

CONSOMMATION DE SUBSTANCES PSYCHOACTIVES EN MILIEU DE TRAVAIL

Intervenant : ALLIRAND Virginie (IDEST)

Sommaire

- Définitions ADDICTION
- Facteurs de risques
- Addictions et travail
- Règlementation
 - Responsabilité employeurs
 - Responsabilité salariés
- Prévenir
- Objectifs des actions de prévention
- Règlement intérieur
- Gestion
 - Tests de dépistage
 - Dans l'urgence
 - À distance
- Rôle Service de Santé au Travail
- Conseils

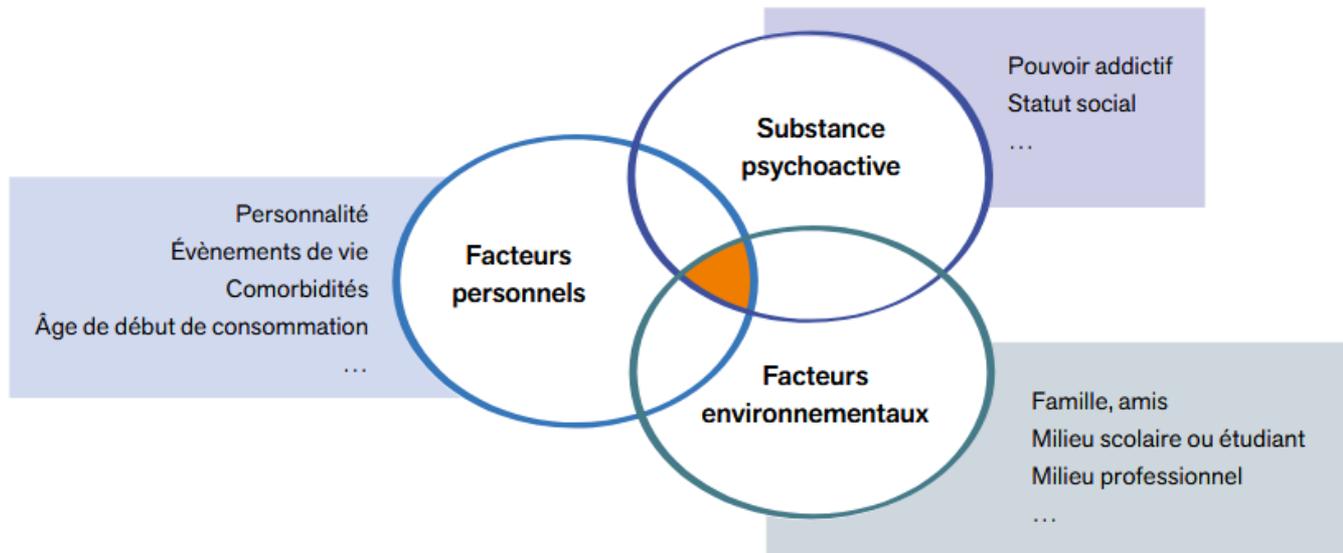
Définition Addiction

L'addiction se caractérise par la dépendance. C'est une source de plaisir qui devient un besoin asservissant et envahissant. Le sujet perd la liberté de ne pas s'y soumettre malgré la volonté qu'il a de s'en sortir. Le rapport au monde est modifié (relation au temps, à l'espace, à autrui).

<https://youtu.be/mEuokfY0EH0>

Facteurs de risque

Une addiction résulte d'une conjonction de différents facteurs, variables selon les individus: c'est la rencontre d'un produit, d'une personnalité et d'un moment socio-culturel.



■ Figure 1 : Facteurs de risque de pratique addictive

Addictions et Travail

- L'origine des ces consommations est mixte : facteurs perso et / ou liés au travail
- Consommations destinées à compenser certains effets néfastes du travail (stress, isolement,...)
- L'exposition des travailleurs aux RPS, TMS, à certaines organisations ou certains environnements de travail peut favoriser les pratiques addictives.
- Ces consommations comportent un risque pour la santé ET la sécurité (Risques d'AT, absentéisme, retards, insouciance quant à la sécurité, productivité diminuée)

18-35 ans

Tranche d'âge la plus concernée par la consommation d'alcool, de tabac et de cannabis.



37%

des actifs utilisent les outils numériques professionnels hors temps de travail.



11% des femmes cadres

ont une consommation à risque d'alcool. Une prise de responsabilité augmente le risque de consommation d'alcool chez les femmes contrairement aux hommes.



Tous les métiers sont concernés



mais les métiers des arts et des spectacles, de l'hébergement/restauration, de l'agriculture, du transport, de la construction et ceux en relation avec le public sont parmi les plus exposés.

Règlementation

Responsabilités de l'employeur

L'employeur a obligation de protéger la santé de ses salariés dans la limite légale de l'action de l'employeur (droit au respect des libertés individuelles)

- **Art L4121-1** du Code du Travail: « l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale... » notamment des actions de prévention des risques professionnels; des actions de formation et d'information; la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.
- **Art L4121-3**: obligation générale de sécurité faite à l'employeur qui «...évalue les risques pour la santé ...et met en œuvre des actions de prévention. » évaluation retranscrite sous forme du **DUER**.

Règlementation

Responsabilités de l'employeur

- **Art R4228-20et -21:**
 - Interdiction des boissons alcoolisées autre que vin, bière, cidre, poiré.
 - Interdiction de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en **état d'ivresse**.
 - Il est admis qu'un employeur peut interdire toute boisson alcoolisée sous réserve que les tâches à effectuer l'imposent

Règlementation

Responsabilités du salarié

- Prendre soin de sa santé:
- **Art L4122-1** : impose au salarié de « prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses responsabilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celle des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail. »

Prévenir

- Pourquoi?
- Se concerter
- Inscrire le risque « Pratiques Addictives » dans le DU
- Définir les actions de prévention

Objectifs des actions de prévention

Mener une réflexion globale sur la prévention collective des conduites addictives dans l'entreprise.

