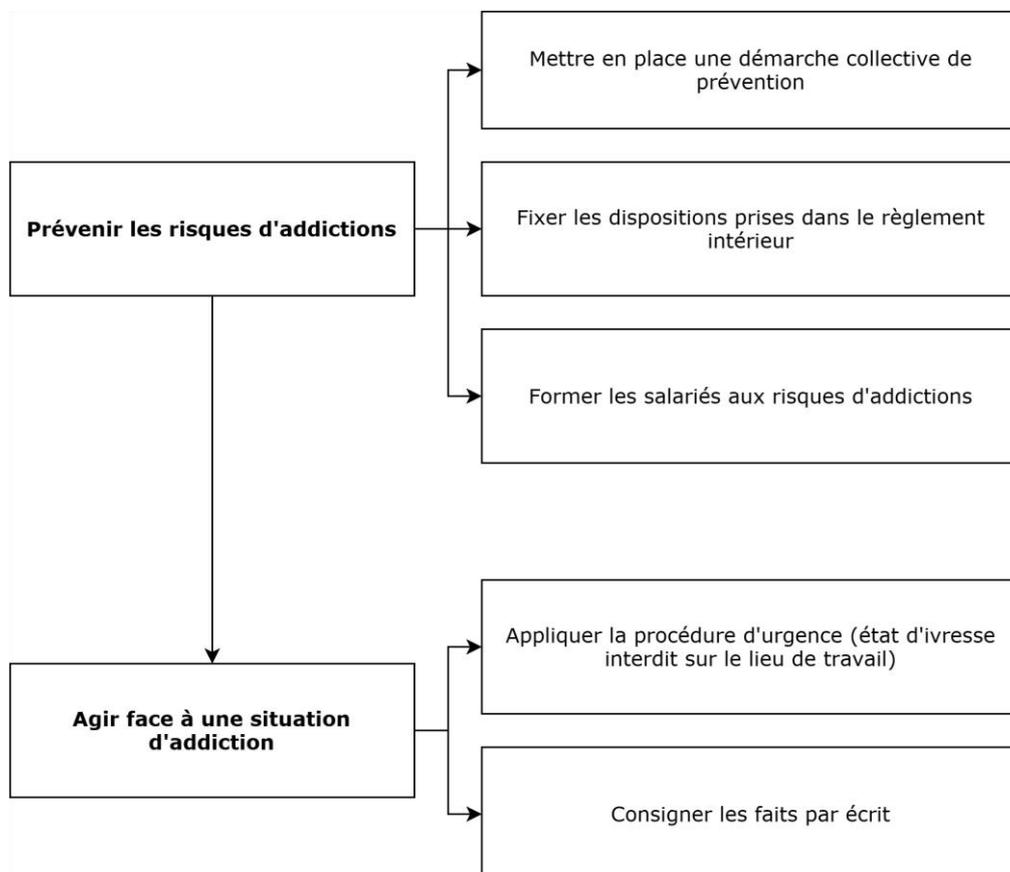


LES ADDICTIONS

Outre les conséquences pour la santé, être sous l'empire de substances psychoactives (alcool, drogues illicites, médicaments psychotropes) sur les lieux de travail expose les travailleurs, leur entourage professionnel et, le cas échéant, les usagers des services publics, à des risques certains.

Les risques sont liés en particulier à l'incapacité de la personne sous l'effet du produit à accomplir son activité en toute sécurité (manque d'attention, réflexes atténués, etc.).

Afin de prévenir les risques, des actions de prévention doivent être menées par l'employeur afin, notamment, d'informer les salariés des dangers de ces substances sur la santé ainsi que de la réglementation en vigueur.



Obligations réglementaires

Prévenir les risques liés aux addictions au travail

Conformément à son obligation générale de sécurité, l'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs. Les risques liés aux addictions doivent être pris en compte dans l'évaluation des risques professionnels. En effet, certains facteurs liés au travail peuvent favoriser le développement de pratiques addictives (travail isolé, etc.).

Le risque lié aux pratiques addictives doit donc être inscrit dans le document unique de prévention des risques professionnels (DUER) et faire l'objet de mesures de prévention.

