

FICHE

Usage des substances psychoactives : prévention en milieu professionnel

Outil n°2 pour les employeurs

Adoptée par le Collège le 12 juin 2025

Ce qu'il faut retenir

Le médecin du travail et l'infirmier de santé au travail (ou l'infirmier d'entreprise) sont soumis au secret médical. En aucun cas, ils ne peuvent transmettre d'information à l'employeur sur les éventuels usages de substances psychoactives d'un travailleur. De même, ces professionnels de santé au travail ne peuvent communiquer à l'employeur les résultats des éventuels dépistages qu'ils auraient réalisés.

Points généraux

- Le service de prévention et de santé au travail (SPST) est le conseiller de l'employeur, des travailleurs et de leurs représentants sur la prévention des usages de substances psychoactives
- Si les substances licites (alcool, tabac) et illicites (THC, cocaïne) ainsi que les médicaments psychotropes sont les plus consommées en population active, toutes les autres substances psychoactives (cannabidiol, protoxyde d'azote, ...) sont également concernées.
- Les effets recherchés sont variables : anxiolytique /hypnotique, psychostimulant, et antalgique. Leurs usages relèvent d'un modèle complexe dans lequel interviennent des facteurs environnementaux, y compris professionnels,
- Les usages de substances psychoactives peuvent avoir un impact sur la santé et la sécurité des travailleurs ou d'autres personnes, mais aussi sur la perte d'emploi
- La prévention collective ne peut se résumer aux seules actions de sensibilisation des travailleurs
- A l'heure actuelle, les études ne permettent pas de conclure sur l'efficacité ou l'inefficacité du dépistage par l'employeur (éthylotest ou test salivaire de dépistage immédiat de stupéfiants) quant à la réduction de la consommation ou de l'accidentologie au travail

Données épidémiologiques

- Travailler est protecteur par rapport au chômage ou à l'inactivité vis-à-vis de la consommation de substances psychoactives
- Plus d'1 français sur 4 dépasse les repères de consommation d'alcool à moindre risque¹

¹ Un usage à moindre risque est défini par les repères suivants (Santé publique France) :

- Le risque d'accidents du travail graves est doublé à partir d'une consommation quotidienne de 2 verres standard chez la femme et de 4 verres standard chez l'homme
- Conduire sous l'influence de l'alcool multiplie par 17,8 le risque d'être responsable d'un accident routier mortel
- Conduire sous l'influence du cannabis multiplie par 1,65 le risque d'être responsable d'un accident routier mortel
- L'usage d'alcool, de tabac ou de cannabis est associé à des risques augmentés de perte d'emploi à court terme,

Facteurs favorisant

- Les facteurs professionnels favorisant les usages de substances psychoactives sont de deux types :
 - Disponibilité des substances psychoactives sur le lieu de travail : festivités et pots avec alcool, repas d'affaires ou séminaires ; fabrication, vente et distribution de substances psychoactives (tabac, alcool, CBD, médicaments psychotropes, protoxyde d'azote...)
 - Contraintes de travail telles que : temps de travail partiel, horaires atypiques, efforts physiques importants, travail au contact du public, risques psychosociaux (stress...) et leurs causes

Troubles du comportement

Un trouble du comportement, même s'il évoque une intoxication par une substance psychoactive, nécessite un avis médical ou l'appel des secours. De multiples causes peuvent être responsables ou associées à cet état (hypoglycémie, accident vasculaire cérébral...). Le risque suicidaire est élevé en cas d'intoxication éthylique aiguë. La conduite à tenir face à un trouble du comportement est à définir par l'employeur en prenant conseil auprès du service de prévention et de santé au travail.

Ce qui est recommandé

Si ces recommandations sont principalement destinées aux professionnels des SPST, certaines concernent particulièrement l'employeur et les travailleurs. Voici les essentielles. Prenez conseil auprès de votre SPST

L'usage de substances psychoactives est un risque professionnel comme un autre

Il est recommandé de considérer l'usage de substances psychoactives comme un risque professionnel

Il est recommandé de recenser les facteurs professionnels de risque d'usage de substances psychoactives dans la Fiche d'entreprise et le Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) (NB : voir définitions dans l'argumentaire Question 2). Ce sont notamment les situations où les travailleurs sont en contact avec des substances psychoactives, les contraintes physiques ou organisationnelles, les risques psychosociaux et leurs causes

si vous consommez de l'alcool, pour limiter les risques pour votre santé au cours de votre vie, il est recommandé de : ne pas consommer plus de 10 verres standard par semaine et pas plus de 2 verres standard par jour, avoir des jours dans la semaine sans consommation ;

Et pour chaque occasion de consommation, il est recommandé de : réduire la quantité totale d'alcool que vous buvez à chaque occasion, boire lentement, en mangeant et en alternant avec de l'eau, éviter les lieux et les activités à risque, s'assurer que vous avez des personnes que vous connaissez près de vous et que vous pouvez rentrer chez vous en toute sécurité.

