

LES ADDICTIONS



Ce qu'il faut retenir

Les pratiques addictives peuvent avoir des conséquences sur la santé et la sécurité des salariés. Certaines conditions de travail peuvent également favoriser leur survenue. Il convient donc d'inscrire ce risque dans le document unique et d'élaborer une démarche de prévention collective associée à la prise en charge des cas individuels.

L'alcool, le tabac, les médicaments psychotropes et le cannabis sont les substances psychoactives les plus consommées chez les travailleurs. Les consommations existent dans tous les secteurs d'activités et dans toutes les catégories professionnelles.

Les pratiques addictives ont des origines mixtes, liées à la vie privée, mais aussi à la vie professionnelle. En effet, le travail a un effet paradoxal vis-à-vis des consommations de substances psychoactives. Alors qu'avoir un emploi peut être protecteur vis-à-vis des pratiques addictives, certaines conditions de travail peuvent favoriser la consommation de substances psychoactives : pots ou repas d'affaires avec boissons

alcoolisées, travail en contact avec le public, travail avec horaires atypiques, port de charges lourdes, ambiances thermiques...

Les consommations de substances psychoactives, même à faible dose, comportent des risques pour la santé (dépression, dépendance, cancers...) et la sécurité des salariés :

- le risque d'accident du travail grave est multiplié par 2 chez les hommes consommant au moins 4 verres d'alcool par jour, et chez les femmes consommant au moins 2 verres par jour,
- conduire sous l'emprise de l'alcool multiplie par 17,8 le risque d'être responsable d'un accident routier mortel,
- conduire sous l'emprise du cannabis multiplie par 1,65 le risque d'être responsable d'un accident routier mortel.

Aussi, au vu des niveaux de consommation, des conséquences et des liens pouvant exister avec le travail, il est nécessaire d'inscrire le risque lié aux pratiques addictives dans le document unique et d'élaborer une démarche de prévention collective associée à la prise en charge des cas individuels.

L'implication de l'ensemble des acteurs de l'entreprise est recommandée à travers, notamment, le Comité social et économique (CSE) Le service de prévention et de santé au travail. est un acteur important puisqu'il a pour mission de conseiller l'employeur, les travailleurs et leurs représentants en matière de prévention des consommations d'alcool et de drogue sur le lieu de travail.

A titre d'exemple, les mesures de prévention peuvent porter, entre autres sur :

- la prévention des facteurs liés au travail favorisant les consommations favorisant les consommations de substances psychoactives ;
- l'encadrement de la consommation d'alcool dans l'entreprise ;
- l'organisation des secours face à un salarié présentant un trouble du comportement ;
- des actions de formation, d'information des travailleurs sur les risques liés aux pratiques addictives, les aides possibles, la réglementation en vigueur...

Les pathologies associées

Baisse de vigilance, de concentration, dépression, hypertension, cancers, accidents... Consommer des substances psychoactives, même occasionnellement, présente des risques pour la santé et la sécurité des usagers.

Les consommations de substances psychoactives peuvent avoir pour objectif de compenser un stress ou une anxiété, de soulager une douleur chronique, ou de favoriser le lien social. Toutefois, les substances psychoactives présentent des risques pour la santé et la sécurité des usagers, y compris pour les consommations occasionnelles.

Alcool

Effets sur la santé

Pour l'Institut national de la santé et de la recherche médicale (Inserm) « ... l'alcool est une drogue, une molécule cancérigène et toxique pour de nombreux organes dont la toxicité est relayée en partie par son métabolite, l'acétaldéhyde. Sa consommation est responsable directement ou indirectement d'une soixantaine de maladies ... Les effets de l'alcool sur la santé dépendent de la quantité et de la fréquence des consommations ainsi que du profil des consommations (épisode, chronique). La consommation d'alcool est responsable d'une morbi-mortalité importante et constitue un des principaux facteurs responsables de la perte d'années de vie en bonne santé. Le risque de morbi-mortalité lié à l'alcool est plus élevé chez les femmes comparativement aux hommes »

Les effets de l'alcool peuvent apparaître dès le premier verre. Outre la phase d'euphorie, la consommation de boissons alcoolisées est responsable d'une diminution de la vigilance, des réflexes et de modifications de la vision (réduction du champ de vision et de l'acuité visuelle). De même, un effet désinhibiteur rend le sujet familier, voire violent, et entraîne une prise de risque (conduite dangereuse de véhicules...). Enfin, plus le nombre de verres consommés augmente, plus le risque de coma éthylique est important.

