CAPREU

CAPREU · SASU au capital de 100 €
23 rue Saint-André, 93000 Bobigny
SIRET 131 604 985 00013 · contact@capreu.fr · 06 89 06 25 74

Prévenir les risques liés aux pratiques addictives au travail

Alcool, cannabis, médicaments : ce que dit le droit, ce que permet le dépistage, comment réagir face à un salarié qui n'est pas en état de travailler, et comment construire une prévention collective.

1 jour	4 à 10	Dans vos locaux	dès 1 890 €
DURÉE	PARTICIPANTS PAR GROUPE	FORMAT	PRIX PUBLIÉ

OBJECTIFS : À L'ISSUE, LES PARTICIPANTS SAURONT

- Distinguer usage, usage à risque, usage nocif et dépendance, et citer des facteurs liés au travail
- Identifier les postes et situations où une consommation met en danger la personne ou autrui
- Appliquer le cadre juridique : boissons sur le lieu de travail, état d'ivresse, règlement intérieur, conditions du dépistage
- Appliquer la conduite à tenir face à un salarié qui ne semble pas en état d'occuper son poste

> **Ce que dit le code du travail.** Aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail ; lorsque leur consommation peut porter atteinte à la sécurité, l'employeur prévoit dans le règlement intérieur ou, à défaut, par note de service, des mesures proportionnées, pouvant aller jusqu'à l'interdiction (art. R. 4228-20). Détail des textes dans le programme ci-après.

Attestation de fin de formation. Formation non certifiante : elle ne prépare à aucune certification enregistrée au RNCP ou au répertoire spécifique.

Votre devis sous 48 heures ouvrées

Gratuit et sans engagement. Indiquez le nombre de participants, le lieu et vos dates.

06 89 06 25 74
contact@capreu.fr
capreu.fr/contact.html

Scannez : devis pour cette formation

Tarifs publiés

- 1 jour : 1 890 € pour le groupe

Prix nets de TVA (TVA non applicable, art. 293 B du CGI). Déplacement non facturé en Île-de-France ; autres frais éventuels indiqués sur le devis, qui fait foi. Aucun acompte : facture à l'issue de la formation.

Pourquoi CAPREU

- Une formation construite sur vos situations de travail, dans vos locaux, partout en France.
- Le programme détaillé ci-après, avant même le devis.
- Une attestation de fin de formation par participant ; copie des feuilles d'émargement sur demande.
- Annulation sans frais jusqu'à 10 jours ouvrés avant la session.

PRÉVENIR LES RISQUES LIÉS AUX PRATIQUES ADDICTIVES AU TRAVAIL

> Alcool, cannabis, médicaments : ce que dit le droit, ce que permet le dépistage, comment réagir face à un salarié qui n'est pas en état de travailler, et comment construire une prévention collective.

Programme détaillé de la formation : il reprend, séquence par séquence, le déroulé pédagogique que suit le formateur.

Formation destinée à ceux qui ont à agir quand l'alcool, le cannabis, les médicaments psychotropes ou d'autres produits mettent en jeu la sécurité au travail : encadrants (encadrement, direction, ressources humaines), membres du CSE et référents. Elle traite du cadre juridique (boissons sur le lieu de travail, règlement intérieur, dépistage et ses limites), de la conduite à tenir face à un salarié qui ne semble pas en état de travailler et de la démarche collective de prévention. Elle ne forme ni à un diagnostic ni à un soin, et n'habilite personne à pratiquer un dépistage : la consommation d'une personne relève de sa santé, que seul un professionnel de santé apprécie. Formation non certifiante, donnant lieu à une attestation de fin de formation.

