

Addictions : prévention

SOMMAIRE

- 1 Quand le travail participe-t-il à l'usage de stupéfiants ?
- 2 À quels effets s'expose le travailleur ?
- 3 Que faire en matière de prévention ?
- 4 Qui pour accompagner dans la démarche de prévention ?



p. 1/2

Code du travail

Articles Lp. 4121-1 à Lp. 4121-7,
Lp. 4131-1, Lp. 4141-1, Lp. 4142-1

1 Quand le travail participe-t-il à l'usage de stupéfiants ?

En présence de **contraintes physiques ou organisationnelles**, le travailleur pourrait chercher à :

- Calmer une douleur physique ou psychique
- Stimuler son activité mentale
- Combattre l'anxiété
- Se détendre ou se relaxer

Quand des **substances psychoactives** sont disponibles sur le lieu de travail :

- Lieu de fabrication
- Lieu de prescription
- Lieu de vente

Quand le travailleur est isolé

Exemples de postes et métiers les plus concernés :

Postes

Poste de nuit et isolé
Poste à responsabilités élevées
Poste exigeant de la vigilance
Poste de conduite ou de pilotage



Métiers

Métiers de la surveillance, restauration, etc.
Métiers de la santé, du droit, de direction, etc.
Métiers de la surveillance, de l'industrie, etc.
Métiers du transport, de la logistique, etc.

2 À quels effets s'expose le travailleur ?

- À une perte d'attention ou de vigilance
- À une modification de la perception du risque et/ou de la prise de risque
- À une mise en danger de sa personne et/ou de tiers.

3 Que faire en matière de prévention ?

Après avoir évalué les risques professionnels liés à l'usage de stupéfiants de la même manière que les autres risques professionnels, et les avoir inscrits dans le document d'évaluation des risques de l'entreprise (DEVRP), l'employeur :

DOIT

- Informer et sensibiliser les travailleurs quant à l'usage de stupéfiants et ses conséquences au travail
- Former les travailleurs pour prévenir les situations ou les conditions de travail favorisant l'usage de stupéfiants



PEUT

- Interdire l'usage de produits stupéfiants en l'inscrivant dans le règlement intérieur ou une note de service
- Permettre aux travailleurs d'autoévaluer leur dépendance aux stupéfiants
- Coconstruire des fiches de constat des troubles du comportement d'un travailleur avec les IRP et le médecin du travail.

Comment faire passer l'information ?

- En favorisant le dialogue sur les stupéfiants/addictions dans l'entreprise
- Par voie d'affichage dans l'entreprise

Exemples de **formations** pour prévenir l'usage de stupéfiants :

Formations « conditions de travail »

- Gestion du stress
- Gestion du temps et des priorités
- Gestes et postures
- Management (comment reconnaître les signes d'addiction, etc.)

Formations « santé et sécurité »

- Premiers secours en santé mentale (PSSM)
- Sauveteur secouriste au travail (SST)
- Prévention des risques psychosociaux
- Sensibilisation aux risques psychosociaux

4 Qui pour accompagner dans la démarche de prévention ?

Dans l'entreprise

- Instances représentatives du personnel - DP ou CHSCT (consultation, mise en place de protocoles, de moyens, etc.)
- Encadrants, collègues de travail

Hors de l'entreprise

- Médecine du travail
- Centre de prévention et de soin des addictions (CPSA)
- Autres intervenants en qualité de vie et conditions de travail (QVCT)
- Associations de lutte contre les addictions

Liens utiles

<https://www.service-public.pf/dsp/drogues-addictions/>
<https://www.service-public.pf/dsp/centre-prevention-soin-addictions/>

<https://www.addictaide.fr/>
<https://www.drogues.gouv.fr/>

FOCUS : Évaluez les risques professionnels

Pour prendre en compte les situations ou les conditions de travail favorisant les risques liés à l'usage de stupéfiants

Exemples de situations ou de conditions de travail :

Situations stressantes, activités contraignantes, horaires atypiques, travail répétitif, cadences rapides, etc.

Pour élaborer un plan d'actions de prévention collective adapté

Exemples d'actions de prévention collective :



- Mise en place d'une organisation de travail adaptée (respect de la durée de travail, respect des durées minimales de repos, etc.)
- Mise en œuvre de mesures visant à lutter contre les risques psychosociaux (RPS).

Pour élaborer un plan d'actions de prévention individuelle adapté

Exemples d'actions de prévention individuelle :



- Mise en place d'un aménagement ou d'une transformation du poste de travail
- Rédaction d'une procédure de sécurité pour la prise en charge d'un travailleur présentant un trouble du comportement
- Au besoin, l'employeur peut proposer de mettre en place un programme individualisé d'accompagnement psychologique.

Médicaments altérant la vigilance au travail

Certains médicaments comme les benzodiazépines, les somnifères, les antidépresseurs ou les neuroleptiques peuvent présenter de véritables risques pour la sécurité des travailleurs en diminuant leurs réflexes, en causant des troubles visuels ou encore de la somnolence.

Les traitements médicaux relevant du **secret médical**, l'employeur ne peut exiger qu'un salarié lui transmette des données sur son état de santé. Aussi, le salarié se renseigne sur les effets des traitements médicamenteux qui lui sont prescrits. Pour cela, il peut se rapprocher du médecin de travail dans le cas où il occupe un poste hypersensible ou en cas de doute sur sa capacité à pouvoir occuper son poste de travail.

Prévoir la rédaction d'une procédure de comportement anormal d'un travailleur



Face au comportement anormal d'un travailleur, il convient de prendre des mesures pour le protéger et protéger les autres travailleurs. Par exemple, en élaborant une procédure en coopération avec les instances représentatives du personnel (délégués du personnel ou membres du CHSCT) et le médecin du travail.

Exemple de procédure :

- Éloigner le travailleur de son poste de travail / Arrêt de son activité
- Isoler le travailleur dans un endroit adapté en le maintenant sous surveillance
- Ne pas le laisser quitter seul l'entreprise / Le faire raccompagner par un collègue ou un proche
- Au besoin, appeler les secours (SAMU : 15 / Pompiers : 18)
- Signaler l'incident au médecin du travail
- Prévoir une visite médicale avec le médecin du travail
- Mettre par écrit les circonstances et conséquences entourant l'incident.

DÉFINITIONS

Stupéfiant :

Substance psychoactive interdite pouvant entraîner une accoutumance voire une dépendance physique ou psychique.

Substance psychoactive :

Toute substance qui, en raison de sa nature chimique, perturbe le fonctionnement du système nerveux central (sensations, perceptions, humeurs, sentiments, motricité) ou qui modifie les états de conscience.

Addiction :

Dépendance très forte (à une substance nocive, une pratique) entraînant une conduite compulsive et, est un état de dépendance périodique ou chronique à des substances ou à des comportements.

Trouble du comportement :

Comportement anormal, inhabituel pouvant se traduire par des propos incohérents, de l'agressivité, des pertes d'équilibre, de la négligence de l'apparence, ou par des agissements inadaptés, etc.