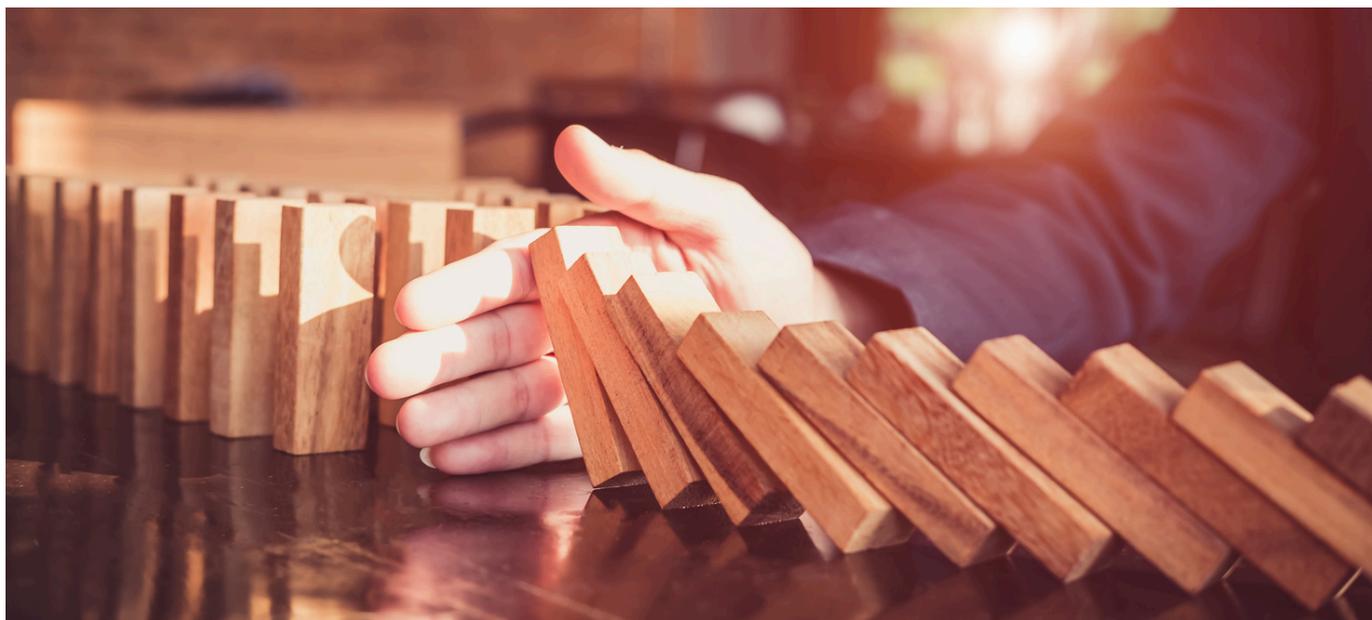


PRÉV'ACTU

Vous simplifie la santé au travail



L'AGENDA

Octobre Rose - **Octobre 2025**

Mois Sans Tabac - **Novembre 2025**

Journée Mondiale du diabète - **14 novembre 2025**

- ▶ **Passeport de prévention :**
le déploiement se précise !
- ▶ **Devoir de sécurité :**
le harcèlement d'ambiance reconnu

L'ACTU DU MOMENT



ZOOM SUR ...

**LA PRÉVENTION DES ADDICTIONS
EN MILIEU PROFESSIONNEL**

L'Agenda



Octobre Rose

Octobre 2025

Octobre Rose est une campagne annuelle de sensibilisation au dépistage précoce du cancer du sein et de soutien à la recherche.

Cette année encore, **Prévéam** soutient **ODYSSEA** Paris en finançant l'inscription aux épreuves pour les 50 premiers salariés d'entreprises adhérentes, ainsi que pour ses collaborateurs souhaitant participer.

Cet évènement présente chaque année un réel engouement. Les courses du dimanche sont sold out !



Rendez-vous sur la ligne départ !



Mois Sans Tabac

Novembre 2025

Le Mois Sans Tabac est l'occasion de prendre soin de sa santé et de réfléchir à sa consommation de tabac, sans pression ni jugement.

Chez Prévéam, nos professionnels de santé évaluent systématiquement la consommation de tabac lors des visites médicales et sont là pour en parler avec vous, en toute confidentialité. N'hésitez pas à échanger, même quelques mots peuvent être un premier pas vers un changement d'habitude.



“La prévention ne se limite pas à un mois dans l'année : c'est tous les jours qu'on vous accompagne !”



Journée mondiale du diabète

14 novembre 2025

Créée pour sensibiliser le grand public à cette maladie chronique, informer sur sa prévention et améliorer l'accès aux soins pour les personnes concernées.