INFORMATIONS PRATIQUES

RUBRIQUE	DISPOSITION
Public	Encadrants (managers et encadrants de proximité, dirigeants de TPE et PME, responsables et chargés des ressources humaines), membres du CSE et de la CSSCT, et référents santé et sécurité. Un même groupe peut réunir direction, encadrement, élus et référents : c'est même recommandé pour la démarche collective (S6). Dans les mises en situation (S4, S5), chacun joue le rôle de l'encadrant ; un membre du CSE ou un référent qui n'encadre pas y voit aussi ce qui le concerne dans sa propre fonction : alerter l'encadrement, ne pas laisser la personne seule, orienter vers le service de prévention et de santé au travail. La formation ne convient pas à des salariés qui ne sont ni encadrants, ni membres du CSE, ni référents.
Prérequis	Aucun. Il est utile d'apporter le règlement intérieur de l'entreprise (ou les notes de service sur l'alcool) et l'extrait du document unique qui en parle, s'ils existent.
Durée et horaires	7 heures, 8 h 45 – 12 h 30 et 13 h 30 – 17 h 15, deux pauses de 15 minutes non comptées.
Effectif	En salle : 4 participants minimum, 10 maximum
Modalités	Intra-entreprise, en salle, dans les locaux du client (salle permettant trois groupes éloignés pour la mise en situation).
Délai d'accès	Indicatif : 15 jours ouvrés après l'accord sur le devis et la convention.
Accessibilité	Formation accessible aux personnes en situation de handicap après échange préalable : adaptation des supports, du rythme, des pauses. Référent handicap : contact@capreu.fr
Confidentialité	Les participants évoquent des situations sans nommer de personne. Le formateur ne recueille ni ne transmet aucune information sur la consommation d'un salarié.
Méthodes	Apports courts, vote sur les idées reçues, recherche des articles sur le site officiel, analyse de clauses de règlement intérieur, mises en situation de la conduite à tenir et de l'entretien, construction d'une fiche d'actions.
Tarifs	1 jour : 1 890 € pour le groupe. Prix nets de TVA (TVA non applicable, art. 293 B du CGI). Devis gratuit ; aucun acompte : facture à l'issue de la formation ; annulation sans frais jusqu'à 10 jours ouvrés avant la session.
Sanction	Attestation de fin de formation remise à chaque participant (intitulé, dates, durée suivie, objectifs et résultats de l'évaluation des acquis). Formation non certifiante : ni diplôme, ni certification.
Contact	CAPREU · 06 89 06 25 74 · contact@capreu.fr · capreu.fr/contact.html (devis gratuit sous 48 heures ouvrées)

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

À l'issue de la formation, le participant est capable de :

- **1.** Distinguer usage simple, usage à risque, usage nocif et dépendance, et citer des facteurs liés au travail qui peuvent favoriser une consommation — *critère de réussite :* au moins 4 réponses justes sur 5 au questionnaire et 3 facteurs professionnels cités.
- **2.** Identifier les postes et situations de son entreprise où une consommation crée un danger pour la personne ou pour autrui — *critère de réussite :* au moins 3 situations de travail argumentées sur la fiche entreprise.
- **3.** Appliquer le cadre juridique : boissons autorisées et restrictions possibles, interdiction de laisser entrer ou séjourner une personne en état d'ivresse, contenu et procédure du règlement intérieur, conditions du dépistage — *critère de réussite :* au moins 11 bonnes réponses sur 15 au questionnaire final et 3 clauses de règlement intérieur correctement jugées sur 3.
- **4.** Appliquer la conduite à tenir face à un salarié qui ne semble pas en état d'occuper son poste (constater, mettre en sécurité, ne pas laisser seul ni conduire, alerter, tracer, orienter) — *critère de réussite :* au moins 5 étapes sur 6 de la grille, dont les 2 étapes essentielles.
- **5.** Conduire un entretien fondé sur des faits de travail avec un salarié dont le comportement a changé, sans diagnostic, et l'orienter vers le médecin du travail — *critère de réussite :* au moins 4 critères sur 5 de la grille d'entretien.
- **6.** Proposer au moins 3 actions de prévention collective pour son entreprise, dont une portant sur l'organisation ou les conditions de travail — *critère de réussite :* fiche d'actions complète (action, responsable, échéance).

Objectifs atteints

Chaque objectif est jugé atteint ou non atteint, participant par participant, sur ces critères : objectif 1 : au moins 4 réponses justes sur 5 au questionnaire et 3 facteurs professionnels cités ; objectif 2 : au moins 3 situations de travail argumentées sur la fiche entreprise ; objectif 3 : au moins 11 bonnes réponses sur 15 au questionnaire final et 3 clauses de règlement intérieur correctement jugées sur 3 ; objectif 4 : au moins 5 étapes sur 6 de la grille, dont les 2 étapes essentielles ; objectif 5 : au moins 4 critères sur 5 de la grille d'entretien ; objectif 6 : fiche d'actions complète (action, responsable, échéance).

