

ADDICTIONS ET TRAVAIL

RÔLE DU SERVICE SANTÉ TRAVAIL



PLAN



- ▶ QU'EST-CE QU'UNE ADDICTION / DÉPENDANCE ?
- ▶ QU'EST-CE QU'UNE SUBSTANCE PSYCHOACTIVE ? / MODE D'ACTION/ EFFETS
- ▶ LES PRINCIPALES SUBSTANCES PSYCHO-ACTIVES AU TRAVAIL
- ▶ CONSÉQUENCES DES ADDICTIONS AU TRAVAIL
- ▶ RÔLE DE L'EMPLOYEUR?
- ▶ QUE FAIRE FACE A UN TROUBLE DU COMPORTEMENT ?
- ▶ RÔLE DU SALARIÉ ?
- ▶ RÔLE DU SERVICE SANTÉ TRAVAIL ?
- ▶ RESSOURCES INTERNES /EXTERNES A L'ENTREPRISE
- ▶ A RETENIR
- ▶ MOTS CLEFS

QU'EST-CE QU'UNE ADDICTION / DÉPENDANCE ?

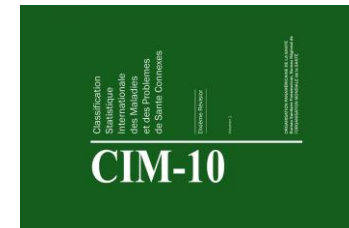
L'OMS (organisation mondiale de la santé) a défini la dépendance en 1975 de la manière suivante :

- ▶ « Un état psychique et parfois physique, résultant de l'interaction entre un organisme vivant et un produit,
- ▶ caractérisé par des réponses comportementales ou autres qui comportent toujours :
 - une compulsion à prendre le produit de façon régulière ou périodique
 - pour ressentir ses effets psychiques et parfois éviter l'inconfort de son absence (sevrage).
 - la tolérance peut être présente ou non. »



QU'EST-CE QU'UNE ADDICTION /DÉPENDANCE ?

(CIM 10...) 3 critères en même temps au cours de l'année :



- ▶ 1. désir puissant ou compulsif d'utiliser une substance psychoactive;
- ▶ 2. difficultés à contrôler l'utilisation de la substance (début, arrêt , niveau de consommation)
- ▶ 3. syndrome de sevrage quand le sujet diminue ou arrête la consommation ou bien l'utilisation de la même substance (ou d'une substance apparentée) pour soulager ou éviter les symptômes de sevrage

QU'EST-CE QU'UNE ADDICTION / DÉPENDANCE ?

- ▶ 4. mise en évidence d'une tolérance aux effets de la substance psychoactive
- ▶ 5. abandon progressif d'autres sources de plaisir et d'intérêts au profit de l'utilisation de la substance et augmentation du temps passé à se procurer la substance, la consommer, ou récupérer de ses effets ;
- ▶ 6. poursuite de la consommation de la substance malgré la survenue de conséquences nocives.



QU'EST-CE QU'UNE SUBSTANCE PSYCHOACTIVE?



- ▶ **Agit sur le cerveau** , l'activité mentale, les sensations de plaisir , bien être, la perception, le comportement (anxiolytique, stimulant, hallucinatoire...).
- ▶ Provoque des **effets sur le corps**, variables selon les substances, les individus.

MODE D'ACTION DES SUBSTANCES PSYCHOACTIVES



➤ **Mode d'action commun aux différentes substances :**

Augmentation, au niveau du cerveau, de la dopamine, substance responsable de la sensation de plaisir.

MODE D' ACTION DES SUBSTANCES PSYCHOACTIVES



➤ LA DOPAMINE :

Neurotransmetteur (libéré par les cellules nerveuses), qui transmet le message nerveux aux neurones suivants

La SPA modifie les fonctionnement des neurones au niveau de leur jonction.