Il est recommandé que les mesures de prévention collective associent notamment :

- Des actions visant à réduire les facteurs de risque de consommation identifiés dans la Fiche d'entreprise ou dans le Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP),
- L'interdiction des consommations de boissons alcoolisées et son inscription dans le règlement intérieur,
- Une procédure permettant la prise en charge, en situation d'urgence et à distance, d'un travailleur présentant un trouble du comportement,
- Des actions de formation ou de sensibilisation des travailleurs sur les risques et la prévention des usages de substances psychoactives, pouvant comprendre des interventions de promotion de la santé

Lorsque l'activité du travailleur lui donne accès à des substances psychoactives (exemples : médicaments psychotropes et opioïdes, alcool, CBD, tabac, protoxyde d'azote), il est recommandé de mettre en place des procédures pour l'accès, le stockage, la gestion et l'élimination des produits

Alcool

L'alcool est dangereux pour la santé et la sécurité des travailleurs

Il est recommandé de conseiller aux entreprises de ne pas fournir d'alcool aux travailleurs et de ne pas autoriser la consommation d'alcool sur le lieu de travail quel que soit le poste – c'est-à-dire pas seulement les postes de sûreté et de sécurité

Il est recommandé que les moments de convivialité, repas et séminaires se déroulent sans alcool

Tabac

Le tabac est dangereux pour la santé des travailleurs. L'aide à l'arrêt du tabagisme est efficace en milieu de travail

Il est recommandé de conseiller de promouvoir l'arrêt du tabac en entreprise, par exemple en relayant des campagnes nationales comme Mois sans tabac, et de mettre en place des mesures d'aide au sevrage tabagique (consultations sur place ou à distance), ainsi qu'un accès facilité aux traitements du sevrage tabagique (traitements nicotiniques de substitution). La simple mise à disposition de flyers n'est pas efficace.

Trouble du comportement

Lorsqu'un travailleur présente un comportement inhabituel au travail, il est du devoir de chacun d'alerter les secours selon la procédure d'usage de l'entreprise

Il est recommandé que la procédure d'organisation des secours face à un salarié présentant un trouble aigu du comportement comporte son retrait immédiat de toute activité et la prise systématique d'un avis médical ou des secours extérieurs (tél : 15, 18 ou 112) ou, s'il est présent, du médecin du travail ou de l'infirmier d'entreprise (ou de santé au travail). Dans l'hypothèse où un retour à domicile est envisagé, cet avis précisera les conditions dans lesquelles il peut être effectué et la surveillance à mettre en œuvre, afin d'assurer la sécurité du travailleur.

En cas de trouble du comportement d'un travailleur, il est recommandé d'évaluer l'impact sur ses collègues ou d'autres personnes et de mettre en œuvre, en cas de besoin, des mesures de prévention ou de prise en charge

Il est recommandé que le travailleur ayant présenté un trouble du comportement soit examiné par le médecin du travail à son retour dans l'entreprise, dans le cadre d'une visite à la demande de l'employeur. Cette demande devra être accompagnée par un écrit comportant des informations sur les circonstances et les conséquences de cet épisode. Cet écrit pourra être élaboré à partir d'une trame descriptive des signes et fait constatés mise à disposition par le SPST. L'employeur communique une copie de cette correspondance au travailleur

Maintien en emploi

Le trouble de l'usage de substances psychoactives peut retentir sur la capacité du travailleur à occuper son emploi (absentéisme, accidents du travail...) et entraîne un risque de désinsertion professionnelle.

Le service de prévention et de santé au travail a pour mission de conseiller l'employeur afin de contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs quelles que soient leurs pathologies.

Les solutions peuvent porter sur la prévention collective des usages de substances psychoactives (exemple : prévention des risques liés aux efforts physiques ou aux risques psychosociaux) et/ou sur des mesures individuelles telles que l'aménagement du poste de travail (exemple : aménagement temporaire de la charge de travail, des tâches ou du temps de travail). Ces actions sont à envisager que le travailleur soit, ou non, en arrêt de travail.

Dans l'objectif du maintien en emploi d'un travailleur souffrant de trouble de l'usage de substances psychoactive, il est recommandé, avec son accord et dans le respect du secret médical :

- de proposer, en concertation avec l'entreprise et en tant que de besoin, des mesures individuelles visant à aménager, modifier ou transformer le poste de travail et son environnement,
- d'inciter l'employeur à prévoir, en cas d'arrêt de travail notamment pour trouble de l'usage de substances psychoactives, un plan de retour au travail ou de maintien en emploi,
- de privilégier la concertation des professionnels de santé au travail avec l'ensemble des acteurs de la prévention de la désinsertion professionnelle internes et externes à l'entreprise ou l'institution.