- Repérer les conditions de travail dans l'entreprise et les facteurs favorisant les consommations.
- Intégrer les SPA au DUER avec les mesures existantes et celles à mettre en place.
- Rédaction règlement intérieur ou notes; encadrement de la consommation d'alcool.
- Encadrement de la réalisation des tests de dépistage.
- Organiser les secours face à un trouble du comportement

Règlement intérieur

En complément du DUER , le règlement intérieur est un outil juridique participant à la prévention des risques liés aux pratiques addictives. Toutefois, il ne se substitue pas à l'ensemble des mesures de prévention.

Il convient d'être vigilant aux dispositions qui y seront insérées dans la mesure où ce document ne peut aborder que des points relatifs à la santé, la sécurité et la discipline (art L.1321-1 Code du Travail). Il ne peut en outre contenir aucune disposition apportant, aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives, de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature des tâches à accomplir.

Il peut contenir, par exemple:

- Des mesures d'interdiction totale ou partielle de l'alcool sur le lieu de travail si les risques rencontrés sur les postes le justifient
- Le rappel des dispositions relatives à l'interdiction de fumer dans tous lieux fermés et couverts qui constituent des lieux de travail ou accueillent du public (art R.3512-2 du Code de la Santé Publique)
- Le rappel de l'interdiction de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse (art R.4228-21 du Code du Travail)
- La liste des postes de sûreté et de sécurité pour lesquels un dépistage de consommation d'alcool ou de stupéfiants peut être pratiqué, ainsi que les modalités de réalisation du test de dépistage et de la vérification du résultat.

GESTION

Tests de dépistage

Dans certains cas l'employeur peut décider de recourir au **test salivaire de recherche de stupéfiants**. Ceci nécessite d'être débattu lors des réunions des instances représentatives du personnel.

Les modalités d'usage du test salivaire de détection immédiate de produits stupéfiants sont encadrées par la jurisprudence (CE, 5 décembre 2016, n° 394178) :

- le test ne peut être réalisé par l'employeur ou un supérieur hiérarchique que s'il est inscrit au règlement intérieur,
- le test doit être réservé aux seuls postes pour lesquels l'emprise de la drogue constitue un danger particulièrement élevé pour le salarié ou pour les tiers et ne doit pas être systématique,
- le salarié doit pouvoir obtenir une contre-expertise médicale à la charge de l'employeur,
- l'employeur ou le supérieur hiérarchique réalisant ce test doit respecter le secret professionnel sur les résultats.

L'employeur peut recourir au **contrôle de l'alcoolémie par éthylotest** sous réserve du respect de certaines dispositions :

- Il doit être justifié par des raisons de sécurité et ne peut pas être systématique.
- Il ne doit concerner que les salariés dont les fonctions sont de nature à exposer les personnes ou les biens à un danger. La liste des postes pour lesquels un dépistage de consommation peut être pratiqué doit être précisée dans le règlement intérieur. La jurisprudence retient certains postes pour lesquels l'imprégnation alcoolique peut constituer un risque pour le salarié, ses collègues ou des tiers et en particulier les postes suivants : conducteurs de véhicule automobile, conducteurs de poids lourds, ouvriers caristes, chauffeur-livreur.

GESTION

Dans l'urgence

1-Eloigner la personne de tout danger

2-Organiser sa sortie de l'entreprise vers le milieu de soins. Comment?

- Contacter le médecin régulateur du SAMU par le 15 pour un avis et une conduite à tenir.
- Suivre les consignes données par les secours

GESTION

A distance

- Analyse de l'évènement
- Recevoir le salarié pour discuter du problème, des comportements de mise en danger rencontrés.
- Demander une visite médicale au médecin du travail pour le salarié concerné en lui expliquant qu'en tant qu'employeur vous êtes inquiets pour sa sécurité (sa sécurité au travail est de votre responsabilité).
- Former, informer et sensibiliser

ROLE SST

- Conseiller les employeurs , les salariés et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin de prévenir les consommations sur le lieu de travail
- Visites , entretiens avec le salarié et orientation si besoin- secret médical.

Si vous pensez qu'un collègue est dépendant

- Ouvrez le dialogue avec lui.
- Conseillez-lui de consulter un médecin ou un spécialiste.
- Communiquez-lui des informations sur des accueils téléphoniques possibles ou des sites internet dédiés à la prise en charge.
- S'il occupe un poste à risque: informez l'employeur ou le supérieur. C'est le meilleur moyen d'éviter un danger pour lui-même et pour autrui.
- Soutenez-le dans une démarche de soins.

Si vous pensez être dépendant

- Sortez de l'isolement, parlez-en à une personne de confiance.
- Plusieurs lignes téléphoniques ou professionnels sont disponibles pour vous aider et vous soutenir.
- *S'informer, c'est être plus responsable et plus libre !*

En conclusion

Pratiques addictives:

- Santé Publique/ Santé au travail
- Origines multifactorielles (certains facteurs liés au travail)

A prévenir comme un risque professionnel:

- Inscription du risque Pratiques Addictives au DUERP
- Prévention collective + prise en charge des situations individuelles

Esprit de concertation, d'aide et de soutien

Guide INRS « *Pratiques addictives en milieu de travail ; comprendre et prévenir* »

Merci de votre attention

A vous de jouer !



Avec l'équipe pluridisciplinaire, **nous restons à votre disposition** pour tous renseignements complémentaires, conseils et/ou avis relatifs à la santé au travail de vos salariés.