La consommation répétée d'alcool peut s'accompagner d'une dépendance à cette substance, de dépression, d'hypertension artérielle, d'insuffisance cardiaque, d'accidents vasculaires cérébraux, de crises convulsives, de cirrhose, de dénutrition, de cancers... L'éthanol contenu dans les boissons alcoolisées est classé comme agent cancérogène (groupe 1) par le Centre international de recherche sur le cancer.

Au sein de la population générale, en France, 41 000 décès sont dus chaque année à l'alcool.

Effets sur la sécurité

- Accidents de la circulation : au volant l'alcool multiplie par 17,8 le risque d'être responsable d'un accident routier mortel
- Accidents du travail : Actuellement, les seules données d'accidentologie au travail liées aux substances psychoactives concernent l'alcool. Les résultats de l'étude de cohorte CONSTANCES, publiés en 2021, montrent que :
 - Le risque d'accident du travail grave est multiplié par 2 chez les hommes consommant au moins 4 verres d'alcool par jour, et chez les femmes consommant au moins 2 verres par jour.

- Le risque d'accident du travail grave est augmenté de 50 % chez les travailleurs (hommes ou femmes) qui consomment 6 verres ou plus en seule occasion, au moins une fois par semaine.

Dans l'étude de cohorte CONSTANCES, les accidents du travail graves sont ceux qui engendrent des séquelles avec une incapacité permanente partielle (IPP).

Rappels

1 verre standard d'alcool :

- augmente l'alcoolémie de 0.25 g/l,
- est éliminé en 1h30 en moyenne.

Le verre standard est celui qui est servi dans les bars ou les restaurants. Il contient environ 10 grammes d'alcool pur. Ainsi, 1 demi de bière (25 cl) à 5° contient à peu près la même quantité d'alcool qu'un verre de vin (10 cl) à 12°, ou un verre de whisky (3 cl) à 45°.

Que dit la réglementation ?

La réglementation définit les droits et devoirs des acteurs de l'entreprise. Elle définit également les moyens de contrôle dont dispose l'employeur.

Les différents acteurs et leurs rôles dans la prévention des risques liés aux pratiques addictives

La réussite de la démarche de prévention repose sur l'implication de tous les acteurs de l'entreprise (employeurs, salariés, instances représentatives du personnel, service de santé au travail, salarié compétent...). La réglementation précise le rôle de chacun de ces acteurs en matière de prévention des risques liés aux pratiques addictives. Une présentation non-exhaustive de ces acteurs est détaillée ci-après.

L'employeur

L'obligation générale de sécurité qui incombe à l'employeur, définie par la jurisprudence comme une obligation de sécurité de résultat, doit le conduire à prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs (article L4121-1 du Code du travail)

Les risques liés aux pratiques addictives (y compris les consommations occasionnelles) doivent en conséquence être :

- Pris en compte dans l'évaluation des risques ;
- intégrés dans le document unique afin que soient mises en place les mesures de prévention adaptées (voir le sous-dossier : prévenir les risques)

À noter : En dehors de la visite d'information et de prévention (VIP) et des examens d'aptitude à l'embauche et périodiques organisés dans le cadre du suivi individuel renforcé (SIR), l'employeur peut demander au médecin du travail un nouvel examen médical du salarié en vue d'examiner son état de santé. (article R. 4624-34 du Code du travail)

Le salarié

Le Code du travail prévoit une obligation de sécurité à la charge du salarié (article L. 4122-1). 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. »

Le manque de vigilance d'un salarié lié à une pratique addictive peut présenter des risques en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail pour le salarié lui-même, les autres salariés ou les tiers. Par exemple, cela pourrait être le cas si le salarié dont la vigilance est manifestement altérée doit conduire un véhicule à bord duquel un collègue doit circuler. Ce dernier doit alerter immédiatement l'employeur en cas de danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé (article L. 4131-1 du Code du travail). En outre, il pourrait être fondé à mettre en œuvre son droit de retrait.

