la consommation et le travail sous influence de produits stupéfiants, en particulier sur les postes de sûreté/sécurité.

Cadre réglementaire / repères :

Code de la santé publique : L.3421-1 ; Code du travail : L.4121-1, L.4122-1, règlement intérieur L.1321-1 et suivants. Code de la route : L.235-1 pour la conduite après usage de stupéfiants.

Qui est concerné ?	Qui réalise ?	Quand agir ?	Périodicité	Statut
Salariés, intérimaires, apprentis, prestataires, conducteurs, encadrants.	Employeur fixe et applique les règles ; salarié respecte ; RH sécurise les suites.	En permanence ; action immédiate en cas de suspicion ou danger.	Continue.	Obligatoire.

Traçabilité attendue :

Règlement intérieur, procédure de contrôle, compte rendu factuel, signalement si danger/infraction grave.

Point de vigilance 3SAFE



Il ne faut pas débattre de la vie privée : l'entreprise agit sur la présence, l'effet au poste, la détention ou l'introduction sur site, et le danger pour les personnes.

Question n°13 - L'employeur peut-il réaliser un alcootest ou un test salivaire ?

Réponse synthétique :

Oui, sous conditions strictes. Le contrôle doit être prévu par le règlement intérieur ou une note opposable, viser des postes ou situations à risque, être justifié par la sécurité, respecter la dignité, prévoir une possibilité de contestation ou contre-expertise et rester proportionné. Les tests généralisés sans lien avec un risque professionnel sont à éviter.

Cadre réglementaire / repères :

Code du travail : L.1321-3, L.4121-1, R.4228-20, R.4228-21. Conseil d'Etat, 5 déc. 2016, n°394178 : test salivaire de détection immédiate possible sans intervention médicale obligatoire lorsqu'il est encadré et proportionné.

Qui est concerné ?	Qui réalise ?	Quand agir ?	Périodicité	Statut
Salariés sur postes sensibles, conducteurs, utilisateurs de machines, travail en hauteur, sûreté/sécurité, encadrement de mineurs selon évaluation.	Personne désignée par l'employeur selon procédure ; organisme/contre-expertise si prévue.	En cas de comportement laissant supposer une altération ou selon modalités prévues pour postes sensibles.	Pas de périodicité générale ; selon règlement intérieur, DUERP et événements déclencheurs.	Conditionnel.

Traçabilité attendue :

Règlement intérieur, liste postes, procédure, traçabilité du refus/accord, résultat, contre-expertise, confidentialité.

Point de vigilance 3SAFE

Un test positif n'est pas une fin en soi. Il faut d'abord mettre en sécurité, puis traiter la situation selon le règlement, les droits du salarié et, si besoin, l'orientation médicale.

Question n°14 - Quelle procédure appliquer face à un salarié manifestement altéré ?

Réponse synthétique :

La priorité est la sécurité : interrompre l'activité dangereuse, isoler avec respect, faire constater les signes par au moins deux personnes si possible, évaluer l'urgence médicale, ne jamais laisser conduire, organiser un retour sécurisé et programmer un entretien à froid. Les propos doivent rester factuels : 'vous n'êtes pas en état de travailler en sécurité'.

Cadre réglementaire / repères :

Code du travail : L.4121-1, L.4122-1, R.4228-21. Code pénal : 223-6 en cas de personne en péril. Règlement intérieur pour la procédure interne et les tests.

Qui est concerné ?	Qui réalise ?	Quand agir ?	Périodicité	Statut
Manager, RH, SST, témoins, salarié concerné, secours si besoin.	Manager met en sécurité ; RH organise la suite ; SST/SPST selon urgence ou suivi.	Immédiatement dès suspicion raisonnable d'altération ou danger.	A chaque situation.	Obligatoire en cas de danger.

Traçabilité attendue :

Fiche incident factuelle, noms des témoins, mesures de mise en sécurité, mode de raccompagnement, suite RH/SPST.

Point de vigilance 3SAFE

Ne pas humilier. L'entretien immédiat n'est pas une enquête disciplinaire complète : il sert à éviter l'accident et à préserver la dignité.

Question n°15 - Comment conduire l'entretien à froid après un incident ?

Réponse synthétique :

L'entretien doit se tenir lorsque le salarié est redevenu en état d'échanger. Il vise à rappeler les faits, les règles, les risques et les suites possibles, tout en proposant une orientation vers le SPST ou des structures d'aide. Il faut distinguer l'accompagnement santé de la procédure disciplinaire lorsque des règles ont été violées.



Cadre réglementaire / repères :

Code du travail : L.4121-1, L.1331-1 et L.1332-1 et suivants pour la discipline ; secret médical et rôle du SPST ; règlement intérieur.

Qui est concerné ?	Qui réalise ?	Quand agir ?	Périodicité	Statut
Manager, RH, salarié, représentant du personnel si procédure disciplinaire selon règles applicables.	RH/manager ; SPST pour l'accompagnement médical.	Le lendemain ou dès que le salarié est apte à participer à l'entretien ; sans retard excessif.	A chaque incident ou répétition de signaux faibles.	Recommandé ; obligatoire si une procédure disciplinaire formelle est engagée.

Traçabilité attendue :

Convocation si nécessaire, compte rendu factuel, mesures décidées, orientation SPST, preuves de rappel des règles.

Point de vigilance 3SAFE

Eviter les phrases accusatrices. Utiliser des faits : dates, comportements, conséquences sécurité, attentes. Proposer de l'aide ne retire pas la possibilité d'une sanction proportionnée.

Question n°16 - Quel est le rôle du SPST et du médecin du travail ?

Réponse synthétique :

Le SPST conseille l'employeur, les travailleurs et leurs représentants sur la prévention des risques professionnels, y compris les consommations d'alcool et de drogues. Le médecin du travail évalue l'aptitude, conseille des aménagements et oriente vers des soins, sous secret médical. Il ne se substitue pas à l'employeur pour l'organisation de la sécurité.

