



ADDICTIONS



REGLEMENTATION

Employeur :

Code du travail

- Art. L4121-1
- Art. R4624-34
- Art R.4228-20
- Art R4228-20

Salarié :

Code du travail

- Art. L4122-1
- Art L4131-1
- Art R4624-34

Service de santé au travail :

Code du travail

- Art L 4622-22
- Art. L4622-3
- Art R.4624-34 et 35

Code de la Santé Publique

- Art L.1110-4

Document Unique

Code du travail

- Art R.4121-1
- Art.4121-4

DESCRIPTION DU RISQUE

DÉFINITION :

Les addictions sont des dépendances à des substances ou des activités qui nuisent à la santé et au bien-être des personnes.

Elles se manifestent par une perte de contrôle, une poursuite malgré les conséquences négatives, et une difficulté à arrêter ou à réduire la consommation ou la pratique.

Elles sont influencées par des facteurs personnels, environnementaux et liées aux caractéristiques des substances ou des activités.

SITUATIONS EXPOSANTES :

- ➔ Vulnérabilité génétique à l'addiction
- ➔ Recherche d'expériences, comportements impulsifs ou compulsifs
- ➔ Une fragilité psychique (introversion, anxiété, dépression, mauvaise estime de soi, difficultés à résoudre ses problèmes, impulsivité, recherche de sensations fortes...)
- ➔ Famille de fumeurs, facilitant ainsi l'accès au tabac
- ➔ Consommation de substances illicites (ex : cannabis) ou licites (exemple : l'alcool) dans l'entourage
- ➔ La facilité d'accès : jeux sur internet, jeux d'argent, drogues...

LES RISQUES POUR LA SANTÉ

- Alcool** x 8,5
le risque d'accident routier mortel
- Cannabis** x 1,8
le risque d'accident routier mortel
- Cocaïne**
Troubles de la mémoire, dépression, risque d'infarctus
- Médicaments psychotropes**



CONSEILS DE PREVENTION

- ⇒ Prévention des facteurs liés au travail favorisant les consommations de substances psychoactives :
 - Consommations organisée dans le cadre du travail (pots d'entreprise, repas d'affaires...)
 - Consommations pour tenir au travail (stress, heures supplémentaires, objectifs de résultats, horaires atypiques, poste de sécurité...)
- ⇒ Encadrement de la consommation d'alcool dans l'entreprise (règlement intérieur, DUERP)
- ⇒ Organisation des secours face à un salarié présentant un trouble du comportement
- ⇒ Actions de formation, d'information des travailleurs sur les risques liés aux pratiques addictives, les aides possibles, la réglementation en vigueur...

COMMENT AGIR ?



TROUBLES DU COMPORTEMENT D'UN SALARIÉ SUR LE LIEU DE TRAVAIL

LES SIGNES D'ALERTE

- ⇒ Troubles de l'élocution
- ⇒ Troubles oculaires (yeux vitreux, injectés de sang, pupilles dilatées...)
- ⇒ Troubles de la motricité (perte de coordination et d'équilibre)
- ⇒ Troubles de l'attention, de la concentration, de la vigilance... Temps de réaction allongé
- ⇒ Propos incohérents
- ⇒ Perte d'inhibition
- ⇒ Somnolence, agitation, agressivité, désorientation...

Les comportements « inquiétants », préoccupants, et donc potentiellement dangereux pour la sécurité du salarié et de son entourage peuvent avoir des causes multiples :

- ⇒ certains médicaments
- ⇒ exposition professionnelle à certains produits (solvants)
- ⇒ certaines pathologies (diabète, épilepsie, attaque cérébrale...)
- ⇒ substances (alcool, cannabis...)

DANS L'URGENCE :

Éloigner la personne de tout danger et organiser sa sortie de l'entreprise

La prise en charge du salarié aura donc pour unique objet de mettre fin à une situation de danger. Y répondre est de la responsabilité de l'employeur. La recherche des causes (substances et/ou maladies) n'a pas de caractère d'urgence et relève de la prise en charge médicale.