EFFETS DES SUBSTANCES PSYCHOACTIVES

- ▶ Outre la sensation de plaisir ,de bien être ou d'effet stimulant, la consommation de SPA diminue la vigilance et les réflexes.
- ▶ Elle modifie les capacités de raisonnement, le champs de vision et la perception du risque.



EFFETS DES SUBSTANCES PSYCHOACTIVES

- ▶ Cette consommation y compris lorsqu'elle est occasionnelle, peut être à l'origine d'accident du travail ou de trajets ou d'autres risques professionnels (harcèlement, violence, stress) et /ou décisions erronées.
- ▶ Les pratiques addictives peuvent donc constituer un danger pour les travailleurs, leurs collègues et les tiers (clients de l'entreprise, usagers de la route).



LES PRINCIPALES SUBSTANCES PSYCHOACTIVES (SPA)

SUBSTANCES AUTORISÉES



Tabac



Alcool



Médicaments

SUBSTANCES INTERDITES



Cannabis



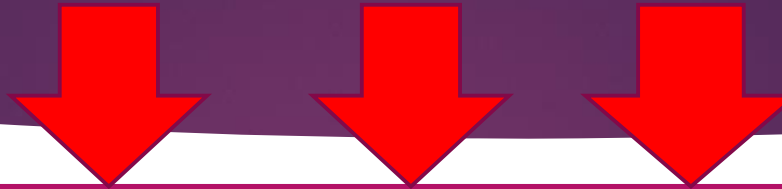
Autres drogues

PRINCIPALES SPA AU TRAVAIL

- ▶ **TABAC**
- ▶ **ALCOOL**
- ▶ **CANNABIS**
- ▶ **MÉDICAMENTS (benzodiazépines, barbituriques)**
- ▶ **COCAÏNE, HÉROÏNE, ECSTASY, AMPHÉTAMINES, CRACK... (PLUS RARE EN MILIEU DE TRAVAIL)**



CONSÉQUENCES DES ADDICTIONS AU TRAVAIL



Détérioration qualité travail, AT, absentéisme

Conflits/violence/climat d'insécurité

Prise de risque/ conduite dangereuse

Conduite inadaptée ou incorrecte envers un client/ collègue

LE RÔLE DE L'EMPLOYEUR

Code du travail :art L4121-1

- ▶ L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la **sécurité** et protéger la **santé physique et mentale** des travailleurs.
- ▶ Ces mesures comprennent :
 - ▶ 1° Des actions de **prévention** des risques professionnels ;
 - ▶ 2° Des actions d'**information** et de **formation** ;
 - ▶ 3° La mise en place d'une **organisation** et de **moyens adaptés**.
- ▶ L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.



LE RÔLE DE L'EMPLOYEUR

Il faut rappeler que l'employeur est le premier acteur de prévention, veille à la sécurité et la santé des salariés,

doit mettre en place les **mesures de prévention** pour supprimer voire diminuer le risque lié à l'addiction,

Les mesures de prévention (règlement intérieur, test de dépistage...) sont mises en place pour protéger les salariés et non pour restreindre leurs libertés

LE RÔLE DE L' EMPLOYEUR

Code du travail : art R4228-21

- ▶ Il est interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail personnes en état d'ivresse.

Code du travail: Art . R4228-20

- ▶ Aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail.

Code du travail : art R3231-16

- ▶ Il est interdit d'attribuer des boissons alcoolisées au titre d'avantages en nature

Document Unique : Obligation d'évaluer le risque des addictions.



LE RÔLE DE L' EMPLOYEUR

- ▶ Obligation de sécurité dans l'entreprise avec pouvoir réglementaire (art: L4121)
- ▶ Responsabilité civile et pénale de l'employeur engagée si manquement à l'obligation de sécurité
- ▶ Limitation de la consommation des substances dans le règlement intérieur.



