

LES ADDICTIONS

15 à 20% des accidents professionnels, de l'absentéisme et des conflits interpersonnels au travail seraient liés à l'usage d'alcool, de psychotropes ou de stupéfiants*.

Les consommations, dans la sphère privée et/ou professionnelle, peuvent avoir des conséquences parfois graves sur le comportement des salariés en milieu de travail.

Comme n'importe quel autre risque professionnel, les addictions doivent être considérées par l'employeur et faire l'objet de mesures de prévention. Ceci inclut également la mise en place de mesures de protection immédiates en cas de trouble du comportement d'un salarié.

*source : Mission interministérielle de lutte contre la drogue et la toxicomanie (Mildt)



RÉGLEMENTATION

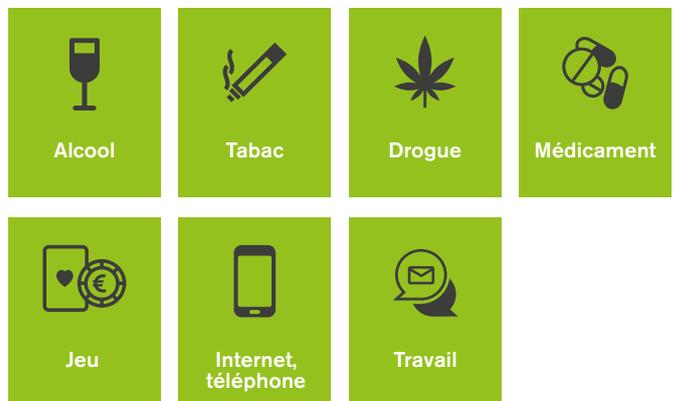
Code de la santé publique

- Art. L. 3512-8 : Interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif.
- Art. L. 3421-1 : Usage illicite de substances ou plantes classées comme stupéfiants.
- Art. L. 3513-6 : Interdiction de vapoter dans les lieux affectés à un usage collectif.

Code du travail

- Art. R. 4228-20 : Aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail.
- Art. R. 4228-21 : Interdiction de laisser entrer ou séjourner des personnes en état d'ivresse sur les lieux de travail.

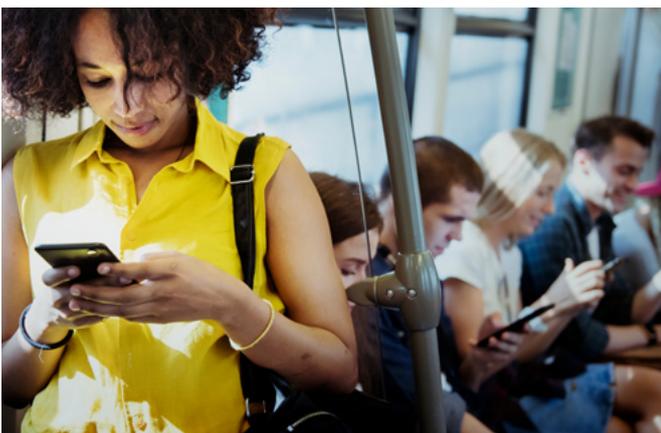
DÉFINITION



L'addiction est la dépendance d'une personne à une substance licite (alcool, tabac, médicaments...), une substance illicite (drogues...) ou une activité (jeu pathologique, utilisation permanente d'internet ou du téléphone, addiction au travail...).

L'addiction peut induire des troubles du comportement et de la santé sur le lieu de travail.

Les causes sont multiples et peuvent parfois être en prise directe avec le travail : pénibilité physique, souffrance au travail, objectifs irréalisables, conflits d'intérêts, présence habituelle d'alcool lors des évènements d'entreprises...