C'est l'occasion de rappeler l'importance du dépistage, de l'éducation à la santé et d'adopter un mode de vie sain pour limiter les complications liées au diabète.

Conscientes des enjeux de santé publique, nos infirmières en santé au travail développent des modules de prévention ciblant certains facteurs de risque, comme la sédentarité, l'alimentation, le sommeil ou l'activité physique pour informer employeurs et salariés.



Les informations concernant ces ateliers suivront prochainement !



L'Actu du moment

Passeport de prévention : le déploiement se précise !

Après plusieurs reports, le Passeport de prévention est enfin entré dans sa phase de déploiement progressif.

Il s'agit d'un dispositif visant à centraliser et valoriser les formations en santé et sécurité au travail (SST).

↳ Calendrier de déploiement

- **28 avril 2025** : Ouverture de l'espace de déclaration pour les organismes de formation. À partir de cette date, ces derniers pourront enregistrer les formations SST suivies par les travailleurs.
- **Premier trimestre 2026** : Ouverture du service pour les employeurs. Ils pourront alors déclarer les formations dispensées à leurs salariés et consulter les informations relatives à leurs compétences en SST.
- **Quatrième trimestre 2026** : Ouverture du service pour les travailleurs. Ces derniers pourront accéder à leur Passeport de prévention, y inscrire leurs formations et consulter l'historique de leurs compétences en SST.
- **2027** : Mise à disposition de fonctionnalités complémentaires, telles que la possibilité d'importer des fichiers pour faciliter les déclarations en masse et la mise en place d'un tableau de bord pour accompagner les employeurs dans la gestion de leurs formations.

↳ Modalités pour les employeurs

Dès le premier trimestre 2026, les employeurs pourront accéder au service via le portail dédié. Ils devront créer un compte pour déclarer les formations dispensées à leurs salariés et consulter les informations relatives à leurs compétences en SST. Un simulateur des formations éligibles à la déclaration sera mis à leur disposition pour les aider à mieux comprendre le périmètre des formations à déclarer.

↳ Accompagnement et ressources

Pour soutenir les employeurs dans la mise en œuvre du Passeport de prévention, des actions d'accompagnement seront proposées, notamment des formations et des ressources pédagogiques. Des actions de sensibilisation seront également menées pour informer les travailleurs sur l'importance de ce dispositif et les encourager à l'utiliser.

Pour plus d'informations et pour suivre l'actualité du Passeport de prévention, vous pouvez consulter le site officiel : <https://passeport-prevention.travail-emploi.gouv.fr/>.

L'Actu du moment

Devoir de sécurité : le harcèlement d'ambiance reconnu

Après plusieurs années de débats juridiques, la notion de « harcèlement d'ambiance » est désormais reconnue en droit français. Ce phénomène, souvent insidieux, désigne un environnement de travail hostile ou dégradant, même en l'absence d'agissements directs envers une personne spécifique. Les employeurs sont désormais tenus de prévenir ce type de harcèlement, conformément à leur obligation de sécurité.

↳ Cadre légal et obligation de sécurité

La reconnaissance juridique du harcèlement d'ambiance repose sur l'article L. 4121-1 du Code du travail, qui impose à l'employeur de « garantir la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des travailleurs ». Cette obligation englobe la prévention des risques psychosociaux, dont le harcèlement moral et sexuel, qu'ils soient individuels ou collectifs.

↳ Jurisprudence clé : l'arrêt du 12 mars 2025

Une décision récente de la Cour de cassation, en date du 12 mars 2025, vient renforcer cette obligation. La Cour a jugé que l'employeur peut être tenu responsable d'une infraction de harcèlement sexuel, même si la personne concernée n'a pas été directement visée par les propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste, mais les a subis du fait de sa présence. Cette jurisprudence élargit la notion de harcèlement sexuel en milieu professionnel et souligne l'importance pour l'employeur de prévenir et de traiter les situations de harcèlement, qu'elles soient directes ou indirectes.

↳ Mesures de prévention et actions à mettre en place

Cette évolution impose aux employeurs de mettre en place des mesures de prévention adaptées : actions de sensibilisation et de formation, dispositifs d'écoute, actualisation du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) et audits culturels pour identifier et traiter les situations de harcèlement d'ambiance. L'absence de réaction appropriée face à des signalements peut engager leur responsabilité, même en l'absence de faits avérés.

↳ Conclusion : un enjeu central de la santé au travail

Ainsi, le harcèlement d'ambiance n'est plus une notion floue ou marginale, mais un enjeu central de la santé au travail. Les employeurs doivent adopter une approche proactive pour préserver un climat de travail respectueux et prévenir les risques psychosociaux.