Cadre réglementaire / repères :

Code du travail : L.4622-2 et R.4623-1 ; secret médical ; recommandations HAS/INRS sur le repérage et la prévention.

Qui est concerné ?	Qui réalise ?	Quand agir ?	Périodicité	Statut
Employeur, salariés, SPST, CSE, RH, managers.	SPST et médecin/infirmier en santé au travail ; employeur sollicite conseil.	Avant les actions de prévention, lors d'incidents, retours d'arrêt, demande du salarié ou du manager.	Selon suivi individuel de santé et situations ; pas de périodicité unique liée aux addictions.	Obligatoire de recourir au SPST dans le cadre de la santé au travail ; recommandé de l'associer à la démarche.

Traçabilité attendue :

Courriers de sollicitation, avis médicaux sans diagnostic, recommandations collectives anonymisées, actions SPST.

Point de vigilance 3SAFE

Le médecin du travail ne transmet pas de diagnostic. L'employeur reçoit des avis d'aptitude, restrictions ou recommandations, pas les informations médicales confidentielles.

Question n°17 - Quelles sanctions et responsabilités peuvent être engagées ?

Réponse synthétique :

Selon les faits, les suites peuvent aller du rappel à l'ordre à l'avertissement, mise à pied, mutation/rétrogradation disciplinaire ou licenciement. La sanction doit être prévue, proportionnée, prouvée et respecter la procédure. L'employeur peut aussi engager sa responsabilité s'il laisse travailler une personne dangereuse ou n'a pas organisé la prévention.

Cadre réglementaire / repères :

Code du travail : L.1331-1, L.1332-1 et suivants, L.4121-1, L.4741-1. Code pénal possible en cas de mise en danger, blessures ou homicide involontaire. Code civil possible pour la réparation des dommages.

Qui est concerné ?	Qui réalise ?	Quand agir ?	Périodicité	Statut
Employeur, salarié, RH, managers, tiers victimes, inspection du travail, juges.	RH/direction pour discipline ; employeur pour prévention ; juge en cas de contentieux.	Après constat des faits et mise en sécurité ; respecter les délais disciplinaires applicables.	A chaque situation ; suivi des récidives.	Conditionnel.

Traçabilité attendue :

Dossier disciplinaire, preuves, compte rendu d'incident, règlement intérieur, historique formation, DUERP.

Point de vigilance 3SAFE

La maladie addictive peut justifier un accompagnement médical, mais elle n'autorise pas la mise en danger. Les deux logiques - soin et discipline - doivent être distinguées et tracées.

Question n°18 - Quelles obligations spécifiques existent avec des mineurs ?

Réponse synthétique :

Les professionnels encadrant des mineurs ont une exigence renforcée d'exemplarité et de sécurité. Ils doivent s'abstenir de toute consommation ou état d'altération pendant l'encadrement, ne pas banaliser les usages, empêcher l'introduction de substances et alerter en cas de danger. Les structures doivent prévoir des règles claires, contrôles d'antécédents lorsque requis et procédures de signalement.

Cadre réglementaire / repères :

Code du travail L.4121-1 ; Code de procédure pénale art. 40 pour les fonctionnaires connaissant un crime ou délit ; Code pénal 223-6 et dispositions relatives aux mineurs ; Code de la santé publique L.3342-1 pour alcool et mineurs ; L.3513-6 pour vapotage dans établissements accueillant des mineurs.

Qui est concerné ?	Qui réalise ?	Quand agir ?	Périodicité	Statut
Ecoles, centres de formation, ACM, associations, encadrants, enseignants, éducateurs, animateurs, employeurs.	Direction/organisateur ; encadrants appliquent ; référent protection de l'enfance / RH selon structure.	Avant recrutement, avant séjour/activité, pendant l'encadrement et dès situation préoccupante.	Continue ; vérifications selon réglementation propre à la structure.	Obligatoire lorsque mineurs concernés.

Traçabilité attendue :

Règlement, charte, procédures signalement, vérifications, formation encadrants, compte rendu d'incident.

Point de vigilance 3SAFE

Avec des mineurs, l'exemplarité est une mesure de sécurité. Même sans accident, un état d'ébriété ou d'emprise pendant l'encadrement peut entraîner des conséquences disciplinaires et pénales graves.

3. Prévention collective, individuelle et organisation

Question n°19 - Quelles mesures de prévention primaire mettre en place ?

Réponse synthétique :

La prévention primaire vise à éviter que le travail favorise les consommations : charte de prévention, règles sur l'alcool, évaluation DUERP, affichage, formation, encadrement des pots, alternatives sans alcool, organisation du travail, gestion du stress, pauses, horaires, éclairage, travail isolé, accès aux aides et communication non stigmatisante.

Cadre réglementaire / repères :

Code du travail : L.4121-1, L.4121-2, L.4121-3 ; R.4121-1 ; recommandations INRS/MILDECA. Règlement intérieur L.1321-1 si restrictions et sanctions.

Qui est concerné ?	Qui réalise ?	Quand agir ?	Périodicité	Statut
Tous les salariés, direction, RH, managers, CSE, SPST.	Employeur pilote ; CSE/SPST associés ; intervenants extérieurs possibles.	A la construction du plan de prévention, avant événements, lors changements d'organisation.	Planifier annuellement au minimum dans le programme de prévention ; adapter au DUERP.	Obligatoire pour prévenir les risques ; contenu adapté à l'évaluation.

Traçabilité attendue :

Charte, DUERP, plan de prévention, supports, calendrier formation, comptes rendus CSE.

Point de vigilance 3SAFE

Les affiches seules ne suffisent pas. La prévention efficace combine règles, organisation, formation, dialogue et accès à l'aide.

Question n°20 - Comment former les managers et encadrants ?

Réponse synthétique :

Les encadrants doivent savoir repérer des signes factuels, sécuriser une situation, parler sans jugement, appliquer le règlement, préserver la confidentialité, alerter RH/SPST et documenter. Ils ne doivent ni diagnostiquer, ni promettre le



secret en cas de danger, ni laisser repartir seul un salarié inapte à conduire.