LE RÔLE DE L' EMPLOYEUR

Tests par l'employeur :

- ▶ L'alcootest peut être réalisé par l'employeur . Néanmoins ce contrôle n'est possible que s'il est prévu au **règlement intérieur**, que sa contestation soit possible et définie, qu'il soit justifié par la nature de la tâche à accomplir et que l'état d'ébriété présente un danger pour les personnes et les biens.



LE RÔLE DE L' EMPLOYEUR

- ▶ Nécessité de la consultation des représentants du personnel pour établir le règlement intérieur.
- ▶ Présence d'un tiers témoin.
- ▶ Test salivaire possible pour cannabis. (arrêt Conseil d'Etat 5/12/16)
- ▶ **La liste des postes à risque** est inscrite dans le règlement intérieur.
- ▶ Il est noté que les salariés occupant un poste à risque doivent se soumettre aux tests de dépistage alcool ou cannabis, sanctions encourues , possibilité de recours à contre-expertise.



LE RÔLE DE L' EMPLOYEUR

- ▶ **Liste des postes à risque ...** (ici exemples) établie par l'employeur avec l'aide les représentants du personnel (pas de liste définie par le code du travail) :
- ▶ Conduite de VL, PL, TC, train, avion, engins, grue, chariot élévateur,
- ▶ Travail en hauteur ou avec risque de chute, manipulation produits dangereux.



LE RÔLE DE L' EMPLOYEUR

- ▶ Travail sur machine avec risque de blessure grave: menuisier, soudeur, métallier, électricien etc...
- ▶ Travail avec surveillance de tiers : personnes âgées, handicapées, enfants,
- ▶ Travail isolé,
- ▶ - Travail à haut niveau de responsabilité avec risque d'erreur : chirurgien, médecin, infirmière ,aiguilleur du ciel etc...



LE RÔLE DE L' EMPLOYEUR



- ▶ Lors de l'**embauche** si le **poste de travail le nécessite** l'employeur peut demander un **permis de conduire en cours de validité** qui doit correspondre à la **catégorie de véhicule** que vous serez amené à conduire.
- ▶ L'**employeur** peut **demande**r régulièrement la **détention du permis de conduire**.
- ▶ **Obligation** (Article L 121-6 du code de la route) pour les employeurs de **révéler l'identité du conducteur salarié ayant commis une infraction routière** (12 types : port de la ceinture de sécurité, usage du téléphone tenu en main, vitesses maximales autorisées...)

QUE FAIRE FACE A UN TROUBLE DU COMPORTEMENT ?

Sécurité engagée

Sécurité non engagée

- Assurer sécurité du salarié, des collègues,
- Prévenir le Sauveteur Secouriste du Travail et l'encadrement,
- **Alerter les secours le 15**

➤ ~~Avertir médecin du travail~~

-Usage de l'éthylomètre possible (but de mise en sécurité des autres salariés, si protocole inscrit au règlement et possibilité de contre expertise).

- Alerter l'encadrement
 - Signalement au médecin du travail

- Action disciplinaire= rappel des consignes du règlement intérieur

LE RÔLE DU SALARIÉ

Le Code du travail prévoit une obligation de sécurité à la charge du salarié (article L. 4122-14). Il lui incombe « ...de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail. »

En cas de manquement à son obligation de sécurité, le salarié peut encourir une sanction disciplinaire et sa responsabilité pénale peut être engagée

LE RÔLE DU SALARIÉ

- **Respecter les règles de l'entreprise, le règlement intérieur**
- ▶ Sinon **s'expose à une sanction** (avertissement, mise à pieds, licenciement pour faute grave)
- ▶ Doit **veiller à sa sécurité et celle des autres** (salariés, clients, usagers),
- ▶ **Doit informer** sa hiérarchie de **toute situation dangereuse** pour lui ou les autres.
- ▶ **Obligation générale de loyauté** envers son employeur lors de la suspension de son permis de conduire.



LE RÔLE DU SERVICE SANTÉ TRAVAIL

Code du travail : Art.4622-2

- ▶ Le service de santé au travail conseille l'employeur, les salariés et leur représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin de prévenir la consommation d'alcool et de drogues sur le lieu de travail.