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

Par ailleurs, il convient de noter qu'en dehors des examens médicaux d'embauche ou périodiques organisés dans le cadre du suivi de l'état de santé du salarié, ce dernier peut demander au médecin du travail un nouvel examen médical. Cette demande ne peut motiver une sanction (article R. 4624-34 du Code du travail).

Les instances représentatives du personnel (comité social et économique/CHSCT/délégués du personnel)

À noter : En application des dispositions de l'ordonnance n° 2017-1386, les questions relatives à la santé et la sécurité au travail, relevant jusqu'à ce jour du périmètre des CHSCT, seront désormais prises en compte, en fonction de l'organisation mise en place dans l'entreprise, soit par le Comité social et économique (CSE), soit par une Commission santé sécurité et conditions de travail, soit par les représentants de proximité.

La mise en place de ces nouvelles instances va se faire progressivement, pour aboutir à une mise en place généralisée au 1er janvier 2020.

Toutefois, depuis le 1er janvier 2018, les entreprises d'au moins 11 salariés doivent mettre en place un CSE.

Pour plus d'informations sur le comité social et économique consulter le dossier web « Comité social et économique »

Le représentant du personnel au comité social et économique (ou le cas échéant le représentant au CHSCT ou à défaut les délégués du personnel), qui constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, en alerte immédiatement l'employeur (article L. 4131-2 du Code du travail).

Ces situations doivent être appréciées strictement du point de vue de la santé et de la sécurité du travail, de manière factuelle, et non au regard de la morale ou d'un jugement de valeur quelconque.

À noter : Les membres du Comité social et économique (ou du CHSCT ou les délégués du personnel) sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données par l'employeur (article L. 2315-3 du Code du travail).

Les services de santé au travail

L'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail est impliquée dans la prévention des pratiques addictives, tant sur le plan collectif que sur le plan individuel. En effet, le service de santé au travail a notamment pour mission de conseiller l'employeur, les salariés et leurs représentants sur les dispositions et les mesures nécessaires afin de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail (article L. 4622-22 du Code du travail). Il assure le suivi de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur santé au travail et leur sécurité et celle des tiers.

En ce qui concerne le médecin du travail, son rôle est exclusivement préventif. Il consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, notamment en surveillant leurs conditions d'hygiène au travail, les risques de contagion et leur état de santé (article L. 4622-3 du Code du travail). Le médecin du travail possède une indépendance dans la prescription des examens complémentaires nécessaires à la détermination de l'aptitude au poste de travail (article R. 4624-35 du Code du travail).

L'employeur ne peut donc lui imposer de prescrire ou de réaliser un examen de dépistage de consommation d'alcool ou de drogues.

Le médecin du travail peut également organiser une visite médicale pour tout travailleur le nécessitant (article R. 4624-34 du Code du travail)

Enfin, les professionnels de santé sont soumis au secret médical (article L. 1110-4 du Code de la santé publique).

Le dépistage médical de la consommation de drogue

Il existe actuellement sur le marché des bandelettes urinaires permettant, dans un délai court, une recherche de consommation de substances psychoactives. L'utilisation de telles bandelettes urinaires constitue un examen de biologie médicale.

(articles L. 6211-1 et suivants du Code de la santé publique, arrêté du 1er août 2016 déterminant la liste des tests, recueils et traitements de signaux biologiques qui ne constituent pas un examen de biologie médicale, les catégories de personnes pouvant les réaliser et les conditions de réalisation de certains de ces tests, recueils et traitements de signaux biologiques).

