



Juillet 2025, numéro 20

ABILITY SHARED NEWS

Le bulletin d'information trimestriel



Au sommaire

Le sujet d'actualité : Consommation de stupéfiants en entreprise : que faire ?

Le dossier du trimestre : Réforme européenne sur la transparence des rémunérations : ce qu'il faut anticiper dès maintenant

Le saviez-vous ? Droit à la déconnexion...ce qui change

La minute du RH : On prépare les arrivées de l'été 😎

La minute du manager : Aborder le délicat sujet de la consommation de stupéfiants

L'actu d'Ability Shared : On mène l'enquête



Consommation de stupéfiants : que faire ?

😱 **107%** d'augmentation en 8 ans, selon une étude d'iThylo, les chiffres sont sans appel : la consommation de stupéfiants, notamment de cannabis et de

cocaïne, progresse dans le monde du travail. Un sujet longtemps tabou qui devient un enjeu majeur de santé, de sécurité et de responsabilité pour les entreprises. Alors, quelles sont les armes des RH pour prévenir et agir ?

- **Ce que dit la loi**

- L'employeur a une **obligation de sécurité** envers ses salariés (Code du travail art. L. 4121-1). Il doit prévenir tout risque lié aux comportements dangereux, dont la consommation de stupéfiants
- La **consommation, la détention et la vente de stupéfiants** sont interdites 🏛️ (Code pénal)
- Des **sanctions disciplinaires** peuvent être prononcées si un salarié sous l'emprise de drogues met en péril la sécurité ou perturbe l'organisation.

- **Les leviers des RH - Prévenir avant tout**

- Intégrer le risque dans le **DUERP** (Document unique d'évaluation des risques)
- Mener des **actions de sensibilisation** : campagnes, affichages, formations
- Prévoir dans le **règlement intérieur** 📄 : interdictions, sanctions, conditions d'un éventuel dépistage.

- **Et le dépistage ?** En France, un dépistage n'est possible que si :

- le poste est à risque (ex : conduite d'engins, manipulation de produits dangereux)
- le règlement intérieur l'autorise
- le test est justifié, proportionné, et non discriminatoire.

! Pas de dépistage généralisé ou aléatoire sans fondement.

Les résultats doivent rester confidentiels.



Réforme européenne sur la transparence des rémunérations : ce qu'il faut anticiper dès maintenant

A retenir :

Un calendrier à anticiper

2025 : préparation à la mise en conformité (audit, documentation, sensibilisation RH).

Juin 2026 : transposition officielle dans le droit français.

2027 : premières obligations de publication pour les grandes entreprises.

La directive européenne 2023/970, adoptée en mai 2023, vise à réduire les inégalités salariales femmes-hommes, renforcer les droits des salarié·es et responsabiliser les employeurs. Elle impose de nouvelles obligations, notamment en matière de transparence, de reporting et d'égalité salariale.

Ce qui change concrètement

D'ici 2026, toutes les entreprises devront adapter leurs pratiques pour se conformer à quatre grandes évolutions :

Transparence dès le recrutement : les offres d'emploi devront indiquer une fourchette salariale claire ;  il sera interdit de demander l'historique de rémunération d'un·candidat.

Droit à l'information : Chaque salarié pourra demander les critères de fixation de sa rémunération, ainsi que la moyenne des salaires pour son poste, ventilée par sexe.

Reporting obligatoire des écarts de rémunération :

- dès 2027 pour les entreprises de plus de 250 salariés (annuel),
- tous les 3 ans pour celles de 150 à 249 salariés,
- à partir de 2031 pour celles entre 100 et 149 salariés
=> Obligation de corriger tout écart injustifié supérieur à 5 %

Comment s'y préparer ?

- Faire un état des lieux des pratiques de rémunération
- Structurer les processus RH autour de critères objectifs
- Sensibiliser managers et équipes RH à la transparence
- Anticiper la collecte et l'analyse des données nécessaires



Droit à la déconnexion : ce qui change en 2025

Loin d'être un simple vœu pieux, le droit à la déconnexion devient un vrai enjeu juridique et managérial en 2025. L'objectif ? Mettre un terme à l'hyperconnexion insidieuse 🧑💻 qui brouille les frontières entre pro et perso... surtout à l'heure du télétravail généralisé.

Ce que dit (désormais) la loi :

- Obligation renforcée pour **toutes les entreprises**, quelle que soit leur taille
- **Accord collectif ou charte obligatoire** 📄 pour définir les modalités d'application
- **Sanctions possibles** : dommages-intérêts, voire délit d'entrave en cas de non-respect.

Concrètement, que faut-il mettre en place ?

- Des règles claires de communication : plages horaires, consignes pour les e-mails hors horaires, etc.
- Des outils techniques : serveurs en pause, messages différés, alertes de fin de journée.
- Une sensibilisation des managers : ils sont les premiers garants du respect des temps de repos.
- Une culture du respect : pas de messages le dimanche à 22h (même pas "juste pour info").