Pour accompagner cette démarche, des ressources sont disponibles, notamment sur les sites du Ministère du Travail et du Défenseur des droits, offrant guides pratiques et outils pour aider les entreprises à se conformer à leurs obligations légales.



Zoom sur ...

Prévention des addictions au travail

1. Définition de l'addiction et panorama des conduites à risque

L'addiction se définit comme la perte de contrôle sur une consommation ou un comportement, malgré ses conséquences négatives sur la santé, la vie personnelle ou professionnelle. Elle peut être liée à des substances psychoactives (alcool, tabac, cannabis, médicaments détournés de leur usage, drogues illicites) ou à des comportements compulsifs (jeux d'argent, usage excessif d'Internet, achats compulsifs, etc.). Dans le cadre professionnel, ces situations peuvent passer inaperçues au départ, mais elles ont des répercussions directes sur la performance, la sécurité et le climat social. Les conduites addictives au travail ne se limitent pas aux consommations sur le lieu de travail : elles concernent aussi celles qui, pratiquées en dehors, impactent les capacités et le comportement du salarié pendant ses heures de travail.

2. Risques pour la santé et la sécurité

Les addictions ont un impact significatif sur la santé physique et mentale. Elles augmentent le risque d'accidents du travail et d'absentéisme, altèrent les capacités cognitives (concentration, mémoire, prise de décision) et peuvent entraîner des troubles psychologiques tels que l'anxiété ou la dépression. Sur le plan collectif, elles compromettent la sécurité des équipes, notamment lorsque les postes impliquent la conduite de véhicules, la manipulation de machines ou la réalisation de tâches à risque. L'addiction peut également détériorer les relations professionnelles et favoriser un climat de tension ou de méfiance, accentuant encore les risques psychosociaux.

3. Obligations légales et responsabilités de chacun

Le Code du travail (articles L. 4121-1 et suivants) impose à l'employeur une obligation de sécurité : il doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, y compris en matière de prévention des conduites addictives. Cela inclut l'évaluation des risques dans le Document Unique, la mise en place d'actions d'information et de formation, et la prise en charge de situations à risque signalées.

De leur côté, les salariés ont également une responsabilité individuelle : ils doivent veiller à leur propre sécurité et à celle des autres (article L. 4122-1). Cela signifie qu'ils ne doivent pas se présenter au travail sous l'emprise de substances pouvant compromettre leur aptitude ou mettre en danger leurs collègues. La prévention passe donc par une démarche partagée et un dialogue constructif entre employeur, représentants du personnel, services de prévention et salariés.





Zoom sur ...

Prévention des addictions au travail

4. Facteurs de risques professionnels favorisant les addictions

Certaines conditions de travail peuvent contribuer à l'apparition ou à l'aggravation des conduites addictives. Parmi les principaux facteurs figurent :

- Le stress professionnel (pressions de résultats, délais serrés, surcharge de travail) ;
- Le travail isolé ou en horaires atypiques (nuit, week-end, astreintes) ;
- L'exposition à des situations à forte charge émotionnelle (métiers de la relation, gestion de conflits, urgence) et physique (exposition au chaud et/ou au froid, port de charges lourdes) ;
- La culture d'entreprise tolérante ou ambivalente vis-à-vis de certaines consommations (par exemple l'alcool lors d'événements professionnels).

La prévention des addictions implique donc de travailler sur l'organisation du travail, l'amélioration des conditions de travail et le développement d'une culture de prévention partagée.

5. Focus : le télétravail intégral et l'isolement, un terrain à surveiller

Le développement du télétravail, et particulièrement du *full télétravail*, a apporté de nouvelles libertés mais aussi de nouveaux risques. L'isolement social, la perte de repères horaires et la frontière plus floue entre vie privée et vie professionnelle peuvent favoriser ou aggraver certaines addictions. L'absence de contact direct avec les collègues et les managers rend également plus difficile la détection précoce de comportements à risque. Dans ce contexte, la prévention passe par le maintien de liens réguliers avec les équipes (réunions en visioconférence, points individuels), la sensibilisation des managers au repérage des signaux faibles et la mise à disposition de ressources d'aide accessibles à distance. Il est essentiel que les entreprises adaptent leurs politiques de prévention aux nouvelles formes d'organisation du travail, afin de préserver la santé et le bien-être de tous.

Prévéam peut vous accompagner dans la prévention des addictions.

👉 Téléchargez notre [KIT Addictions](#)

👉 Contactez notre pôle prévention : prevention@preveam.fr