Cadre réglementaire / repères :

Code du travail : L.4121-1 et L.4121-2 pour l'information/formation ; L.4122-1 pour les instructions ; R.4228-21 pour état d'ivresse.

Qui est concerné ?	Qui réalise ?	Quand agir ?	Périodicité	Statut
Managers, chefs d'équipe, RH, sécurité, référents prévention, tuteurs d'apprentis.	Employeur organise ; formateur ou SPST anime ; managers appliquent.	A la prise de fonction, puis renouvellement selon exposition et retours d'expérience.	Pas de périodicité fixe ; recommandée régulièrement et après incident.	Recommandé ; obligatoire si nécessaire à la prévention des risques.

Traçabilité attendue :

Programme, feuilles d'émergence, supports, scénarios, évaluation QCM.

Point de vigilance 3SAFE

Un manager non formé improvise souvent : confrontation, humiliation ou déni. La procédure doit être simple, connue et testée.

Question n°21 - Comment organiser un événement ou un pot d'entreprise sans créer de risque ?

Réponse synthétique :

Prévoir une procédure avant l'événement : validation direction, quantité limitée, alternatives sans alcool, nourriture, horaires, interdiction pour postes de sécurité ou conduite immédiate, éthylotests à disposition, solution de taxi/VTC, responsable identifié, information préalable et fin d'événement maîtrisée.

Cadre réglementaire / repères :

Code du travail : R.4228-20, R.4228-21, L.4121-1. Les restrictions doivent être justifiées par la sécurité et formalisées dans le règlement ou une note.

Qui est concerné ?	Qui réalise ?	Quand agir ?	Périodicité	Statut
Direction, RH, organisateurs, managers, salariés, visiteurs.	Organisateur désigné ; direction/RH valide ; manager vérifie la reprise du travail.	Avant chaque événement ; pendant et à la sortie.	A chaque événement.	Conditionnel ; obligatoire de maîtriser le risque si alcool autorisé.

Traçabilité attendue :

Note événement, liste responsables, preuve information, transport prévu, incident éventuel.

Point de vigilance 3SAFE

Le risque majeur survient souvent après l'événement : retour au volant, reprise machine, comportement agressif. Le protocole doit couvrir la sortie, pas seulement le buffet.

Question n°22 - Comment accompagner individuellement un salarié en difficulté ?

Réponse synthétique :

L'accompagnement doit rester confidentiel, factuel et non médicalisé par l'employeur. Il peut comprendre un entretien de prévention, orientation vers SPST, CSAPA ou médecin traitant, aménagement temporaire du poste si avis médical, facilitation de rendez-vous, suivi RH limité aux aspects professionnels et convention de soutien si adaptée.

Cadre réglementaire / repères :

Code du travail : L.4121-1, L.4622-2 ; secret médical ; droit disciplinaire si manquement aux règles. Structures : CSAPA, Addictions France, Alcool Info Service, Drogues Info Service, Tabac Info Service.

Qui est concerné ?	Qui réalise ?	Quand agir ?	Périodicité	Statut
Salarié volontaire ou concerné par signaux, RH, manager, SPST.	RH/manager pour cadre professionnel ; SPST/soignants pour santé ; salarié acteur de la démarche.	Dès signaux faibles, absentéisme répété, incident ou demande d'aide.	Selon plan d'accompagnement ; révision à chaque étape.	Recommandé ; obligatoire d'agir si sécurité menacée.

**Traçabilité attendue :**

Compte rendu factuel, avis/recommandations SPST sans diagnostic, aménagements, suivi des rendez-vous avec accord.

Point de vigilance 3SAFE

L'aide ne doit pas devenir une surveillance intrusive. Le salarié garde ses droits ; l'entreprise garde son obligation de sécurité.

Question n°23 - Quels documents conserver pour démontrer la conformité de la démarche ?

Réponse synthétique :

L'entreprise doit pouvoir démontrer qu'elle a évalué, informé, formé, encadré et agi. Les documents principaux sont : DUERP, plan d'action, règlement intérieur/note, charte, affichages, procédures de suspicion, liste des postes sensibles, preuves de formation, comptes rendus CSE, fiches incident, orientations SPST et mesures correctives.

Cadre réglementaire / repères :

Code du travail : R.4121-1 à R.4121-4 ; L.1321-1 à L.1321-4 ; L.4121-1 ; règles de protection des données personnelles et confidentialité RH.

Qui est concerné ?	Qui réalise ?	Quand agir ?	Périodicité	Statut
Employeur, RH, HSE, CSE, managers.	RH/HSE centralisent ; managers documentent les faits ; SPST conserve le dossier médical.	Avant contrôle, après incident, lors audits, CSE et mise à jour DUERP.	Conservation DUERP et versions antérieures 40 ans ; autres documents selon politique RH/juridique.	Obligatoire selon document.

Traçabilité attendue :

Arborescence documentaire, registre d'actions, versions datées, preuves de diffusion.

Point de vigilance 3SAFE

La traçabilité doit être utile et sobre. Ne pas conserver de données médicales dans le dossier RH ; garder des faits professionnels et des décisions.

4. Fiches substances et comportements

Question n°24 - Alcool : quels effets, signes et conduite à tenir ?

Réponse synthétique :

L'alcool est un dépresseur du système nerveux. Il altère vigilance, réflexes, équilibre, jugement et comportement. Signes possibles : odeur, visage rouge, démarche chancelante, propos incohérents, agressivité ou désinhibition, somnolence. Conduite : écartier du poste, sécuriser, ne pas laisser conduire, envisager éthylotest si prévu, organiser retour, entretien à froid et orientation SPST.

Cadre réglementaire / repères :

Code du travail R.4228-20 et R.4228-21 ; Code de la route pour conduite alcoolisée ; repères de santé publique : 10 verres/semaine, 2/jour maximum, jours sans alcool.