Cette politique de prévention doit s'articuler autour de 3 axes principaux : la mise en place d'une démarche collective de prévention, d'un règlement intérieur et la formation des salariés.

Mettre en place une démarche collective de prévention

La direction générale du travail (DGT) a détaillé la marche à suivre dans deux guides pratiques intitulés « Repères pour une politique de prévention des risques liés à la consommation de drogues en milieu professionnel » et « Comment traiter la consommation de substances psychoactives en milieu professionnel ? ».

Les différentes étapes sont les suivantes :

- création d'un comité de pilotage ayant pour objectif de définir des actions de prévention (composé de la Direction, des membres du CSE, de représentants du service de santé au travail ainsi que de salariés) ;
- élaboration d'un diagnostic (ex. : mise en place d'un questionnaire au sein de l'entreprise) ;
- élaboration d'une charte de prévention ;
- définition d'indicateurs d'alerte et de suivi (ex. : retards fréquents, absentéisme de courte durée, diminution de la qualité du travail, etc.).

La mise en place d'un règlement intérieur

Le Code du travail interdit la présence sur le lieu de travail de boissons alcoolisées autres que le vin, la bière, le cidre et le poiré.

Si la pratique des « pots » n'est donc pas interdite en entreprise, l'employeur doit respecter ses obligations en matière de sécurité et de protection des salariés. À défaut, sa responsabilité civile pourra être engagée (exemple : accident causé par un salarié ivre).

À ce titre, le Code du travail prévoit que lorsque la consommation de boissons alcoolisées est susceptible de porter atteinte à la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur doit prévoir dans le règlement intérieur ou, à défaut, par note de service les mesures permettant de protéger la santé et la sécurité des travailleurs et de prévenir tout risque d'accident.

Ces mesures peuvent aller jusqu'à interdire la consommation d'alcool. Elles doivent toutefois être proportionnées au but recherché.

Il est important que le règlement intérieur mentionne également les règles relatives au contrôle et à la sanction de la consommation d'alcool et de drogue au sein de l'entreprise.

La formation des salariés

Il est recommandé que des actions de formation et d'information soient organisées non seulement pour le personnel d'encadrement, qui doit savoir détecter les symptômes de dépendance, mais aussi pour l'ensemble des salariés. Celles-ci doivent notamment permettre :

- de les sensibiliser à la question de l'addiction ;
- de les informer sur la réglementation en vigueur, le rôle de chacun des acteurs ainsi que les procédures à suivre en cas de situation dangereuse.

Agir en réaction à une situation d'addiction sur le lieu de travail

Dans certains cas, l'employeur peut être amené à devoir réagir dans l'urgence, notamment dans le cas de troubles du comportement manifestement incompatibles avec la situation de travail.

Il est interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail une personne en état d'ivresse.

Une procédure relative à l'organisation des secours face à un travailleur présentant un trouble du comportement doit être définie, après avis du médecin du travail. Ces mesures doivent être adaptées à la nature du risque.

La gestion des troubles du comportement doit être comprise comme une action de protection et parfois d'urgence face à un risque immédiat et non comme une sanction.

Les faits doivent être consignés par écrit et faire l'objet d'une information de la hiérarchie et des services de santé au travail, afin de trouver des solutions permettant un retour à la normale. En cas de répétition des troubles du comportement perturbant le travail et les relations de travail, un nouvel entretien doit impérativement être prévu avec le salarié ainsi que la rédaction d'une nouvelle fiche de constat.

Bonnes pratiques

Créer des relais de communication

Il est important d'identifier et de communiquer sur les interlocuteurs et leurs rôles sur cette thématique : médecin du travail, psychologue interne, assistante sociale, service RH, CSE, structure de soins externes, etc.

Mauvaises pratiques

S'abstenir de règles claires pour encadrer l'organisation des pots

Afin de prévenir d'éventuels excès, définissez des règles claires pour encadrer l'organisation des pots et communiquez-les auprès de vos salariés : système de demande écrite préalable d'autorisation, horaires, type de boissons autorisées, nombre de boissons autorisées, obligation de proposer des boissons non alcoolisées, etc.