CONDUITE A TENIR

- ➔ Éloigner le salarié de son poste de travail et le mettre en sécurité. Ne pas le laisser seul. Ne pas prendre l'initiative de le raccompagner chez lui
- ➔ Prévenir un sauveteur-secouriste du travail, à défaut un collègue ou un responsable présent
- ➔ Dans tous les cas, appeler le SAMU (n°15) pour solliciter un avis médical

Être factuel : décrire les faits, les changements observés

Ne parlez pas d'alcool ou de drogue (sauf si vous l'avez vu de vos propres yeux....), il peut s'agir d'autre chose.

- ➔ Suivre les consignes données par le médecin régulateur du SAMU
- ➔ Prévenir l'employeur
- ➔ Noter la description des faits sur le document « Fiche de constat »

DÈS LE RETOUR DU SALARIÉ AU TRAVAIL, IL EST RECOMMANDÉ :

- ➔ De prévoir une « visite médicale auprès du Médecin du Travail à la demande de l'employeur »
 - ➔ Accompagner cette demande d'une copie de la fiche de constat
- ➔ LE SALARIÉ DEVRA ÊTRE INFORMÉ DU MOTIF DE CETTE VISITE PAR L'EMPLOYEUR

TESTS DE DEPISTAGE

UNIQUEMENT POUR LES POSTES À RISQUES :

Un test de dépistage (alcool ou cannabis) peut être réalisé au sein de votre entreprise uniquement si celui-ci est prévu dans votre règlement intérieur et si les postes à risque sont consignés dans le DU.

Il ne peut être pratiqué systématiquement pour l'ensemble du personnel et doit être strictement limité à des circonstances et des situations de travail particulières identifiées.

Seule l'existence d'un risque ou d'une situation dangereuse pour le salarié ou les tiers et la nécessité d'y mettre fin justifie cette pratique. Il est recommandé d'effectuer le contrôle en présence d'une tierce personne pour garantir l'impartialité et constituer un témoignage éventuel.

DÉFINITION DES POSTES À RISQUES : Extrait de l'Article R4624-23 du Code du Travail

I.-Les postes présentant des risques particuliers sont ceux exposant les travailleurs :

- 1° A l'amiante ;
- 2° Au plomb dans les conditions prévues à l'article [R. 4412-160](#) ;
- 3° Aux agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction mentionnés à l'article [R. 4412-60](#) ;
- 4° Aux agents biologiques des groupes 3 et 4 mentionnés à l'article [R. 4421-3](#) ;
- 5° Aux rayonnements ionisants ;
- 6° Au risque hyperbare ;
- 7° Au risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages.

II.-Présente également des risques particuliers tout poste pour lequel l'affectation sur celui-ci est conditionnée à un examen d'aptitude spécifique. Par exemple, l'autorisation de conduite, l'habilitation électrique

III.-S'il le juge nécessaire, l'employeur complète la liste des postes entrant dans les catégories mentionnées au I. par des postes présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité du travailleur ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail...

EXEMPLE DE FICHE DE SIGNALEMENT

FICHE DE CONSTAT

SALARIE CONCERNE

NOM :

PRENOM :

DATE : HEURE :

LIEU DE L'INCIDENT :

NOM DU TEMOIN :

DESCRIPTION DES TROUBLES DU COMPORTEMENT OBSERVÉS

Trouble de la parole oui non

Troubles oculaires (yeux vitreux, injectés de sang, pupilles dilatées...) oui non

Gestes imprécis oui non

Propos incohérents oui non

Troubles de l'équilibre oui non

Désorientation oui non

Agitation oui non

Agressivité oui non

Somnolence oui non

Sueurs oui non

Autres, précisez : _____

PRISE EN CHARGE

Appel SAMU (15) : Date : Heure :

SUIVI DES CONSIGNES DU SAMU :

Maintien du salarié en entreprise

Orientation hospitalisation

Avec Transport : SAMU POMPIER AMBULANCE

Retour au domicile ou médecin traitant :

Avec Transport : FAMILLE PROCHE AUTRE :

Documentation et outils

-INRS dossier « addictions »

-Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion

-ameli.fr

-Ministère de la santé et de la prévention