Qui est concerné ?	Qui réalise ?	Quand agir ?	Périodicité	Statut
Tous salariés, postes de sécurité, conduite, mineurs, accueil public.	Manager/RH pour sécurité ; SPST pour santé ; secours si coma éthylique ou malaise.	Immédiatement si signes ; prévention avant événements.	A chaque situation ; sensibilisation périodique selon DUERP.	Obligatoire d'agir en cas de danger.

Traçabilité attendue :

Procédure alcool, compte rendu, éthylotest si applicable, orientation SPST, preuve formation.

Point de vigilance 3SAFE

Un salarié à faible alcoolémie peut déjà être dangereux sur un poste critique. Le seuil routier n'est pas un seuil universel de sécurité au travail.

Question n°25 - Tabac / nicotine : quels risques et quelles règles ?



Réponse synthétique :

La nicotine crée une dépendance forte. Le tabac expose à cancers, maladies cardiovasculaires et respiratoires, et le tabagisme passif expose l'entourage. En entreprise, les enjeux sont l'interdiction de fumer, la prévention incendie, la gestion des pauses, l'aide au sevrage et les espaces extérieurs sûrs.

Cadre réglementaire / repères :

Code de la santé publique L.3512-8 et R.3512-2 ; Code du travail L.4121-1. Outil possible : test de Fagerström pour auto-évaluation de la dépendance.

Qui est concerné ?	Qui réalise ?	Quand agir ?	Périodicité	Statut
Fumeurs, non-fumeurs exposés, managers, HSE, maintenance.	Employeur affiche et organise ; salariés respectent ; SPST accompagne le sevrage.	En permanence ; à chaque plainte, incident ou réorganisation des espaces.	Continue ; vérification périodique affichage et zones.	Obligatoire pour l'interdiction de fumer et la protection contre le risque incendie/passif.

Traçabilité attendue :

Affichage, règlement intérieur, plan espaces fumeurs, actions Mois sans tabac.

Point de vigilance 3SAFE

Ne pas culpabiliser. Proposer aide et alternatives : Tabac Info Service, substituts nicotiniques, accompagnement SPST.

Question n°26 - Vapotage : peut-il être utilisé comme réduction des risques ?

Réponse synthétique :

La cigarette électronique peut aider certains fumeurs à réduire ou arrêter le tabac, mais elle reste interdite dans les lieux de travail fermés et couverts à usage collectif. Les liquides peuvent contenir nicotine et arômes ; les connaissances toxicologiques dépendent des produits et usages. L'entreprise encadre le lieu d'usage, pas le sevrage médical.

Cadre réglementaire / repères :

Code de la santé publique L.3513-6 et R.3513-2 ; recommandations de santé publique sur réduction des risques tabac à individualiser avec professionnel de santé.

Qui est concerné ?	Qui réalise ?	Quand agir ?	Périodicité	Statut
Vapoteurs, salariés en lieux collectifs, managers, SPST.	Employeur applique interdiction ; SPST conseille sur le sevrage.	En permanence dans les locaux concernés.	Continue.	Obligatoire pour les lieux visés ; accompagnement recommandé.

Traçabilité attendue :

Affichage, règlement, procédure, information salariés.

Point de vigilance 3SAFE

Ne pas créer de zone grise : le vapotage dans un bureau partagé, atelier fermé ou salle de pause fermée est interdit.

Question n°27 - Cannabis / THC : quels risques au poste de travail ?

Réponse synthétique :

Le cannabis altère attention, mémoire immédiate, temps de réaction, perception du danger et motivation. Signes possibles : yeux rouges, odeur, attitude nonchalante, réponses lentes, somnolence, confusion. La consommation est incompatible avec conduite, machines, travail en hauteur, sûreté, surveillance ou encadrement de mineurs.

Cadre réglementaire / repères :

Code de la santé publique L.3421-1 ; Code de la route L.235-1 ; Code du travail L.4121-1 et L.4122-1. Tests salivaires possibles sous conditions si prévus.

Qui est concerné ?	Qui réalise ?	Quand agir ?	Périodicité	Statut
Salariés, conducteurs, postes de sécurité, encadrants mineurs.	Manager/RH pour sécurité ; test selon procédure ; SPST pour accompagnement.	Immédiatement si suspicion sur poste à risque ; prévention lors formation.	A chaque situation ; rappels réguliers sur postes sensibles.	Obligatoire d'interdire et d'agir en cas de danger.

Traçabilité attendue :

Règlement, liste postes, test si prévu, compte rendu, orientation SPST.



Point de vigilance 3SAFE

Le THC peut être détecté longtemps après l'usage selon fréquence et test. Un contrôle positif doit être géré selon la procédure, sans improvisation.

Question n°28 - CBD : quelles limites en entreprise ?

Réponse synthétique :

Le CBD n'est pas recherché pour un effet stupéfiant comparable au THC, mais les produits peuvent prêter à confusion, provoquer somnolence chez certains ou contenir des traces de THC si mal conformes. Fumer ou vapoter du CBD dans les lieux interdits reste prohibé. Pour les postes à risque, recommander prudence et échange avec le SPST.

Cadre réglementaire / repères :

Arrêté du 30 décembre 2021 et jurisprudence Conseil d'Etat relative au seuil de THC de 0,3 % ; Code de la santé publique L.3512-8/L.3513-6 ; Code de la route L.235-1 si THC détecté.

Qui est concerné ?	Qui réalise ?	Quand agir ?	Périodicité	Statut
Salariés consommateurs de CBD, conducteurs, postes sensibles, managers.	Employeur encadre les lieux et la sécurité ; salarié informe si somnolence ; SPST conseille.	Dès usage sur site, plainte, odeur/confusion ou poste sensible.	Pas de périodicité fixe.	Conditionnel.

Traçabilité attendue :

Consignes CBD/fumée/vape, information postes sensibles, incident si altération.

Point de vigilance 3SAFE

Ne pas écrire 'CBD autorisé au travail' sans nuance. La question est le lieu, le mode de consommation, la vigilance et le risque THC.

