

Pratiques addictives

Que faire en entreprise ?

Les pratiques addictives ne sont pas rares dans le monde du travail. Selon une enquête publiée en 2007, plus de 16% des actifs occupés avouent une consommation régulière d'alcool et de médicaments psychotropes sur leur lieu de travail.

Un sujet jusque là abstinent peut devenir consommateur d'une ou plusieurs substances (alcool, tabac, drogues, médicaments...). Les raisons sont diverses : personnelles, familiales, sociales. Le monde du travail n'est évidemment pas épargné. L'INSERM rapporte dans une étude datant de 2003 les circonstances favorisant ou aggravant la consommation en milieu de travail : stress, postes exigeants (notamment ceux touchant à la sécurité), travail posté, postures pénibles, déplacements répétés, repas d'affaires...

Qu'elles soient occasionnelles ou répétées ou pire encore incontrôlables chez les sujets devenus dépendants (l'addiction), ces consommations comportent des risques réels pour la santé et la sécurité des salariés. Ne rien faire, c'est exposer les consommateurs, mais aussi les collègues, la clientèle, les usagers de la route à des accidents du travail ou de trajet, des violences, des prises de décision erronées. C'est aussi un risque pour l'employeur lequel s'expose à des poursuites (il a rappelons le une obligation de sécurité).



Outils et documents

disponibles sur la [Plateforme documentaire](#) de STSA :

- [Procédure à suivre : Troubles comportementaux aigus en milieu de travail](#), élaborée par STSA
- Guide INRS (ED6147) [Pratiques addictives en milieu de travail. Principes de prévention](#)
- Version modifiable de [note de service](#) réalisée par IRIS-ST
- Formation INRS sur les [pratiques addictives en milieu professionnel](#)
- DVD INRS « [Alcool, drogues et travail. Des fonctions, des usages, des risques](#) »
- Guide pratique DRTEFP et IURFST Basse-Normandie - « [L'alcool sur les lieux de travail](#) »
- CIRDD ALSACE ([Annuaire du dispositif régional-prévention en addictologie](#))

Outre l'arsenal réglementaire à visée répressive, l'employeur peut s'appuyer sur des outils et méthodes pour l'aider dans la prévention des pratiques addictives au travail tels que la création d'un comité de pilotage qui sera chargé d'élaborer une charte globale de prévention. Chacun pouvant alors s'y référer en cas de besoin. « Ce document, précise l'INRS, doit définir précisément la conduite à tenir par l'entreprise pour tout ce qui concerne le suivi, la prise en charge,

le retrait du poste et le dépistage ou le contrôle dans une situation où il y a mise en danger possible du salarié, de ses collègues ou des tiers. Il ne remplace pas le règlement intérieur, il le complète ».

Pour en savoir plus :

- alcool-info-service.fr
- www.drogues-info-service.fr

proposition de protocole
sanité au travail
Troubles du comportement aigus en milieu de travail

VEILLER AU RESPECT
 de la vie privée de la personne et à l'absence de jugement de valeur sur ses comportements.

Collègue ou Autorité hiérarchique

CONDUITE À TENIR :

- 1) Constatation des troubles du comportement potentiellement dangereux du salarié (ivresse, excitation, agitation, hallucinations...)
- 2) Appeler le secouriste le plus proche ou le supérieur hiérarchique
- 3) Prévenir la personne en la retirant de toute activité dangereuse.
- 4) S'installer en attendant l'arrivée du véhicule.

Autorité hiérarchique directe

CONDUITE À TENIR :

- 1) - Appeler un ami médical en appelant le 15 ou le 112
- Appliquer le règlement intérieur s'il existe (alcoolisme)
- 2) Neider que de la personne les indications du médecin contacté :
 - hospitalisation aux urgences
 - retour à domicile accompagné d'un membre de l'entourage personnel, extérieur à l'entreprise
 - repos au travail
- 3) Rédiger le constat.
- 4) Informer le médecin du travail (transmission d'une copie du constat)
- 5) Dans le recueil d'activités :
 - Prévenir un représentant de la personne avec l'autorité hiérarchique pour rapporter les faits
 - Organiser une concertation avec le médecin du travail

TOUT SOIN DOIT ÊTRE CONSIGNÉ PAR ÉCRIT ET PORTÉ À LA CONNAISSANCE DE L'EMPLOYEUR OU DE SON REPRÉSENTANT

Secouristes : _____
 Pompiers : 18
 SAMU : 15 ou 112 (assistance médicale)
 Gendarmes : 17 (si le salarié est violent)

PAS DE TRANSPORT DU SALARIÉ
 dans un véhicule personnel ou d'entreprise, quelque soit la destination (hôpital, médecin ou domicile).

PRESTATION de STSA : Aptitude et conseil

« Le service de santé au travail conseille l'employeur, les salariés et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu du travail ». article L.4622-2 du code du travail.

Le médecin du travail détermine l'aptitude au poste de travail lors des visites médicales (systématiques, de reprise et pré-reprise). Il est, de sa propre initiative et non pas de celle de l'employeur, habilité à effectuer sous couvert du secret médical des tests de dépistage et proposer le cas échéant des aménagements de poste.

L'équipe pluridisciplinaire de STSA reste à votre disposition pour réaliser des actions collectives de prévention :

- sensibilisation aux risques liés aux addictions en entreprise (salariés, encadrement, CHSCT, ...),
- conseils en matière de prévention aux employeurs