Textes officiels

C. trav., art. L. 4121-1 (obligations de l'employeur), L. 4121-2 (principes généraux de prévention), R. 4228-20 (interdiction de boissons alcoolisées), R. 4228-21 (personnes en état d'ivresse), L. 4622-2 (missions des services de santé au travail)

C. pén., art. 222-37 (stupéfiants)

C. route, art. L. 235-1 (conduite après usage de substances ou plantes classées comme stupéfiants), L. 234-1 (conduite sous l'influence de l'alcool), R. 234-6 et R. 234-7 (éthylotest antidémarrage)

Détection des conduites addictives au travail : courrier de sensibilisation du personnel d'encadrement

(sur papier entête de l'entreprise)

M^{me}/M.

Adresse

À (lieu), le (date)

Lettre recommandée avec accusé de réception n° ou remise en main propre

Objet : Conduites addictives au travail

M^{me}/M.,

Vous occupez aujourd'hui au sein de notre entreprise le poste de (*précisez la nature du poste d'encadrement*), ce qui vous conduit à exercer des fonctions de direction et de management sur une équipe de personnes.

Depuis toujours, notre entreprise a le souci d'assurer des conditions de sécurité et de travail optimales à son personnel. Face à la recrudescence des conduites addictives au travail, nous sommes aujourd'hui amenés à mettre en place des actions de sensibilisation spécifiques à destination de tous nos encadrants, visant à mieux appréhender ce risque.

Les conduites addictives (ou addictions) concernent les dépendances à divers comportements ou à des substances telles que l'alcool, le tabac, les drogues, les médicaments, etc.

À l'heure actuelle, les entreprises sont de plus en plus fréquemment confrontées à la consommation, par les salariés, de substances psychoactives.

Nous ne sommes pas épargnés. C'est pourquoi nous avons mis en place les mesures suivantes, à l'application desquelles nous souhaiterions vous associer afin qu'elles se révèlent pleinement efficaces :

- **dépistage de l'état d'imprégnation alcoolique** (ou de la consommation de drogue) systématique pour les postes à risque, selon les modalités prévues par le règlement intérieur (ou la note de service) : dès lors que le comportement ou l'attitude permet de penser qu'un salarié se trouve sous l'emprise de drogue ou d'alcool, vous ne devez pas hésiter à faire procéder au dépistage ;
- **mise en place systématique de la procédure de retrait du salarié** concerné de son poste de travail et accompagnement à son domicile ;
- **signalement de toute situation à la direction**, dans les plus brefs délais, afin notamment d'organiser une prise de rendez-vous rapide auprès de la médecine du travail en vue de faire contrôler son aptitude au poste : cela sera notamment le cas lorsque le salarié est en situation de « récidive » et qu'une addiction réelle est soupçonnée ;
- diffusion des numéros d'information sur les conduites addictives :
 - o DROGUES INFO SERVICE : 0 800 23 13 13,
 - o ÉCOUTE ALCOOL : 0 811 91 30 30,
 - o ÉCOUTE CANNABIS : 0 811 91 20 20 ;
- ainsi que des coordonnées de notre assistance sociale : et du médecin du travail : ;
- formation spécifique et actions de sensibilisation aux conduites addictives : (*indiquer les dates de sessions de formation programmées*).

Compte tenu des risques encourus par tous, nous vous demandons donc de faire preuve d'une réactivité sans faille et, en cas de doute, de ne pas hésiter à prendre contact avec notre service de santé au travail afin d'obtenir un éclairage sur ces questions.

À cet effet nous vous indiquons également qu'une formation sur les conduites addictives, à destination spécifique du personnel d'encadrement, se déroulera le : (*date*).

Vous êtes vivement invité à y participer.

Enfin pour terminer, nous vous rappelons que les conduites addictives peuvent être à l'origine d'accidents du travail :

- altération de la vigilance ;
- chutes ;
- moindre dextérité ;
- diminution du rendement musculaire, de la coordination, de la rapidité d'exécution et de la précision ;
- oubli d'opérations indispensables pour assurer la sécurité ;
- sentiment de désinhibition avec conduite dangereuse.

