



# Alcool & drogues

en entreprise



## La législation

Les situations en lien avec les problématiques de consommation d'alcool et/ou drogues sur le lieu du travail sont régies par différents textes :

- Un, déterminant les obligations de l'employeur : **Article L312-1** : l'employeur est obligé d'assurer la sécurité et la santé des salariés dans tous les aspects liés au travail.
- Un autre, rappelant celles du salarié : **Article L313-1** : (1) il incombe à chaque salarié de prendre soin, selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail, conformément à sa formation et aux instructions de son employeur.
- A cela s'ajoute, le **paragraphe 4 de la loi du 23 juillet 2015**, qui aborde la conduite à tenir en cas de situations de travail potentiellement à risque en lien avec ces problématiques : afin de réaliser ces objectifs, les salariés doivent (...) signaler immédiatement, à l'employeur et/ou aux salariés désignés et aux délégués à la sécurité et à la santé, toute situation de travail dont ils ont un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et immédiat pour la sécurité et la santé ainsi que toute défectuosité constatée dans les systèmes de protection.

En raison de la complexité qui peut découler de ces situations et l'absence de règlement intérieur en tant que tel au Luxembourg, il s'avère essentiel que chaque entreprise établisse des procédures écrites claires permettant de définir les rôles de chacun en entreprise.

## Les effets

Les drogues sont classées en fonction des effets qu'elles produisent sur le système nerveux central selon 3 catégories :

- Les perturbateurs/hallucinogènes comme le cannabis ;
- Les déprimeurs comme l'alcool et l'héroïne ;
- Les stimulants comme la cocaïne et les amphétamines.

Pour rappel, la dépendance se traduit par un besoin irrésistible et incontrôlable de consommer une substance malgré les problèmes physiques et psychologiques que cette substance peut causer ou exacerber.

## Les signes d'alerte

Au travail	Du Salarisé	Sociaux
Retard et absences de courtes durées	Changement de caractère (irritabilité, nervosité)	Évitement et négation des faits
Oublis et erreurs dans les tâches	Changement d'attitude (repli sur soi,...)	Responsabilité altérée avec report de la culpabilité/faute sur autrui
Difficulté de concentration et de mémorisation	Manque de soins individuels	Toute occasion de consommer est bonne et conduit à un manque de retenue
Évitement et isolement vis à vis du supérieur hiérarchique ou des collègues	Changements physiques : Haleine, tremblement, visage boursoufflé,...	Exclusion de sa part et des autres
Désinvestissement dans le travail		

## Recommandations

### Pour l'alcool :

Selon l'Organisation mondiale de la santé (OMS), pour ne pas porter atteinte à sa santé, il est recommandé de :

- ne pas boire plus de 14 "verres standards" par semaine pour une femme et 21 pour un homme ;
- respecter un à deux jours d'abstinence hebdomadaire ;
- dans ce total hebdomadaire sont incluses les consommations occasionnelles, il s'agit pour sa santé, de ne pas consommer plus de 4 verres standards par occasion, pour les femmes et les hommes.

### Pour les autres drogues :

La tolérance Zéro est de mise.

## Pour faire le point sur sa consommation

Il peut être utile de se poser quelques questions :

- Avez-vous déjà ressenti le besoin de diminuer votre consommation ?
- Votre entourage vous a-t-il fait des remarques au sujet de votre consommation ?
- Avez-vous déjà eu l'impression que vous consommiez trop ?
- Avez-vous déjà eu besoin de consommer la substance le matin pour vous sentir en forme ?

Deux réponses positives peuvent indiquer une consommation excessive et justifier une consultation avec son médecin généraliste à ce sujet.

## Journal de bord de consommation

Prise	Jour	Heure	Lieu/activité	Seul ou à plusieurs	État d'esprit	Importance de l'envie, de 0 à 10
1						
2						
3						
...						

## La conduite à tenir

Si vous vous sentez concerné, directement ou indirectement, par une dépendance à l'alcool ou de consommation de drogues, plusieurs contacts peuvent vous être utiles.

### En externe :

- L'ASTF : délivre une écoute en toute confidentialité, évalue la situation et/ou votre état de santé dans le respect du secret médical. A l'issue de cette évaluation médicale, le médecin du travail peut vous orienter vers le médecin traitant, le spécialiste ( Addictologue, Psychiatre,...) et/ou proposer une prise en charge psychologique à l'ASTF et/ou organiser un suivi régulier et/ou délivrer des préconisations au poste de travail.
- Le Médecin Traitant et/ou Le spécialiste : il participe à la prise en charge médicale et décide de la pertinence ou non de prescrire un arrêt de travail.
- Autres :
  - [Santé.lu - Alcool et dépendances](#)
  - [Centre national de Prévention des Addictions \(cnapa\)](#)
  - [Info-tabac \(Fondation Cancer\)](#)
  - [Jugend an Drogenhëllef](#)
  - [SOS Détresse - Hëllef iwwer Telefon](#)
  - [Centre thérapeutique pour malades d'alcoolisme d'Useldange](#)
  - [Riicht Eraus - Centre de consultation et d'aide pour auteurs de violence](#)



### En interne :

- Le Manager et/ou Le Service RH : il peut analyser les difficultés rencontrées, adapter éventuellement l'activité du poste de travail et surtout orienter vers l'ASTF pour une prise en charge spécifique.
- Le Travailleur désigné et/ou La Délégation : il peut constituer une écoute, délivrer des conseils et orienter vers le service de santé au travail et /ou vers le service RH.

### Si vous êtes confronté à un salarié en état d'ébriété sur le lieu de travail ou sous l'effet de substances, voici la conduite à tenir :

1. Isolement de la personne dans un endroit calme sous surveillance et avec témoin. Éliminer tout danger.
2. Réaliser un entretien court avec le salarié et prendre note des observations avec constatation d'une tierce personne. Recueil des témoignages. Signifier que l'incident sera inscrit dans le dossier.
3. Si le salarié nie les faits, il peut avoir recours à un examen médical et à une prise de sang, mais seulement sur sa propre demande (on ne peut l'y contraindre).
4. Contacter un médecin si nécessaire : service d'urgence, médecin traitant, médecin du travail.
5. Faire raccompagner le salarié ou appeler un proche. En aucun cas, l'employeur ne doit laisser le salarié reprendre son véhicule.

### Puis, une fois la crise passée :

6. Prévoir un entretien avec le salarié avant la reprise de poste, ce dernier devant être sobre.
7. L'entretien doit se dérouler au calme, avec bienveillance, entre l'employeur et le salarié, accompagnés chacun d'un témoin.
8. Établir les faits simplement et faire états des témoignages et preuves recueillis. Le salarié sera invité à énoncer ses faits et à prendre position.
9. Diriger l'entretien vers un accord et des obligations que le salarié devra accepter. Définir un cadre précis ( une charte) de l'attitude et du comportement à adopter au poste de travail et mettre en place un suivi régulier.
10. Informer le salarié qu'un rendez-vous auprès du médecin du travail de l'ASTF a été demandé.
11. Fixer un nouvel entretien dans un délai de 1 mois à 6 semaines.

**1 verre d'alcool = 10g d'alcool pur (éthanol)**



**Bière**  
5°  
(25cl)



**Vin**  
12°  
(10cl)



**Vin d'apéritif**  
18°  
(7cl)



**Vin pétillant**  
12°  
(10cl)



**Pastis**  
45°  
(2,5cl)



**Whisky**  
40°  
(2,5cl)