Ainsi ils ne peuvent être réalisés que par un biologiste médical ou, pour certaines phases, sous sa responsabilité (article L. 6211-7 du Code de la santé publique)

Il revient donc au médecin du travail de se rapprocher d'un biologiste médical pour, notamment, organiser le prélèvement de l'échantillon biologique, connaître la technique d'analyse à utiliser et les conditions de validation du résultat.

Outils juridiques à la disposition de l'employeur

En plus des moyens et des outils présentés précédemment (voir le sous dossier moyens et outils dans **prévenir les risques**) l'employeur dispose de plusieurs leviers juridiques à sa disposition en vue de prévenir les risques liés aux pratiques addictives ainsi que de moyens de contrôle et de dépistage.

Le document unique

Les pratiques addictives concernent de nombreux salariés quels que soit le secteur d'activité ou la catégorie socioprofessionnelle. Ces consommations de substances psychoactives, occasionnelles ou répétées, comportent des risques pour la santé et la sécurité des salariés. De plus, certains facteurs liés au travail peuvent favoriser les pratiques addictives. Il est donc nécessaire d'inscrire le risque lié aux pratiques addictives dans le document unique d'évaluation des risques. (article R. 4121-1 du Code du travail).

Ce document est mis à la disposition des salariés, des membres du comité social et économique (le cas échéant du CHSCT / délégués du personnel), du médecin du travail, de l'agent de contrôle de l'inspection du travail et des agents des Carsat (article R. 4121-4 du Code du travail).

Encadrement des boissons alcoolisées dans l'entreprise

Le Code du travail limite strictement les boissons alcoolisées pouvant être introduites sur le lieu de travail. Ainsi « aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail. Lorsque la consommation de boissons alcoolisées, (...) est susceptible de porter atteinte à la

sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur, en application de l'article L. 4121-1 du code du travail, prévoit 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, qui peuvent notamment prendre la forme d'une limitation voire d'une interdiction de cette consommation, doivent être proportionnées au but recherché » (article R. 4228-20 du Code du travail)

Le règlement intérieur

En complément du document unique, le règlement intérieur est un outil juridique participant à la prévention des risques liés aux pratiques addictives. Il convient toutefois d'être vigilant aux dispositions qui y seront insérées, dans la mesure où ce document ne peut aborder que les points relatifs à la santé, la sécurité et la discipline (article L. 1321-1 du Code du travail). Il ne peut en outre contenir aucune disposition apportant, aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives, de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature des tâches à accomplir.

A titre d'exemple, le règlement intérieur peut contenir :

- des mesures d'interdiction totale ou partielle de l'alcool sur le lieu de travail si les risques rencontrés sur les postes de travail le justifient (la motivation de ces mesures doit être inscrite dans le règlement intérieur, article R. 4228-20 du Code du travail) ;
- des mesures d'encadrement des pots d'entreprise ;
- la liste des postes de sûreté et de sécurité pour lesquels un dépistage de consommation d'alcool ou de drogues peut être pratiqué, ainsi que les modalités pratiques de réalisation du test de dépistage. (voir le sous-dossier « moyens de contrôle et de dépistage »)
- le rappel des dispositions du Code de la route. (ex : article R. 234-112 : interdiction pour les titulaires d'un permis probatoire et les conducteurs de transport en commun de conduire un véhicule de transport en commun avec une alcoolémie égale ou supérieure à 0,2 gramme par litre ; pour les autres catégories de véhicules, l'alcoolémie ne doit pas être égale ou supérieure à 0,5 gramme par litre) ;
- Le rappel de l'interdiction de pénétrer dans les locaux de travail sous l'emprise de stupéfiant ainsi que la possibilité de recourir au dépistage de produits stupéfiants.