DÉROULÉ DÉTAILLÉ (7 H)

HORAIRE	DURÉE	SÉQUENCE	OBJECTIF VISÉ	CONTENU	MÉTHODE	ÉVALUATION
		Matinée (8 h 45 – 12 h 30)				
8 h 45 – 9 h 05	20 min	S0. Accueil et positionnement	Situer ses acquis et ses représentations	Règles du groupe (aucun nom, aucune situation identifiable), programme, ce que la formation n'est pas. Huit idées reçues soumises au vote (« un café fait baisser l'alcoolémie », « l'employeur peut faire souffler tout le monde à l'entrée »…)	Vote à cartons, questionnaire individuel	Positionnement initial : 10 questions
9 h 05 – 9 h 55	50 min	S1. Comprendre les pratiques addictives	Obj. 1	Les produits : alcool, tabac, cannabis, médicaments psychotropes, autres drogues ; les conduites sans produit (jeux d'argent, écrans) en quelques mots. Les degrés : usage simple (sans dommage immédiat, jamais sans risque), usage à risque (au-dessus des repères, ou dans une situation dangereuse : repère de la formation), usage nocif, dépendance ; les termes « usage simple, usage nocif, dépendance » sont ceux de l'INRS ; la dépendance n'est pas une faute mais une perte de contrôle qui se soigne. Les liens avec le travail selon l'INRS : facteurs de risques psychosociaux, contraintes physiques, horaires atypiques ou de nuit, isolement, accès facile aux produits, pots et repas d'affaires ; à l'inverse, le travail peut protéger	Exposé interactif, puis travail en binômes : relier 8 situations de travail aux facteurs qui peuvent favoriser une consommation ; courte vidéo	Formative : les binômes citent au moins 3 facteurs professionnels

HORAIRE	DURÉE	SÉQUENCE	OBJECTIF VISÉ	CONTENU	MÉTHODE	ÉVALUATION
9 h 55 – 10 h 35	40 min	S2. Ce qui est en jeu pour la sécurité	Obj. 2	Effets des produits sur la vigilance, les réflexes, le jugement, et leur durée, y compris le lendemain ; risque routier lors des trajets et des déplacements professionnels ; postes où une baisse de vigilance met en danger la personne ou autrui (conduite de véhicules et d'engins, travail en hauteur, machines et outils dangereux, produits chimiques ; exemples du formateur : soins, garde d'enfants, sécurité du public). Les médicaments psychotropes prescrits : ne pas interroger le salarié sur son traitement ; c'est au médecin du travail d'apprécier la compatibilité avec le poste	Atelier : chaque participant remplit la fiche entreprise (postes et situations à risque) ; mise en commun	Formative : au moins 3 situations argumentées par participant
10 h 35 – 10 h 50	15 min	Pause				
10 h 50 – 12 h 30	100 min	S3. Le cadre juridique	Obj. 3	L'obligation de sécurité de l'employeur (L. 4121-1) et celle du salarié de prendre soin de sa santé et de celle des autres (L. 4122-1). Seuls le vin, la bière, le cidre et le poiré peuvent être présents sur le lieu de travail ; quand leur consommation peut porter atteinte à la sécurité, l'employeur prévoit des mesures dans le règlement intérieur ou, à défaut, par note de service, mesures qui peuvent aller jusqu'à l'interdiction mais doivent être proportionnées (R. 4228-20). Interdiction de laisser entrer ou séjourner une personne en état d'ivresse (R. 4228-21). Le règlement intérieur, obligatoire à partir de 50 salariés (L. 1311-2), fixe les mesures de santé et de sécurité et la discipline (L. 1321-1), ne peut imposer de restriction injustifiée ou disproportionnée (L. 1321-3, L. 1121-1), est soumis à l'avis du CSE, communiqué à l'inspecteur du travail et entre en vigueur au moins un mois après les formalités de publicité (L. 1321-4, version en vigueur depuis le 28 mai 2026 ; le dépôt au greffe n'est pas traité : renvoi au juriste). Pour l'alcool, à défaut de règlement intérieur, une note de service suit les mêmes règles (L. 1321-5). Interdire l'alcool : une interdiction générale et absolue, sans danger particulier, va trop loin (CE, 12 novembre 2012, n° 349365) ; l'interdiction de toute imprégnation peut viser des types de postes à danger élevé, si l'employeur sait le justifier (CE, 8 juillet 2019, n° 420434) ; elle peut couvrir tout un site vu ses risques (CE, 14 mars 2022, n° 434343). Le dépistage : le test salivaire de détection immédiate n'est pas un examen de biologie médicale et n'est pas réservé à un médecin ; pour ce test, le Conseil d'État admet qu'un supérieur hiérarchique le pratique si le règlement intérieur le prévoit, pour des postes où l'emprise de la drogue crée un danger particulièrement élevé, avec secret professionnel sur le résultat et possibilité d'une contre-expertise médicale à la charge de l'employeur (CE, 5 décembre 2016, n° 394178) ; ce test révèle une consommation récente, il ne prouve ni l'emprise ni l'inaptitude et peut se tromper. Pour l'alcootest, la Cour de cassation admet la clause du règlement intérieur si le salarié peut contester le contrôle et si, vu son travail, l'ébriété expose des personnes ou des biens à un danger (Cass. soc., 22 mai 2002, n° 99-45.878) ; un contrôle général est exclu (CE, 1er février 1980, n° 06361). Le dépistage n'est pas une politique de prévention : il ne vise que des situations de danger. Le service de prévention et de santé au travail, dont le médecin du travail, agit en prévention (ses missions comprennent le conseil pour prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail, L. 4622-2) ; le médecin du travail n'est pas l'exécutant de contrôles disciplinaires	Exposé avec recherche guidée des articles sur le site officiel, puis analyse en sous-groupes de 3 clauses de règlements intérieurs fictifs : licite, illicite, à reformuler (clauses d'exercice : aucune n'est un modèle à recopier)	Formative : jugement des 3 clauses, argumenté par un article
12 h 30 – 13 h 30	60 min	Déjeuner				