Question n°29 - Médicaments psychoactifs ou détournés : comment gérer le risque ?

Réponse synthétique :

Benzodiazépines, hypnotiques, opioïdes, tramadol, codéine, prégabaline, stimulants ou traitements substitutifs peuvent altérer vigilance, coordination, mémoire, sommeil ou comportement, surtout avec alcool. L'employeur n'a pas à connaître le diagnostic mais peut demander l'avis du SPST si l'état au poste pose problème.

Cadre réglementaire / repères :

Code du travail L.4121-1, L.4122-1 ; secret médical ; notices et pictogrammes conduite des médicaments ; règlement intérieur pour comportement au poste.

Qui est concerné ?	Qui réalise ?	Quand agir ?	Périodicité	Statut
Salariés sous traitement, postes conduite/machines/sécurité, RH, managers, SPST.	Salarié signale l'altération possible ; SPST évalue ; employeur aménage selon avis.	Avant prise de poste si vigilance altérée ; dès somnolence, malaise ou erreur.	Selon traitement et avis médical.	Conditionnel.

Traçabilité attendue :

Avis SPST, aménagement de poste, compte rendu factuel d'incident, preuve information.

Point de vigilance 3SAFE

Ne jamais demander le nom du médicament si ce n'est pas nécessaire. Demander : 'Votre état ou traitement peut-il affecter votre sécurité au poste ? Voulez-vous voir le SPST ?'

Question n°30 - Protoxyde d'azote : quels risques en entreprise ?

Réponse synthétique :

Le protoxyde d'azote provoque un effet euphorisant bref mais peut entraîner hypoxie, malaise, chute, brûlures par le froid et, en usage répété, troubles neurologiques graves liés à la vitamine B12. Signes : cartouches vides, ballon, rire incoercible, étourdissement, regard hagard. Sur site, l'usage impose arrêt immédiat et mise en sécurité.

Cadre réglementaire / repères :



Code de la santé publique L.3611-3 : interdiction de vente/offre aux mineurs et restrictions de distribution ; Code du travail L.4121-1 ; règlement intérieur.

Qui est concerné ?	Qui réalise ?	Quand agir ?	Périodicité	Statut
Jeunes salariés, apprentis, stagiaires, postes à risque, encadrants.	Manager/SST pour urgence ; RH pour suite ; secours si malaise.	Immédiatement si usage ou cartouches trouvées.	A chaque situation ; sensibilisation accrue avec jeunes publics.	Obligatoire d'agir en cas de danger.

Traçabilité attendue :

Fiche incident, retrait des cartouches, information, sanction/éducation, orientation santé.

Point de vigilance 3SAFE

Ne pas banaliser comme 'gaz hilarant'. En milieu de travail, l'étourdissement de quelques minutes suffit à causer un accident grave.

Question n°31 - Cocaïne : quels signes et conduite à tenir ?

Réponse synthétique :

La cocaïne est un stimulant puissant. Signes possibles : énergie excessive, parole rapide, confiance exagérée, irritabilité, pupilles dilatées, transpiration, nez irrité, puis crash avec fatigue, anxiété ou déprime. Elle augmente les risques cardiaques, comportementaux, erreurs de jugement et accidents, surtout avec alcool.

Cadre réglementaire / repères :

Produit stupéfiant : Code de la santé publique L.3421-1 ; Code du travail L.4121-1 et L.4122-1 ; tests salivaires sous conditions.

Qui est concerné ?	Qui réalise ?	Quand agir ?	Périodicité	Statut
Salariés, cadres soumis à forte pression, commerciaux, postes de sécurité.	Manager/RH met en sécurité ; test si prévu ; SPST/soins pour accompagnement.	Dès signes inhabituels, agressivité, surexcitation ou poste à risque.	A chaque situation.	Obligatoire d'agir en cas de danger ; interdiction stupéfiant obligatoire.

Traçabilité attendue :

Compte rendu, procédure test, orientation SPST, mesure disciplinaire si manquement.

Point de vigilance 3SAFE

La cocaïne peut donner une apparence de performance. La surestimation de soi est précisément un facteur de danger.

Question n°32 - Crack : quelle conduite face à une situation grave ?

Réponse synthétique :

Le crack est une forme fumable de cocaïne, avec effets très intenses et risque de dépendance rapide, agitation, paranoïa, agressivité, prostration ou décompensation. Au travail, une situation liée au crack doit être considérée comme une urgence sécurité et médico-sociale.

Cadre réglementaire / repères :

Stupéfiant : Code de la santé publique L.3421-1 ; Code du travail L.4121-1 ; Code pénal 223-6 si personne en péril ; règlement intérieur.

Qui est concerné ?	Qui réalise ?	Quand agir ?	Périodicité	Statut
Salarié concerné, collègues, sécurité, RH, SST, secours.	Manager/SST sécurise ; SAMU/pompiers/police si danger ; RH organise suite.	Immédiatement en cas de crise, violence, malaise, possession ou consommation sur site.	A chaque situation.	Obligatoire d'agir.

Traçabilité attendue :

Fiche incident, appel secours, mesures conservatoires, orientation CSAPA/SPST.

Point de vigilance 3SAFE

Ne pas gérer seul une personne en crise paranoïaque ou violente. Eloigner les tiers, appeler les secours et préserver les preuves sans se mettre en danger.



Question n°33 - Amphétamines, speed et méthamphétamine : quels risques professionnels ?

Réponse synthétique :

Les amphétamines stimulent fortement le système nerveux : éveil artificiel, suppression de la fatigue, agitation, irritabilité, hypertension, insomnie, paranoïa, crash. Elles peuvent être utilisées comme 'dopage professionnel', notamment pour tenir de longues périodes ou nuits, ce qui augmente les erreurs et accidents.

Cadre réglementaire / repères :

Selon substance : stupéfiant ou médicament détourné ; Code de la santé publique L.3421-1 si illicite ; Code du travail L.4121-1 et L.4122-1.