Pour plus d'informations sur le règlement intérieur consulter l'article TS « le règlement intérieur d'entreprise »

L'organisation des secours

L'employeur, responsable de la sécurité et de la santé physique et mentale des travailleurs, a en charge l'organisation des premiers secours aux accidentés et aux malades au sein de son entreprise (article R. 4224-16 du Code du travail). De plus, le Code du travail prévoit qu'il est interdit de laisser entrer ou

séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse (article R. 4228-21 du Code du travail). Or l'état d'ivresse est particulièrement difficile à définir médicalement. Au regard de ces dispositions, une procédure relative à l'organisation des secours face à un travailleur présentant un trouble du comportement (pas nécessairement provoqué par la consommation d'une substance psychoactive) doit être définie, après avis du médecin du travail. Ces mesures qui sont prises en liaison notamment avec les services de secours d'urgence extérieurs à l'entreprise doivent être adaptées à la nature des risques.

Moyens de contrôle et de dépistage à disposition de l'employeur

Vidéosurveillance

Ce système de contrôle ne peut être installé qu'afin d'assurer la sécurité des personnes et des biens. L'employeur doit préalablement avoir consulté les représentants du personnel, informé les salariés et adressé une déclaration à la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL).

En tout état de cause, si de telles mesures sont prévues, elles doivent être rappelées dans le règlement intérieur.

Fouille de vestiaire

La jurisprudence admet que l'employeur puisse faire procéder au contrôle du contenu des vestiaires, à condition que ce contrôle soit réalisé en présence du salarié, ou bien en cas d'empêchement exceptionnel en l'ayant informé et qu'il soit justifié par des raisons de sécurité, d'hygiène ou bien par un risque ou un événement particulier.

En tout état de cause, si de telles mesures sont prévues, elles doivent être rappelées dans le règlement intérieur.

Contrôle de l'imprégnation éthylique (ethylotest)

L'état d'ébriété des salariés peut constituer un risque important pour le salarié lui-même, les autres salariés ou les tiers.

L'employeur peut ainsi recourir au contrôle de l'alcoolémie sous réserve du respect de certaines dispositions.

Le recours au contrôle par éthylotest ne doit pas être systématique. Il doit être justifié par des raisons de sécurité. Le contrôle ne doit concerner que les salariés dont les fonctions sont de nature à exposer les personnes ou les biens à un danger.

La liste des postes pour lesquels un dépistage de consommation peut être pratiqué doit être précisée dans le règlement intérieur. La jurisprudence retient certains postes pour lesquels l'imprégnation alcoolique peut

constituer un risque pour le salarié, ses collègues ou des tiers et en particulier les postes suivants : conducteurs de véhicule automobile, conducteurs de poids lourds, ouvriers caristes, chauffeurs-livreurs.

Tests salivaires

Dans certains cas l'employeur peut décider de recourir au test salivaire de recherche de stupéfiants. Ceci nécessite d'être débattu lors des réunions des instances représentatives du personnel.

Les modalités d'usage du test salivaire de détection immédiate de produits stupéfiants sont encadrées par la jurisprudence (CE, 5 décembre 2016, n° 394178) :

- le test ne peut être réalisé par l'employeur ou un supérieur hiérarchique que s'il est inscrit au règlement intérieur,
- le test doit être réservé aux seuls postes pour lesquels l'emprise de la drogue constitue un danger particulièrement élevé pour le salarié ou pour les tiers et ne doit pas être systématique,
- le salarié doit pouvoir obtenir une contre-expertise médicale à la charge de l'employeur,
- l'employeur ou le supérieur hiérarchique réalisant ce test doit respecter le secret professionnel sur les résultats.

En tout état de cause, il convient de s'interroger sur l'intérêt du dépistage. En effet, les consommations de drogues (mais également d'alcool) ont des origines mixtes, liées à la vie privée mais aussi au travail (stress, horaires atypiques, port de charges lourdes...). Aussi, la prévention du risque lié aux pratiques addictives repose sur une approche collective. Le dépistage des consommations d'alcool et/ou de drogues n'est qu'un outil complémentaire au sein des différentes actions de prévention à mettre en place.

Quels sont les facteurs de risque ?

Les consommations de substances psychoactives peuvent être dues à des facteurs liés à la vie privée, mais aussi à la vie professionnelle.