L'enjeu RH : ce n'est pas qu'une histoire de conformité. C'est aussi un levier de QVCT, de prévention des risques psychosociaux et de réengagement des équipes...



On prépare les arrivées de l'été

Onboarding d'été : accueillir (vraiment) même en effectif réduit

Entre congés en cascade, open space désert et ambiance "slow business", l'été n'est pas *a priori* la saison idéale pour démarrer un nouvel emploi. Et pourtant... c'est une formidable opportunité de soigner l'accueil et de poser les bases d'une vraie expérience collaborateur.

Pourquoi l'onboarding d'été est un moment stratégique ?

- Moins de pression = plus de temps pour s'intégrer : le rythme est plus calme, les échanges peuvent être plus qualitatifs.
- L'ambiance est détendue : ce climat facilite les rencontres informelles et le sentiment d'appartenance.
- **Une bonne intégration = un collaborateur plus engagé**

Mais pour que ça fonctionne, encore faut-il organiser l'accueil, même quand tout le monde est en vacances...

3 conseils pour un onboarding estival efficace :

- **Anticiper les temps forts** : Bloquez à l'avance les entretiens d'accueil, les rencontres avec les équipes clés, les points RH... avant que les agendas ne partent en RTT.
- **Digitaliser ce qui peut l'être intelligemment** : parcours d'intégration... créez du contenu asynchrone : vidéos de présentation, FAQ internes, parcours digitalisés... ça compense les trous dans l'agenda.
- **Créer du lien autrement** : Proposez une visite ludique des locaux, un déjeuner d'équipe au parc, ou un défi "découverte de la boîte" pour rendre l'intégration plus engageante.



Aborder le délicat sujet de la consommation de stupéfiants

Face à un salarié dont le comportement **interroge** (erreurs inhabituelles, mise en danger, attitude incohérente...), le **manager est en première ligne**. Mais comment aborder un sujet aussi sensible sans stigmatiser ni se tromper ? Voici des repères pour agir avec justesse :

Rester dans son rôle : des faits, pas des jugements. Rappelez-vous que le manager n'est ni policier, ni médecin. Son rôle consiste à :

- Repérer des **faits** objectifs : erreurs, oublis de consigne, gestes dangereux
- Préserver la **sécurité** 🚧 : celle du collaborateur, mais aussi celle de l'équipe
- Ouvrir le **dialogue** avec bienveillance, sans accusation.

Comment conduire l'entretien ?

1) Dans tout entretien, la garantie d'efficacité repose sur une **bonne préparation** :

- ✓ Rassemblez les **faits** observés (ex. : erreur grave, comportement incohérent)
- ✓ Choisissez un **lieu calme et confidentiel** 🚫
- ✓ Rappelez-vous : il s'agit de parler de sécurité, pas de suspecter ou d'enquêter.

2) Exposez les faits **sans jugement**

« Ce matin, j'ai constaté que tu avais des difficultés à suivre la consigne de sécurité sur la machine » ou « J'ai remarqué que tu semblais désorienté lors de la réunion et que tu avais du mal à te concentrer »

3) **Exprimez** votre préoccupation

« Ce qui m'inquiète, le risque que cela représente pour toi et pour les autres »
« Mon rôle est de m'assurer que chacun travaille en sécurité »

4) Proposez un **dialogue**, un soutien

« Est-ce que tu souhaites m'en parler ? »
« Nous pouvons te proposer un accompagnement (médecin du travail, service d'aide) »

Et ensuite ?

Tracez l'entretien 🖋️ : gardez une trace des faits, des échanges et des suites envisagées (sans jugement médical)

Consultez les RH avant toute mesure disciplinaire

Faites appel au médecin du travail 🏥 si la situation nécessite une évaluation médicale.

Ce qu'il faut éviter

Accuser sans preuve : restez sur les faits

Parler de « drogue » sans confirmation

Agir seul en cas de danger grave : prévenez RH, la sécurité, la médecine du travail.

Le mot-clé : la sécurité



On mène l'enquête

Connaissez-vous notre mantra ? Une piste ? il se trouve dans notre logo 😊

Partager pour grandir fait partie de l'ADN d'Ability Shared, aussi, nous lançons un questionnaire pour mieux vous connaître...surveillez vos boîtes mails pour y répondre. Partage des retours dans la prochaine newsletter !

D'ici là, retrouvez d'autres articles sur le [blog Ability Shared](#)

Comme toujours, n'hésitez pas à [nous contacter](#) si vous avez besoin d'accompagnement.

Bel été à vous 😎

Ability Shared / dispo.work, 12 avenue Léon Harmel, Antony, France 92160, France, 0158354203

[Se désabonner](#) [Gérer les préférences](#)