Qui est concerné ?	Qui réalise ?	Quand agir ?	Périodicité	Statut
Travail de nuit, conduite longue distance, production sous pression, postes de sécurité.	Employeur agit sur l'organisation ; manager met en sécurité ; SPST accompagne.	Dès comportement surexcité, insomnie manifeste ou crash au poste.	A chaque situation ; prévention dans l'évaluation fatigue/horaires.	Conditionnel / obligatoire si danger.

Traçabilité attendue :

DUERP horaires, compte rendu incident, orientation SPST, procédure stupéfiants.

Point de vigilance 3SAFE

Quand un salarié se dope pour travailler, il faut aussi analyser la charge, les horaires et la pression de performance.

Question n°34 - MDMA / ecstasy : quel impact sur la semaine de travail ?

Réponse synthétique :

La MDMA est un stimulant et empathogène festif. Elle peut provoquer euphorie, hyperthermie, bruxisme, déshydratation ou hyponatrémie. Même si l'usage au travail est rare, les suites de week-end peuvent entraîner fatigue, humeur dépressive, troubles du sommeil et baisse d'attention, notamment le lundi ou mardi.

Cadre réglementaire / repères :

Produit illicite selon substance : Code de la santé publique L.3421-1 ; Code du travail L.4121-1 et L.4122-1.

Qui est concerné ?	Qui réalise ?	Quand agir ?	Périodicité	Statut
Salariés exposés à fatigue, postes de sécurité, jeunes adultes, encadrants.	Manager agit sur la sécurité ; SPST pour accompagnement ; RH pour règles.	Dès état incompatible avec le poste ou malaise.	A chaque situation.	Obligatoire si danger ; prévention recommandée.

Traçabilité attendue :

Fiche incident, orientation SPST, preuve rappel des règles.

Point de vigilance 3SAFE

Une consommation hors travail peut avoir un effet différé au poste. L'entreprise agit uniquement sur l'aptitude à travailler en sécurité.

Question n°35 - Opioides et héroïne : quels signes d'alerte ?

Réponse synthétique :

Les opioïdes peuvent entraîner sédation, somnolence, myosis, respiration lente, confusion, démangeaisons, relâchement. Le manque peut provoquer agitation, sueurs, douleurs, diarrhées, irritabilité. L'héroïne expose à surdose mortelle ; les traitements substitutifs peuvent permettre une stabilisation mais doivent être suivis médicalement.

Cadre réglementaire / repères :

Stupéfiants ou médicaments réglementés : Code de la santé publique L.3421-1 si usage illicite ; Code du travail L.4121-1 ; secret médical ; Code pénal 223-6 si péril.

Qui est concerné ?	Qui réalise ?	Quand agir ?	Périodicité	Statut
Salarié concerné, postes à risque, managers, SST, SPST.	SST/secours si surdose ; SPST/CSAPA pour prise en charge ; RH pour poste.	Immédiatement en cas de somnolence profonde, respiration lente, malaise ou danger.	A chaque situation ; suivi selon avis médical.	Obligatoire d'appeler les secours si péril.

**Traçabilité attendue :**

Fiche urgence, appel 15/18, avis SPST, aménagements, suivi RH factuel.

Point de vigilance 3SAFE

Face à une respiration lente ou une personne difficile à réveiller, appeler immédiatement les secours. Ne pas la laisser seule.

Question n°36 - GHB / GBL : pourquoi le risque est-il majeur ?**Réponse synthétique :**

Le GHB/GBL est un dépresseur avec marge très étroite entre effet recherché et coma. Les signes peuvent ressembler à une ivresse, puis basculer en sommeil profond, vomissements, troubles respiratoires ou coma, surtout avec alcool. En entreprise, tout malaise suspect impose appel aux secours.

Cadre réglementaire / repères :

Selon produit et usage : réglementation stupéfiants/produits chimiques ; Code du travail L.4121-1 ; Code pénal 223-6 en cas de péril.

Qui est concerné ?	Qui réalise ?	Quand agir ?	Périodicité	Statut
Salariés, événements festifs, lieux isolés, encadrement, SST.	SST et secours ; RH pour suite ; employeur pour prévention événements.	Immédiatement en cas de somnolence anormale, perte de conscience ou suspicion.	A chaque situation.	Obligatoire si urgence.

Traçabilité attendue :

Compte rendu, appel secours, procédure événement, mesures correctives.

Point de vigilance 3SAFE

Ne pas faire dormir une personne 'pour que ça passe'. Le coma GHB peut nécessiter une prise en charge médicale urgente.

Question n°37 - Kétamine : quels dangers sur site ?**Réponse synthétique :**

La kétamine provoque dissociation, flottement, confusion, troubles de coordination et perception du danger. Le risque principal au travail est traumatique : chute, collision, mauvais geste, panique ou comportement incohérent. Une personne sous effet doit être éloignée des dangers, rassurée et surveillée jusqu'à secours ou retour sécurisé.

Cadre réglementaire / repères :

Produit soumis à réglementation stricte ; usage non médical non autorisé ; Code du travail L.4121-1 ; Code de la santé publique selon qualification du produit.

Qui est concerné ?	Qui réalise ?	Quand agir ?	Périodicité	Statut
Postes de sécurité, conduite, travail en hauteur, machines, événements.	Manager/SST ; secours si confusion sévère ; RH pour suite.	Dès suspicion d'état dissociatif ou danger.	A chaque situation.	Obligatoire si danger.

Traçabilité attendue :

Fiche incident, mesure de sécurité, orientation SPST/CSAPA.

Point de vigilance 3SAFE

Une personne dissociée peut ne pas comprendre le danger. Parler calmement, réduire les stimulations et éviter la confrontation.

Question n°38 - Cannabinoïdes de synthèse : pourquoi faut-il réagir en urgence ?**Réponse synthétique :**

Les cannabinoïdes de synthèse (Spice, K2, Buddha Blue, PTC...) peuvent être beaucoup plus puissants que le cannabis et provoquer panique extrême, hallucinations, agitation, convulsions, tachycardie, coma ou violence. Ils sont particulièrement dangereux chez les jeunes, apprentis ou stagiaires.