HORAIRE	DURÉE	SÉQUENCE	OBJECTIF VISÉ	CONTENU	MÉTHODE	ÉVALUATION
		Après-midi (13 h 30 – 17 h 15)				
13 h 30 – 14 h 30	60 min	S4. Un salarié ne semble pas en état de travailler	Obj. 4	Protocole en 6 étapes : 1. constater des faits (propos incohérents, démarche instable, odeur, agressivité, endormissement) sans chercher la cause, qui peut être un malaise ou une maladie ; 2. mettre en sécurité : retirer le salarié de son poste et de toute situation dangereuse, en le faisant accompagner ; 3. ne pas le laisser seul et ne pas le laisser conduire ; aucun retour à domicile, même accompagné, sans avis médical : le retour se décide avec le médecin joint, la personne est confiée à un proche, jamais renvoyée seule ; 4. alerter : l'encadrement, le sauveteur secouriste du travail, et demander un avis médical dans tous les cas (le 15, ou le médecin prévu par la procédure de l'entreprise ; le 15 si personne ne répond) ; 5. tracer les faits, l'heure, les témoins, les mesures prises ; 6. au retour : recevoir le salarié, puis demander une visite au médecin du travail par un écrit qui décrit les faits. Un collègue qui constate la situation prévient l'encadrement ; s'il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, il doit alerter immédiatement l'employeur et peut se retirer (L. 4131-1). Ce qui relève ensuite d'une éventuelle sanction se traite séparément, dans le respect du règlement intérieur et de la procédure disciplinaire	Mise en situation à trois (encadrant, salarié, observateur) sur deux scénarios (atelier, accueil du public)	Sommative : grille à 6 étapes remplie par l'observateur et le formateur (voir « Évaluation ») ; quatre tours en parallèle ; questions de validation et reprises pendant le 4e tour, jamais sur la pause
14 h 30 – 15 h 15	45 min	S5. Un comportement qui change dans la durée	Obj. 5	Repérer des changements sur le travail (retards, absences courtes, erreurs, conflits, isolement) sans faire de lien affirmé avec un produit. Entretien en 5 temps : choisir un moment et un lieu calmes ; décrire des faits de travail datés ; écouter ; rappeler les attentes et les règles ; orienter vers le médecin du travail (l'employeur peut demander une visite, R. 4624-34, par un écrit qui décrit des faits de travail, sans transmettre le résultat d'un test) et vers les lignes d'aide, et fixer un point de suivi. Le manager ne questionne pas sur la consommation ni sur la vie privée	Démonstration, puis mise en situation en binômes	Formative : grille d'entretien à 5 critères
15 h 15 – 15 h 30	15 min	Pause				
15 h 30 – 16 h 30	60 min	S6. Construire une démarche collective	Obj. 6	Une démarche concertée entre direction, encadrement, ressources humaines, CSE et service de prévention et de santé au travail ; inscription du risque dans le document unique ; actions sur les facteurs professionnels (charge, horaires, isolement), règles sur les pots et repas (offre sans alcool, nourriture, limitation), information et formation, règlement intérieur ou note de service, procédure écrite pour les situations aiguës. Prévention de l'organisation d'abord (primaire), repérage et orientation (secondaire), maintien en emploi et retour au travail (tertiaire). Cadre national : stratégie interministérielle de mobilisation contre les conduites addictives 2023-2027 portée par la MILDECA ; ressources de l'INRS	Atelier : chaque groupe (ou chaque entreprise en inter-services) construit sa fiche d'actions, remise à la direction sans nom de participant	Formative : au moins 3 actions dont 1 sur l'organisation ou les conditions de travail
16 h 30 – 16 h 55	25 min	S7. Évaluation finale	Obj. 1 à 4	Questionnaire individuel	Travail individuel	Sommative : voir « Évaluation »
16 h 55 – 17 h 15	20 min	S8. Bilan	Transférer en entreprise	Correction collective, vote final sur les idées reçues du matin, une action que chacun lance dans le mois, satisfaction à chaud	Tour de table	Satisfaction à chaud