Aujourd'hui, 30 % des accidents mortels de la circulation et environ 15 % des accidents du travail surviennent chez des personnes présentant un taux d'alcoolémie supérieur au taux légal (0,5 g/l). Par ailleurs, conduire sous l'influence du cannabis multiplie par 1,8 le risque d'être responsable d'un accident mortel de la route, et ce risque est multiplié par près de 15 en cas de consommation conjointe d'alcool et de cannabis.

Dès lors, vous comprendrez aisément notre volonté de lutter de toutes nos forces contre ce fléau. Aussi nous vous remercions de votre coopération et vous prions d'agréer, M^{me}/M., nos sincères salutations.

Signature de l'employeur

Contrôle de la consommation de substances psychoactives (alcool, drogues, médicaments psychoactifs)

(sur papier à en-tête de l'entreprise)

Note de service portant prescription générale sur la vérification de la consommation de substances psychoactives

La consommation de substances psychoactives sur les lieux de travail est interdite, sauf sur prescription médicale (médicaments psychoactifs).

En dehors des lieux de travail la consommation d'alcool est autorisée, notamment à l'occasion des repas, mais elle doit rester compatible avec l'exercice en toute lucidité et en toute sécurité d'une activité professionnelle.

Chaque fois que l'apparence extérieure d'une personne donne l'impression qu'elle n'est pas tout à fait dans son état normal pour effectuer son travail en toute sécurité, ou pour le faire effectuer en toute sécurité, l'intéressé doit être retiré immédiatement de son poste de travail par la hiérarchie qui constatera la situation, puis le confiera au service médical (infirmierie, SST, SAMU). L'employeur sera immédiatement informé.

Cette impression peut être liée à :

- un malaise dû à un problème médical ;
- la prise de médicaments ;
- la consommation d'alcool ;
- la prise de stupéfiants ;
- l'ingestion ou inhalation de produits toxiques ;
- etc.

Le diagnostic ne doit en aucun cas être fait par la hiérarchie, mais par le corps médical.

En raison de l'obligation faite à l'employeur d'assurer la sécurité de son personnel, un test d'alcoolémie ou un test salivaire pourra être effectué sur toute personne présente sur les postes de travail à risque* dont le comportement donne l'impression qu'il n'est pas tout à fait dans son état normal pour effectuer son travail en toute sécurité, ou pour le faire effectuer en toute sécurité.

* Liste des postes de travail à risque :

- conduite d'engins de chantiers ;
- conduite de véhicules de l'entreprise ;
- conduite d'engins de manutention mécanique ;
- conduite de plateformes élévatrices mobiles de personnes ;
- travail en hauteur > 3 mètres.

Ces salariés pourront demander l'assistance d'un tiers ainsi qu'une contre-expertise.

Fait à (*lieu*), le (*date*)

Signature de l'employeur

Fiche de constat relative à un comportement inhabituel chez un travailleur

(outil pour l'encadrement)

I. IDENTIFICATION

Qui établit cette fiche ?

Qui est concerné par cette fiche ?

Nom, prénom :

Nom, prénom :

Fonction :

Fonction :

Cette fiche est établie le *(date)*

II. CERTIFICATION

Le présent constat concerne un comportement relevé le ... /.../..... à *(heure précise)*

Lieu (précis) où ce comportement a été identifié :

.....

Présence de témoins des faits *(Nom, prénom, service)* :

.....

Situation de travail au moment du constat :

.....

III. DESCRIPTION DU COMPORTEMENT INHABITUEL :

(Cochez le ou les cases concernées)

- Difficultés d'élocution
- Troubles de l'équilibre
- Propos incohérents
- Gestes imprécis
- Somnolence
- Désorientation
- Agitation/excitation

Agressivité

Si besoin, précisions complémentaires :

.....