Cadre réglementaire / repères :



Substances illicites ou nouveaux produits de synthèse selon classement ; Code de la santé publique L.3421-1 si stupéfiant ; Code du travail L.4121-1 ; appel secours si crise.

Qui est concerné ?	Qui réalise ?	Quand agir ?	Périodicité	Statut
Jeunes salariés, apprentis, stagiaires, postes sensibles, encadrants.	Manager/SST appelle secours ; RH informe et traite la suite ; prévention ciblée.	Immédiatement en cas de crise, panique, incohérence, malaise ou violence.	A chaque situation.	Obligatoire d'agir.

Traçabilité attendue :

Fiche incident, appel secours, information jeunes, mise à jour DUERP.

Point de vigilance 3SAFE

Ne pas supposer qu'il s'agit d'un simple joint. Les produits de synthèse peuvent entraîner une urgence psychiatrique ou médicale.

Question n°39 - LSD et champignons hallucinogènes : comment réagir ?

Réponse synthétique :

Les hallucinogènes modifient perception, temps, émotions et jugement. L'usage au travail est rare mais très incompatible avec toute activité. Signes : pupilles dilatées, regard étonné, confusion, rire ou peur sans cause, difficulté à suivre une conversation. Conduite : éloigner des dangers, rassurer, ne pas confronter, appeler secours si panique ou danger.

Cadre réglementaire / repères :

Produits stupéfiants ou substances interdites selon cas : Code de la santé publique L.3421-1 ; Code du travail L.4121-1 ; Code pénal 223-6 si péril.

Qui est concerné ?	Qui réalise ?	Quand agir ?	Périodicité	Statut
Tous postes, particulièrement sécurité, conduite, mineurs.	Manager/SST ; secours si bad trip ; RH pour suite.	Dès signes ou information d'usage.	A chaque situation.	Obligatoire si danger.

Traçabilité attendue :

Fiche incident, mesures de sécurité, orientation SPST/CSAPA.

Point de vigilance 3SAFE

Dans un bad trip, l'environnement compte : éloigner machines, hauteur et public ; parler calmement ; éviter les menaces.

Question n°40 - Addictions comportementales : quels signes en milieu professionnel ?

Réponse synthétique :

Jeux d'argent, écrans, réseaux sociaux, jeux vidéo, workaholisme ou achats compulsifs peuvent se traduire par fatigue, retards, isolement, dettes, irritabilité, consultation compulsive, baisse de concentration, conflits ou épuisement. La prévention se rattache aux RPS, à l'hyperconnexion, au temps de travail, à la charge et à l'accompagnement.

Cadre réglementaire / repères :

Code du travail L.4121-1 et L.4121-2 ; droit à la déconnexion selon accords applicables ; recommandations INRS/ANACT sur RPS et organisation.

Qui est concerné ?	Qui réalise ?	Quand agir ?	Périodicité	Statut
Salariés, managers, RH, CSE, SPST.	Employeur sur organisation ; SPST/soignants pour prise en charge ; salarié volontaire.	Dès signaux faibles, surconnexion, erreurs, épuisement ou dettes impactant le travail.	Selon DUERP RPS ; suivi périodique indicateurs.	Recommandé ; obligatoire d'agir si santé/sécurité menacée.

Traçabilité attendue :

DUERP RPS, charte numérique, entretien de prévention, orientation SPST.

Point de vigilance 3SAFE

Le salarié hyperconnecté peut être valorisé à tort. L'épuisement et l'addiction au travail peuvent être des risques professionnels.



5. Urgence, circuit d'alerte et partenaires

Question n°41 - Que faire en cas d'urgence médicale ou comportement violent ?

Réponse synthétique :

Appliquer le protocole d'urgence : protéger les personnes, supprimer le danger immédiat, alerter SST/secours (15, 18 ou 112), ne pas laisser seul, ne pas faire boire/manger, position latérale de sécurité si inconscient et respire, RCP si arrêt, appeler police/gendarmerie si violence ou trafic. Informer RH/direction selon circuit.

Cadre réglementaire / repères :

Code du travail L.4121-1 ; Code pénal 223-6 ; procédures SST ; obligation de premiers secours selon organisation de l'entreprise.

Qui est concerné ?	Qui réalise ?	Quand agir ?	Périodicité	Statut
SST, managers, collègues, RH, direction, secours externes.	SST réalise les premiers secours ; manager sécurise ; secours prennent en charge.	Immédiatement.	A chaque urgence ; exercices/formation SST selon plan interne.	Obligatoire.

Traçabilité attendue :

Registre d'accident/soins, déclaration AT si applicable, compte rendu, analyse causes, plan d'action.

Point de vigilance 3SAFE

La confidentialité ne bloque jamais l'appel aux secours. En urgence, la priorité est la vie et la sécurité, pas la qualification exacte de la substance.

Question n°42 - Quel circuit d'alerte interne mettre en place ?

Réponse synthétique :

Un circuit clair évite l'improvisation : collègue ou manager alerte le supérieur ou le référent RH/HSE ; évaluation factuelle avec témoin ; mise en sécurité ; information RH/direction ; appel SPST si conseil ; secours si urgence ; CSE informé selon règles pour les accidents/risques ; suivi et retour d'expérience.

Cadre réglementaire / repères :

Code du travail L.4121-1, L.4122-1, L.2312-5 et suivants selon rôle CSE ; règlement intérieur/procédure interne.

Qui est concerné ?	Qui réalise ?	Quand agir ?	Périodicité	Statut
Tous salariés, managers, RH, HSE, CSE, SPST.	Employeur définit ; chacun applique son niveau d'alerte.	Avant incident (préparation), puis immédiatement en cas de situation.	A revoir après chaque incident et au moins lors de la mise à jour DUERP.	Recommandé ; obligatoire d'organiser les secours et la prévention.