EFFETS SUR LA SANTÉ ET CONSÉQUENCES POUR L'ENTREPRISE

Addictions	Effets sur la santé	Conséquences pour l'entreprise
Drogues	<ul style="list-style-type: none">• Troubles de la concentration, de la coordination et de la motricité, modification des perceptions...• Angoisse chronique, démotivation, isolement social, dépendance psychique...• Effets à long terme	<ul style="list-style-type: none">• Accidents du travail• Absentéisme• Diminution de la productivité, retards répétés, démotivation...• Désorganisation du travail avec une augmentation de la charge pour les autres salariés• Prises de décisions erronées• Agressivité et conflits• Mise en danger de soi-même et d'autrui
Alcool	<ul style="list-style-type: none">• Troubles de la coordination, baisse de la vigilance, désinhibition.• Maladies cardio-vasculaires, pathologies digestives, démence précoce...	<ul style="list-style-type: none">• Absentéisme• Diminution de la productivité• Coût d'implantation d'une zone fumeurs et d'entretien des locaux• Conflits entre fumeurs et non-fumeurs au travail• Risque élevé d'incendie ou d'explosion selon le secteur d'activité
Tabac	<ul style="list-style-type: none">• Pathologies pulmonaires (bronchite, cancer...), maladies cardio-vasculaires (infarctus, AVC...), cancers (poumons, vessie, gorge...)...	<ul style="list-style-type: none">• Absentéisme• Diminution de la productivité• Coût d'implantation d'une zone fumeurs et d'entretien des locaux• Conflits entre fumeurs et non-fumeurs au travail• Risque élevé d'incendie ou d'explosion selon le secteur d'activité
Travail	<ul style="list-style-type: none">• Troubles du sommeil, troubles du comportement (agressivité, isolement social, conduites addictives ou dopantes), dépression, burn-out, isolement social...	<ul style="list-style-type: none">• Absentéisme ou présentéisme• Désorganisation du travail• Prises de décisions erronées• Agressivité et conflits

DÉMARCHE DE PRÉVENTION

La prévention doit être collective et reposer sur l'implication de l'ensemble des acteurs de l'entreprise : Direction, Conseil Social et Economique (CSE), encadrement et salariés.

Elle s'effectue en plusieurs étapes :

Elaborer une politique de prévention :

- Identifier les situations à risques
- Intégrer la problématique des addictions dans le règlement intérieur
- Elaborer des bonnes pratiques « propres » à l'entreprise : organiser différemment les pots d'entreprise, gérer les repas, s'interroger sur les us et coutumes...

Informier et sensibiliser l'ensemble des salariés sur :

- Les risques liés aux conduites addictives
- La réglementation en vigueur mais surtout le règlement intérieur
- Les coordonnées des professionnels de l'addiction

Accompagner :

- Former (jeunes embauchés, poste de sécurité...)
- Participer aux réseaux locaux existants (ALIA, ANPAA...)
- Solliciter le Service de Santé au Travail
- Mettre en place une structure relais quand la taille de l'entreprise le permet

Améliorer les conditions de travail matérielles, organisationnelles et relationnelles afin de diminuer les situations stressantes et les contraintes physiques, sources de pratiques addictives.

Anticiper et gérer les situations des salariés en difficulté :

- Repérer les signaux d'alerte des salariés à risques (isolement, retards répétés, modification du comportement...),
- Elaborer une procédure de prise en charge (alerte, retrait du poste, orientation vers le médecin du travail...).

FOCUS SUR LES ADDICTIONS DANS LE RÈGLEMENT INTÉRIEUR

1. Lister les postes de sécurité et de sureté pour lesquels le comportement d'un salarié peut présenter un risque important pour lui-même, pour les autres salariés ou pour des tiers : conduite de véhicules, d'engins ou de machines, travaux en hauteur, utilisation de produits chimiques dangereux...
2. Interdire totalement la consommation d'alcool pour les salariés affectés à ces postes.
3. Prévoir des modalités de dépistage d'alcool ou de drogue si un salarié présente un trouble du comportement : personne habilitée à réaliser le dépistage, moyens utilisés, conditions garantissant les droits du salarié et de l'employeur, sanctions, etc.

Pour rappel, un règlement intérieur doit être validé par l'inspection du travail.

Comment STCS peut vous aider :

- ✓ Assure la surveillance médicale des salariés
- ✓ Assiste l'entreprise dans sa démarche d'évaluation et de prévention
- ✓ Sensibilise les salariés sur les risques
- ✓ Met à disposition des documents techniques en lien avec le service documentation
- ✓ Met en contact les salariés concernés avec les spécialistes des addictions

FICHE TECHNIQUE N° 17 - MISE À JOUR JUIN 2020

Directeur de la publication : P. LEGENDRE, Président de STCS • Comité de rédaction : Équipe pluridisciplinaire de STCS • Conception graphique : NewDeal