En 2010, le Baromètre santé rapportait que 36,2 % des fumeurs réguliers, 9,3 % des consommateurs d'alcool et 13,2 % des consommateurs de cannabis déclaraient avoir augmenté leurs consommations du fait de problèmes liés à leur travail ou à leur situation professionnelle au cours des 12 derniers mois.

Consommations organisées dans le cadre du travail

Ce sont principalement les usages d'alcool lors des pots en entreprise, des séminaires, ou lors des congrès ou repas d'affaires. Des situations existent également avec d'autres produits. Ce peut être le cas, entre autres, lors de la fabrication, de la distribution et de la vente de substances psychoactives.

Pour le Baromètre de Santé publique France 2017, 11,7 % des hommes et 9,1 % des femmes déclarent que la consommation d'alcool fait partie de la culture de leur milieu professionnel.

Consommations pour tenir au travail

Ces usages peuvent avoir lieu lors du travail ou à d'autres moments. Les études ont identifié de nombreuses contraintes de travail associées à la consommation de substances psychoactives :

- stress,
- travail en contact avec le public,
- faible soutien au travail,
- harcèlement, brimades,
- travail de nuit ou nombre important d'heures de travail (48 h ou plus par semaine),
- travail monotone,
- poste de sécurité,
- exposition au froid ou à la chaleur,
- travail en plein air
- port de charges lourdes...

Alors que certains travailleurs ont recours à des médicaments psychotropes afin de compenser une souffrance psychique ou physique, d'autres l'utilisent en tant que produit dopant. L'objectif est alors de pouvoir rester enthousiaste au travail, fiable et productif.

À moyen ou long terme, l'usage répété de substances psychoactives peut devenir délétère pour la santé et la sécurité du travailleur. Il est donc nécessaire de prévenir les facteurs, notamment professionnels, responsables de ces consommations.

La prévention

Les actions de prévention portent sur les facteurs liés au travail favorisant les consommations, l'encadrement de l'alcool, la procédure à suivre en cas de trouble du comportement et la formation des travailleurs.

Les consommations de substances psychoactives (alcool, tabac, cannabis...) qu'elles soient occasionnelles ou répétées, comportent des risques pour la santé et la sécurité des salariés.

De plus, certains facteurs liés au travail peuvent favoriser les pratiques addictives.

Il est donc nécessaire d'inscrire le risque lié aux pratiques addictives dans le document unique et d'élaborer une démarche de prévention collective associée à la prise en charge des cas individuels.

L'élaboration de la démarche de prévention doit se faire dans un esprit de concertation, d'accompagnement et de soutien.

Concertation

D'une entreprise à l'autre, la perception et l'impact du risque lié aux pratiques addictives peut être différent. Aussi, la réussite d'une démarche de prévention nécessite l'implication de l'ensemble des acteurs de l'entreprise à travers, notamment, le Comité social et économique (CSE).

Si nécessaire, il peut être décidé de constituer un groupe de travail piloté par l'employeur, ou son représentant, regroupant des membres des instances représentatives du personnel, des membres de l'encadrement et du service des ressources humaines, des salariés et des membres du service de prévention et de santé au travail.

Pour mémoire, le service de prévention et de santé au travail est le conseiller de l'employeur, des travailleurs et de leurs représentants afin de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail (article L. 4622-2 du Code du travail). A ce titre, il est pleinement impliqué dans la démarche de prévention.

Pour mener à bien la concertation, il est fortement conseillé que chaque participant bénéficie d'un apport de connaissances sur les pratiques addictives : niveaux de consommation en population générale et en milieu de travail, effets sur la santé et la sécurité, facteurs de risque, lien travail – consommation, bases de la réglementation... Ceci permet à chacun de corriger les idées fausses et de faire tomber les tabous sur ce sujet.

Enfin, il peut être nécessaire d'être accompagné par une ressource externe telle que la Caisse régionale d'assurance retraite et de la santé au travail (Carsat), l'Agence nationale ou régionale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact, Aract), un intervenant en prévention des risques professionnels (IPRP) externe, un addictologue, une association spécialisée, un consultant...