IV. ACTIONS ENGAGÉES :

Maintien du travailleur dans le service :

Retrait du poste

Mise au calme temporaire (durée)

Reprise d'activité (heure :)

Avis médical demandé :

Médecin du travail

SAMU

Évacuation : Retour au domicile Vers hôpital ou un service de soins par :

.....

Famille Ambulance, VSL, Taxi SAMU, pompiers

Autre (*précisez*)

V. INFORMATION/COMMUNICATION :

Cette fiche de constat a été transmise :

au salarié concerné

à la hiérarchie

à la médecine du travail

à la direction des ressources humaines

Date de transmission :

Signature de la personne
rédigeant cette fiche

signature du salarié
(pour prise de connaissance)

Trame d'entretien avec un salarié suite à un comportement inhabituel au poste de travail

Cette fiche est un outil d'aide pour l'encadrement sur le comportement et le contenu d'un entretien avec le salarié suite à un comportement inhabituel à son poste de travail.

Cet entretien, à la demande de la hiérarchie ou du salarié, peut avoir lieu dès le constat des faits si la santé de la personne le lui permet. Un tiers peut y assister. Lors du retour au poste, cet entretien est systématique.

Cet entretien a pour objectif de revenir sur les faits, de rappeler les risques encourus, les obligations réglementaires et d'accompagner le retour au poste (aménagement du poste suivant l'avis médical par exemple).

Il a pour vocation d'ouvrir la discussion sur les difficultés du salarié à son poste.

1. Quel comportement adopter lors de l'entretien ?

- Préparation : Quel cadre vais-je donner à cette rencontre ? Formel (courrier, convocation, etc.) et informel : lié à l'importance de la situation, au comportement de la personne.
- Parler de son propre ressenti sans attendre de justification, d'approbation.
- Ne pas « forcer » le salarié, ne pas penser qu'il doit à tout prix reconnaître son problème (il se protégera alors en étant dans le déni).
- Ne pas mater le salarié : ne pas l'excuser s'il lui a fait part de sa vie personnelle, ne pas le protéger, ne pas le couvrir.
- Le laisser s'exprimer.
- Constater les comportements objectifs observés.
- Aménager sa situation de travail au vu de l'avis d'aptitude médical.

En résumé

Ce qu'il faut privilégier :	Ce qu'il faut éviter :
<ul style="list-style-type: none">- Établir une relation de confiance- Dialoguer avec le salarié mais aussi avec l'équipe sur les faits passés- Reconnaître et accepter le déni et la souffrance-Rappeler les règles- Contractualiser les décisions prises	<ul style="list-style-type: none">- Assister la personne, faire à sa place- Faire avouer, convaincre- Moraliser- Se sentir coupable- Juger, se mettre en colère- Vouloir sauver la personne

2. Contenu de l'entretien lors d'un premier constat

Entretien dans les 48 h avec le N+1 ou au retour au poste

- Signifier l'incident.
- Exposé factuel, descriptif sur les incidences dans son travail.
- Rappel du cadre réglementaire (règlement intérieur).
- Indiquer que cela ne doit pas se reproduire (clôre l'incident).
- Faire prendre connaissance au salarié de la fiche de constat éventuellement établie.

3. Contenu de l'entretien lors d'un nouveau constat

Entretien dans les 48 H avec le N+1

- Signifier les nouveaux faits.
- Incidence des répétitions de ces faits dans son travail (impact sur ces collègues, importance de son travail, etc.).
- Inquiétude face à ces répétitions par rapport à la santé de la personne.
- Rappeler les missions du poste, les dispositions réglementaires ainsi que les sanctions encourues.
- Signaler la situation aux services médicosociaux et à sa hiérarchie : établir un rapport avec les fiches de constat. Transmettre ce rapport sous pli confidentiel (DRH) qui transmettra au service de médecine du travail.
- En fonction du contexte, on peut inviter le salarié à prendre contact avec le médecin du travail.
- Proposer un contrat « je te demande de ... » ou « en quoi puis-je t'aider ? ».

4. Si la situation persiste

- Suivant le contexte, évoquer des sanctions préalablement évoquées ou la mise en inaptitude temporaire pour orientation vers une structure de soins.