LE RÔLE DU SERVICE SANTÉ TRAVAIL

- ▶ **Mise en place d'action de prévention diverses dans l'entreprise** notamment prévention des addictions.
- ▶ Diaporama sur les addictions, flyers, Action **Mois** sans tabac



LE RÔLE DU SERVICE SANTÉ TRAVAIL

- ▶ **Evaluation de l'état de santé du salarié par l'infirmière du travail :**
évaluation de la consommation de substance psychoactive pendant la visite périodique. (Protocole/questionnaire)
- ▶ Si addiction suspectée orientation vers le médecin du travail.
- ▶ **Evaluation de l'état de santé du salarié par le médecin du travail :**
évaluation de la consommation de la SPA.
- ▶ Au cours de la visite périodique ou à la demande de l'employeur :
- ▶ Si addiction : prise en charge et orientation vers médecin traitant et professionnels spécialisés dans le **respect du secret médical**.



LE RÔLE DU SERVICE SANTÉ TRAVAIL

La consultation avec le médecin du travail:

- ▶ Aborder le sujet sans juger ni moraliser, on reste dans le domaine de la préservation de la santé.
- ▶ Prescription éventuellement d'examens de biologie médicale pour évaluer le niveau de l'addiction.
- ▶ Rechercher la prise de conscience car souvent déni.
- ▶ Revoir le salarié pour discuter des résultats soumis au secret médical.
- ▶ Adresser le salarié à son médecin traitant avec un courrier car c'est lui le référent qui va ensuite prendre le relais.
- ▶ Suivi répété du salarié pour voir l'évolution et on reste joignable pour l'employeur si la situation ne s'améliore pas.



LE RÔLE DU SERVICE SANTÉ TRAVAIL

- ▶ Le médecin traitant ou le médecin du travail orientera le salarié vers les services de prise en charge des addictions.
- ▶ Ecartement du salarié surtout si aptitude engagée (demande d'arrêt maladie pour soins).
- ▶ Demande d'adaptation du poste éventuellement (restriction d'aptitude).
- ▶ Orientation si besoin vers le service social du service de santé au travail.



LE RÔLE DU SERVICE SANTÉ TRAVAIL

PAS DE SOLUTION MIRACLE

- ▶ La dépendance à une SPA est le plus souvent le fruit d'un mal être profond qui lui-même provient de l'accumulation de plusieurs difficultés plus ou moins anciennes.
- ▶ La prise en charge pour le sevrage est nécessairement prolongée par des équipes spécialisées souvent pluridisciplinaires.
- ▶ Il n'existe pas de solution rapide et immédiate.
- ▶ La prise de conscience et la participation du salarié sont indispensables.
- ▶ Dans l'intérêt du salarié Il est conseillé à l'employeur de rester dans son rôle et de ne pas tolérer des entorses au RI au travail ce qui ne ferait que différer la prise de conscience du problème d'addiction.

RESSOURCES INTERNES/EXTERNES POUR L'ENTREPRISE

EN INTERNE :

- Hiérarchie
- Instances Représentatives du Personnel (DP, CHSCT...)

EN EXTERNE :

- Le Service de santé au travail
- Le service de prévention des risques professionnels de la CGSS et l' ARACT.
- Associations pour action de sensibilisation au risque.



A RETENIR LES ADDICTIONS EN MILIEU TRAVAIL PROVOQUENT...

Absentéisme, accidents du travail,
Désinsertion professionnelle,
Inaptitude...



MOTS CLEFS

- ▶ Prévention collective avec l'aide du service santé au travail , ARACT,CGSS ou d'associations.
- ▶ Risque à évaluer dans le DU.
- ▶ Règlement intérieur, liste des postes à risque pour dépistage.
- ▶ Orienter les cas individuels vers le service santé au travail.
- ▶ Services de prise en charge des addictions

**« Entreprise sans alcool,
sans cannabis »**