Traçabilité attendue :

Logigramme, numéros d'urgence, fiche réflexe, comptes rendus, REX.

Point de vigilance 3SAFE

Le circuit doit être connu de nuit, week-end et sites isolés. Tester le protocole avec des scénarios simples.

Question n°43 - Quels partenaires externes mobiliser ?

Réponse synthétique :

Partenaires utiles : SPST, CSAPA, Addictions France, Alcool Info Service, Drogues Info Service, Tabac Info Service, médecin traitant, associations de pairs (AA, NA, Vie Libre, Croix Bleue), psychologues, CARSAT/INRS pour prévention, forces de l'ordre pour prévention routière/drogues si adapté.

Cadre réglementaire / repères :

Ressources de santé publique et prévention ; Code du travail L.4622-2 pour SPST ; secret médical et consentement du salarié pour les démarches de soin.



Qui est concerné ?	Qui réalise ?	Quand agir ?	Périodicité	Statut
Employeur, RH, CSE, salarié concerné, proches selon urgence.	RH/HSE recense ; SPST oriente ; salarié contacte les soins.	Avant incident pour constituer un annuaire ; après incident pour orientation.	Mise à jour annuelle recommandée.	Recommandé.

Traçabilité attendue :

Annuaire, affichage, intranet, convention intervention, preuve d'information.

Point de vigilance 3SAFE

Afficher les ressources anonymes permet de demander de l'aide avant l'accident. Les numéros utiles doivent être visibles sans passer par le manager.

Question n°44 - Quelle checklist opérationnelle retenir ?**Réponse synthétique :**

Une démarche complète comprend : intégrer le risque au DUERP ; identifier postes sensibles ; formaliser règles alcool/stupéfiants/tabac/vapotage ; consulter CSE si règlement ; former managers ; informer salariés ; prévoir procédure de suspicion ; encadrer événements ; organiser retour sécurisé ; associer SPST ; disposer d'un annuaire d'aide ; tracer incidents et actions ; réviser après retour d'expérience.

Cadre réglementaire / repères :

Code du travail L.4121-1 à L.4121-5, R.4121-1 à R.4121-4, L.1321-1 à L.1321-4, R.4228-20, R.4228-21, L.4122-1 ; Code santé publique et Code route selon substances.

Qui est concerné ?	Qui réalise ?	Quand agir ?	Périodicité	Statut
Direction, RH, HSE, CSE, SPST, managers, salariés.	Employeur pilote ; chaque acteur contribue.	Immédiatement pour les postes à risque ; planifier le reste sous 3 à 6 mois selon priorité.	Revue annuelle recommandée et après chaque incident.	Obligatoire pour les actions liées à la sécurité ; recommandé pour la structuration complète.

Traçabilité attendue :

DUERP, règlement/notes, procédures, preuves formation, affichages, registre actions, REX.

Point de vigilance 3SAFE

La meilleure procédure est celle que les encadrants peuvent appliquer à 6 h du matin sans appeler trois personnes. Simple, factuelle, connue.



6. Synthèse opérationnelle finale

- Identifier les postes et situations sensibles : conduite, machines, hauteur, énergie, mineurs, travail isolé, horaires atypiques, événements avec alcool.
- Inscrire le risque au DUERP avec mesures concrètes, responsables, échéances et preuves.
- Formaliser les règles dans le règlement intérieur ou une note de service : alcool, stupéfiants, tabac, vapotage, tests, sanctions, postes concernés.
- Consulter le CSE lorsque nécessaire et conserver les preuves de formalités.
- Former les managers à la mise en sécurité, au dialogue factuel et à la traçabilité.
- Prévoir une fiche réflexe : constater, écarter du danger, ne pas laisser conduire, appeler secours si besoin, organiser retour, entretien à froid.
- Encadrer les pots : alternatives sans alcool, nourriture, transport, éthylotests, responsable identifié.
- Associer le SPST pour prévention, conseil collectif et accompagnement individuel.
- Mettre à disposition les ressources : CSAPA, Alcool Info Service, Drogues Info Service, Tabac Info Service, Addictions France, AA/NA.
- Analyser chaque incident en retour d'expérience et mettre à jour DUERP/procédures.

Checklist contrôle

Eléments à présenter en cas de contrôle : DUERP à jour, règlement intérieur/note, procédure de suspicion, liste postes sensibles, formation managers, preuves d'affichage, comptes rendus CSE, fiches d'incident, actions correctives et sollicitations SPST.

Références réglementaires et techniques principales

Thème	Références principales
Obligation générale de prévention	Code du travail L.4121-1 à L.4121-5 ; L.4122-1
DUERP	Code du travail R.4121-1 à R.4121-4
Règlement intérieur et discipline	Code du travail L.1311-2 ; L.1321-1 à L.1321-4 ; L.1331-1
Alcool au travail	Code du travail R.4228-20 et R.4228-21
Tabac et vapotage	Code de la santé publique L.3512-8, R.3512-2 ; L.3513-6, R.3513-2
Stupéfiants	Code de la santé publique L.3421-1 ; Code de la route L.235-1
Tests salivaires	Conseil d'Etat, 5 décembre 2016, n°394178 ; règlement intérieur et proportionnalité
Mineurs	Code de procédure pénale art. 40 ; Code de la santé publique L.3342-1 ; Code pénal 223-6
Protoxyde d'azote	Code de la santé publique L.3611-3
Repères prévention	INRS ED 6505 ; MILDECA ; Santé publique France ; OFDT ; Addictions France ; HAS selon sujet

Réserve d'utilisation

Ce document est une synthèse pédagogique. Les références doivent être vérifiées sur Légifrance et adaptées au contexte réel : effectif, règlement intérieur, convention collective, postes de sécurité, publics accueillis, horaires, événements, organisation du travail, retours d'expérience et avis du SPST. Toute situation individuelle complexe, disciplinaire ou médicale doit être traitée avec prudence, confidentialité et conseil spécialisé.