Total des séquences : 7 h (420 minutes), pauses et repas exclus ; durée de la formation : 7 h, deux pauses de 15 minutes non comptées.

ÉVALUATION

POINTS DE VIGILANCE POUR LE CLIENT

- Le dépistage suppose d'être prévu par le règlement intérieur, pour des postes ou types de postes désignés, que l'employeur doit pouvoir justifier par les risques (par exemple avec le document unique) : la formation ne remplace pas la rédaction ou la révision de ce texte, qui suit la procédure de l'article L. 1321-4. Une entreprise de moins de 50 salariés sans règlement intérieur fait vérifier par son conseil juridique la forme à retenir avant toute pratique de dépistage.
- Les clauses travaillées en formation sont des exercices, pas des modèles : CAPREU ne donne aucun avis sur le règlement intérieur ou les notes de service de l'entreprise.
- La formation n'apporte aucune réponse sur un salarié en particulier : ces situations relèvent du médecin du travail et, pour leur volet disciplinaire, du conseil juridique de l'entreprise.

TEXTES DE RÉFÉRENCE

Code du travail

- Art. L. 4121-1 : obligation de sécurité de l'employeur.
- Art. L. 4122-1 : obligation de chaque travailleur de prendre soin de sa santé et de sa sécurité, et de celles des autres.
- Art. R. 4228-20 : boissons alcoolisées autorisées sur le lieu de travail ; mesures proportionnées dans le règlement intérieur ou une note de service.
- Art. R. 4228-21 : interdiction de laisser entrer ou séjourner des personnes en état d'ivresse.
- Art. L. 1311-2 : règlement intérieur obligatoire à partir de 50 salariés.
- Art. L. 1321-1, L. 1321-3 et L. 1321-4 : contenu, limites et procédure du règlement intérieur (L. 1321-4 modifié le 28 mai 2026 par la loi n° 2026-403 : formalités de publicité ; dépôt au greffe à vérifier, R. 1321-2 non encore abrogé).
- Art. L. 1321-5 : notes de service soumises aux mêmes règles.
- Art. L. 1121-1 : restrictions aux libertés justifiées et proportionnées.
- Art. L. 4131-1 : le travailleur alerte immédiatement l'employeur d'un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, et peut se retirer.
- Art. L. 4622-2 : missions des services de prévention et de santé au travail, dont la prévention de la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail.
- Art. R. 4624-34 : examen par le médecin du travail à la demande du travailleur ou de l'employeur.

Jurisprudence

- Conseil d'État, 4e et 5e chambres réunies, 5 décembre 2016, n° 394178, publié au recueil Lebon : tests salivaires de détection de stupéfiants prévus par le règlement intérieur.
- Conseil d'État, 1er février 1980, n° 06361 : contrôle d'alcoolémie trop général.
- Conseil d'État, 12 novembre 2012, n° 349365 ; 8 juillet 2019, n° 420434 ; 14 mars 2022, n° 434343 : interdiction de l'alcool.
- Cour de cassation, chambre sociale, 22 mai 2002, n° 99-45.878 : clause d'alcootest du règlement intérieur.

Ressources

- INRS, brochure ED 6505, Pratiques addictives en milieu de travail. Comprendre et prévenir (1re édition, janvier 2023).
- INRS, dossier web Addictions, rubrique réglementation.
- MILDECA, Stratégie interministérielle de mobilisation contre les conduites addictives 2023-2027.
- Lignes nationales d'aide à distance : Alcool info service, 0 980 980 930. Drogues info service, 0 800 23 13 13. Tabac info service, 39 89. Joueurs info service, 09 74 75 13 13 (numéros à revérifier avant chaque réimpression).