

De quoi parle-t-on ?

Les troubles addictifs sont de 2 types :

- **Les addictions aux substances psychoactives (SPA)** : comprenant les produits licites (alcool, nicotine, médicaments...) et produits illicites (cannabis, cocaïne...).
- **Les addictions comportementales sans substance psychoactive** : (exemples : jeu, achats...). En milieu professionnel, deux addictions comportementales existent : le workaholisme (addiction au travail) et la techno dépendance (addiction aux technologies d'information et de communication).

Il est impossible pour une personne de connaître, avant de consommer une substance psychoactive, la façon dont elle va réagir, les risques qu'elle prend et ceux de devenir dépendant.

Il est difficile d'identifier des personnes à risques. C'est un processus souvent complexe et multifactoriel. Le problème est caché pendant des années très souvent.

LES CONSÉQUENCES

- **La santé individuelle du salarié** : cancers, dépressions...
- **La situation professionnelle** : diminution des compétences professionnelles et comportement inapproprié exposant à des mesures disciplinaires.
- **Le collectif de travail** : dégradation des relations entre collègues et de l'ambiance de travail, détérioration de la qualité du travail, absence de coopération, maltraitance, turn-over...
- **L'entreprise** : les risques pour la sécurité des salariés et des tiers, pour la qualité des prestations ainsi que pour son image.

LES RESPONSABILITÉS

- **La responsabilité de l'employeur, mais aussi celle des salariés, peut être engagée** en cas d'accident causé par un salarié sous l'emprise de drogue ou d'alcool.
- **Engagement de la responsabilité civile du salarié** auteur d'un accident.
- **Obligation de signalement par l'entourage professionnel**, sous peine de poursuite possible (non-assistance en personne en danger).

Les outils à disposition de l'employeur

JURIDIQUES

- **Le code du travail** limite strictement les boissons alcoolisées pouvant être introduites sur le lieu de travail (article R. 4228-20 du code du travail), mais autorise la consommation avec un repas.*
- **Le règlement intérieur** précise l'organisation d'un pot de départ, une conduite à tenir face à un comportement inapproprié, la liste des postes comportant un danger et justifiant l'utilisation des dépistages (alcooltest et dépistage médical des drogues) sous certaines conditions.

MOYENS HUMAINS

Pour une réflexion collective autour de la situation professionnelle à risque et une orientation vers une prise en charge adaptée : ressources humaines, représentants du personnel, service de prévention et santé au travail interentreprise, assistants de service social...

DÉMARCHE DE PRÉVENTION

- **Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)** (article R. 4121-1 du code du travail). Certains facteurs liés au travail peuvent favoriser les pratiques addictives : exigences ou contraintes liées aux postes, travail posté, habitudes de consommation dans l'entreprise, repas d'affaires...
- **Mise en place d'une procédure à suivre, face à un salarié avec un comportement inapproprié** :
 - Cette procédure est à inscrire dans l'organisation des secours de l'établissement,
 - Elle doit être connue par l'ensemble du personnel.
- **Sensibilisation aux addictions** au sein de votre entreprise ou collectivité par le service de prévention et santé au travail interentreprise, France addictions...

* Vidéo INRS (référence : Anim-168) : <https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=Anim-168>



Agir face au comportement inapproprié

EN CAS DE SITUATION CHRONIQUE

RECEVOIR LE SALARIÉ POUR UN ENTRETIEN CLAIR ET CONSTRUCTIF

- **Évoquer les changements constatés et vos inquiétudes** : retards, erreurs, oublis, plaintes de collègues, modifications du comportement voire comportement inadapté, performances fluctuantes...
- **Les indices doivent être factuels** dans le champ du travail.
- **Rappeler les exigences du poste**, les droits et obligations des salariés du règlement intérieur...
- **Demander des explications**, des éclaircissements et écouter ses arguments et les raisons évoquées.
- **Fixer des objectifs d'amélioration** en fonction des dysfonctionnements observés et fixer la date du prochain entretien.
- **Notifier l'ensemble par écrit**, le signer et le faire cosigner par la personne concernée.

ADRESSER AU MÉDECIN DU TRAVAIL UNE VISITE À LA DEMANDE DE L'EMPLOYEUR

- **Motiver l'objet de la visite** au médecin du travail par un écrit,
- **Informé le salarié.**

RECHERCHER UN SOUTIEN

- Service de personnel / ressources humaines,
- Service social / service de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) / association...

EN CAS DE SITUATION AIGÛE / CRISE / COMPORTEMENT INAPPROPRIÉ

En cas de risque vital (perte de connaissance, malaise grave...) : contacter les secours au 15, 18, 17, 112.