Évaluation du risque lié aux pratiques addictives

Dans le cadre de la concertation entre les acteurs de prévention de l'entreprise, il est nécessaire d'évaluer le risque lié aux pratiques addictives et de l'inscrire dans le document unique.

Des indicateurs quantitatifs ou qualitatifs peuvent aider à l'évaluation de ce risque et le suivi des actions de prévention. Certains sont spécifiques aux pratiques addictives, d'autres non. A titre d'exemple et de manière non exhaustive, les indicateurs peuvent être :

- existence de pots, repas, congrès, séminaires... où sont présentes des boissons alcoolisées,

- existence de postes de travail participant à la fabrication, la vente ou la distribution de substances psychoactives (dont l'alcool),
- existence de postes avec horaires atypiques (travail de nuit, le week-end, horaires fragmentés...),
- existence de postes avec un nombre important d'heures de travail (exemple : plus de 48 h par semaine),
- existence de postes de travail en contact avec le public,
- existence de postes de travail exposant au froid ou à la chaleur,
- existence de postes de travail en extérieur,
- données anonymes du service de santé au travail sur les niveaux de consommation dans l'entreprise et leurs impacts,
- existence d'une alerte de la part du médecin du travail relative aux pratiques addictives,
- fréquence des visites médicales à la demande de l'employeur pour un problème supposé en lien avec une consommation de substance psychoactive,
- données anonymes du service social du travail sur les sollicitations pouvant être en lien avec une consommation de substances psychoactives,
- fréquence de déclenchement de la procédure « Troubles du comportement »,
- ...

D'autres éléments peuvent également être pris en compte :

- existence de postes de travail avec activités dangereuses : conduite de véhicules ou de machines dangereuses, travail en hauteur, manipulation de substances chimiques, port d'arme...,
- résultats de l'évaluation des risques professionnels connus pour favoriser les pratiques addictives : risques psychosociaux, risques liés à la charge physique de travail (TMS, lombalgies...), risques liés à l'organisation du travail (horaires atypiques, travail isolé...).

Mise en œuvre des actions de prévention

Après avoir évalué le risque lié aux pratiques addictives, il convient de décider et de prioriser les actions de prévention adaptées à l'entreprise en tenant compte, notamment, des avis du CSE et des conseils du service de prévention et de santé au travail.

Il est également nécessaire de prévoir, à distance, une évaluation de ces mesures de prévention.

Enfin, il est conseillé d'accompagner la mise en œuvre de ces actions par une communication auprès de l'ensemble des travailleurs.

Clés de réussite

- Être dans un esprit de concertation, d'accompagnement et de soutien. Ne pas être dans une logique de répression et de sanction
- Préserver un dialogue social de qualité

- Impliquer les représentants du personnel, les membres de l'encadrement et les acteurs de la santé au travail, avec appropriation de la problématique par la direction
- Fournir les moyens de formation et d'information appropriés à tous les niveaux hiérarchiques de l'entreprise
- Direction et encadrement doivent donner l'exemple : respect de la confidentialité, discrétion dans les interventions ou les mesures prises, organisation de « pots » sans alcool...

Exemples d'objectifs des actions de prévention

Les consommations de substances psychoactives ont une origine multifactorielle. Aussi, la prévention des pratiques addictives requiert une approche globale, qui peut nécessiter d'agir à différents niveaux dans le fonctionnement de l'entreprise.

Les objectifs présentés ici le sont à titre d'exemple et ne sont pas exhaustifs.

Prévenir les facteurs liés au travail favorisant les consommations

De nombreuses études ont montré que les risques psychosociaux (RPS), , certaines organisations du travail (horaires atypiques...), les contraintes physiques (travail au froid ou à la chaleur, port de charges lourdes...)... (cf **Exposition au risque**) sont impliqués dans les consommations de substances psychoactives. Il est donc nécessaire de s'assurer que ces risques ont été évalués et que les mesures de prévention sont adaptées. Il en est de même lorsque d'autres facteurs de risques sont également identifiés par les acteurs de l'entreprise.

