

COMMUNIQUER SUR LES DANGERS DES MEDICAMENTS, ALCOOL, DROGUE



Les addictions de toute nature sont un réel danger en entreprise et peuvent mettre en péril la sécurité des salariés : diminution de la vigilance, des réflexes, modification de la perception du risque, etc.

L'alcool, le cannabis et les médicaments psychotropes sont les substances psychoactives les plus consommées au travail. L'origine de ces addictions peut être d'ordre professionnel ou privé, ce qui rend la prévention plus complexe à mettre en œuvre. Quelle communication adopter pour prévenir les accidents liés à ce risque ?

Quelle réponse apporter

Il faut tout d'abord différencier la consommation simple de substances psychoactives des abus, voire de la dépendance. Il est ensuite important de savoir reconnaître les **symptômes** de la prise excessive de chacun de ces produits (rapprochez-vous pour cela de la médecine du travail).

Les actions de prévention à mener doivent être collectives et individuelles. Le personnel encadrant doit être formé (modalités d'intervention, mises en situations, etc.) pour apprendre à détecter les symptômes de dépendance et leurs conséquences pour la sécurité des salariés.

Les salariés doivent être informés des dangers et de l'effet de ces substances sur la santé ainsi que de la réglementation en vigueur (grâce à des affichages par exemple). Il faut instaurer un **climat de confiance** et un dialogue social serein de manière à faciliter l'échange et la communication. Le règlement intérieur doit faire état de ce risque et des mesures prises en interne.

Exemple

Les actions de prévention et de communication peuvent porter sur : l'amélioration des conditions de travail pour éviter les conduites addictives, la connaissance des signaux d'alerte et le suivi des salariés, la définition de certains indicateurs qui peuvent permettre d'alerter la direction (taux d'absentéisme, retards, qualité et/ou productivité du travail en baisse par exemple), la définition des rôles de chacun dans la prévention des situations à risque, etc.

Et ensuite ?

N'hésitez pas à solliciter l'aide des services de médecine du travail et des représentants du personnel pour appuyer vos démarches ainsi que pour le suivi des personnes en difficulté.

La prévention doit être participative et sans discrimination.

L'utilisation du dépistage, bien que parfois mal vécu par les salariés, peut être utile car dissuasive, mais ne doit pas se limiter à vérifier l'aptitude du salarié à tenir son poste : les raisons sous-jacentes de la consommation de substances psychoactives doivent être analysées afin de permettre au salarié de revenir à un comportement sécuritaire.

N'oublions pas également que les types de management influent beaucoup sur l'ambiance dans une entreprise ; tous les cadres doivent être conscients de cela et formés aux différentes techniques de management afin d'adopter les bons comportements de gestion de leurs équipes et de prévenir les comportements à risque.

Notez-le

L'employeur et le salarié portent tous deux la responsabilité de la prise en charge effective et préventive des comportements addictifs : ceci est dû au fait que l'employeur est soumis à une obligation de résultat en matière de sécurité de ses salariés ou des dommages que ses salariés peuvent causer à des tiers. En cas de manquement grave à cette obligation, il peut être poursuivi pour faute inexcusable lors d'accidents du travail.

Textes officiels

C. trav., art. [R. 4228-20](#) (interdiction de boissons alcoolisées), [R. 4228-21](#) (personnes en état d'ivresse), [R. 3231-16](#) (boissons alcoolisées), [L. 4121-1](#) (obligations de l'employeur) C. pénal, art. 222-37 (stupéfiants) C. santé publique, art. L. 3421-1 (usage illicite de stupéfiants)

C. route, art. L. 235-1 (consommation de stupéfiants lors de la conduite de véhicules), L. 234-1 (conduite sous l'emprise de l'alcool), R. 234-6 et R. 234-7 (éthylotest antidémarrage)

Source : Edition Tissot – Février 2024