Encadrer la consommation d'alcool

Le Code du travail encadre la consommation de boissons alcoolisées dans l'entreprise (article R. 4228-20).

Pour mémoire, l'alcool présente des risques (voir la rubrique Effets sur la santé et la sécurité) :

- pour la santé : dépression, dépendance, maladies cardiovasculaires, cirrhose, cancers, syndrome d'alcoolisation fœtale... L'alcool est responsable de 41 000 morts par an au sein de la population générale,
- pour la sécurité :
 - conduire sous l'emprise de l'alcool multiplie le risque d'être responsable d'un accident routier mortel par 17,8,
 - le risque d'accident du travail grave multiplié par 2 en cas de consommation hebdomadaire d'au moins 2 verres par jour chez la femme, ou 4 verres par jour chez l'homme.

Si, après évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, l'employeur autorise l'alcool sur le lieu de travail (exemple : lors d'un pot), les consignes minimales à respecter sont :

- seuls le vin, la bière, le cidre et le poiré peuvent être proposés. Les quantités sont limitées à 1 ou 2 verres par personne présente,
- fournir systématiquement des boissons non alcoolisées,
- mettre à disposition des salariés de quoi se restaurer afin de limiter le pic d'alcoolémie. Pour mémoire, 1 verre standard d'alcool augmente l'alcoolémie de 0,25 g/l,

- prévoir un délai suffisant avant la reprise d'une activité dangereuse ou la conduite d'un véhicule. Pour mémoire, 1 verre d'alcool standard est éliminé en moyenne en 1 h 30,
- ne pas inciter les apprentis, les mineurs ou les femmes enceintes à consommer de l'alcool,
- ne pas insister quand un collègue ne souhaite pas boire d'alcool,
- rappeler la procédure à suivre en cas de troubles du comportement d'un collègue.

Les consignes à respecter pour la consommation de boissons alcoolisées sont à inscrire dans le règlement intérieur ou dans une note de service.

Structures d'aide et de prise en charge

Différents moyens existent pour faire le point sur sa consommation de substance psychoactive, obtenir des conseils pour la réduire ou l'arrêter ou pour aborder le sujet des pratiques addictives avec un ami ou un membre de la famille.

Le médecin traitant a également un rôle important dans le conseil, la prise en charge et l'orientation des patients. Il en est de même pour le médecin du travail.

En ligne

- Addict'aide : <https://www.addictaide.fr>
- Tabac info service : <https://www.tabac-info-service.fr>, ou par téléphone : 3989
- Alcool info service : <https://www.alcool-info-service.fr>, ou par téléphone : 0 980 980 930
- Drogues info service : <http://drogues-info-service.fr>, ou par téléphone : 0 800 23 13 13

Structures spécialisées

- Centres de soins, d'accompagnement et de prévention en addictologie (CSAPA) : structures médico-sociales où la prise en charge est gratuite et peut être anonyme. Les CSAPA sont constitués d'équipes pluridisciplinaires (médecins, psychologues, assistants sociaux, éducateurs)
- Consultations jeunes consommateurs (CJC) : ces consultations s'adressent plus spécifiquement aux personnes de moins de 25 ans. Les CJC sont rattachés aux CSAPA et disposent également d'une équipe pluridisciplinaire
- Consultations hospitalières : de nombreux hôpitaux assurent des consultations en addictologie. Ils disposent également d'équipes de liaison et de soins en addictologie (ELSA) qui interviennent dans les différents services hospitaliers lorsqu'un patient présente un problème de pratique addictive
- Addictologues ou tabacologues libéraux : ces médecins permettent une prise en charge en médecine de ville et peuvent travailler en liaison avec les autres structures spécialisées (CSAPA, CJC, ELSA...)

Les adresses des structures spécialisées sont disponibles auprès des médecins traitants ou sur les sites internet spécialisés (Addict'Aide, Alcool Info Service, Drogues Info Service, Tabac Info Service).