

SANTÉ ET TRAVAIL:
INTERVENIR SUR LES **USAGES** DE
PSYCHOTROPES ET LES **ADDICTIONS** DES
PROFESSIONNELS

GA-FC (Groupement Addiction Franche Comté)
Dr Catherine Benner, médecin addictologue
Mr Julien Bouvret, coordonnateur du GA-FC



Groupement Addictions
FRANCHE-COMTÉ

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](#)).
-

L'employeur :

Article L4121-1 Modifié par Ordonnance
n°2017-1389 du 22 septembre 2017 - art. 2



- **L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.**
- Ces mesures comprennent :
 - 1° Des **actions de prévention** des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article [L. 4161-1](#) ;
 - 2° Des **actions d'information et de formation** ;
 - 3° La mise en place d'une **organisation et de moyens adaptés**.
- L'employeur **veille à l'adaptation** de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Article L4121-2

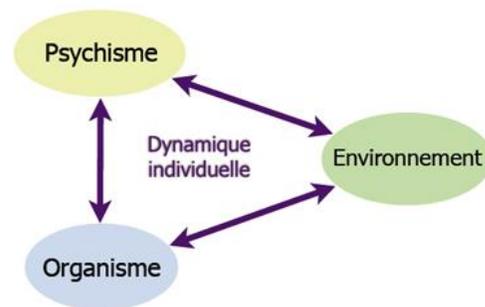
Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 5

L'employeur met en œuvre les mesures prévues à [l'article L. 4121-1](#) sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

- 1° **Eviter les risques** ;
- 2° **Evaluer les risques** qui ne peuvent pas être évités ;
- 3° **Combattre les risques** à la source ;
- 4° **Adapter le travail à l'homme**, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- 5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- 6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- 7° **Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants**, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux [articles L. 1152-1](#) et [L. 1153-1](#), ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article [L. 1142-2-1](#) ;
- 8° **Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle** ;
- 9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs.



La santé, un concept évolutif



« La santé c'est la mesure dans laquelle un groupe ou un individu peut d'une part, **réaliser ses ambitions et satisfaire ses besoins** et, d'autre part, **évoluer avec le milieu ou s'adapter à celui-ci** »

- OMS, Charte d'Ottawa, 1986



« Un état de complet **bien-être physique, mental et social**, et **ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité** »

- Constitution de l'OMS, New York,

1946



Avant 1945



Pyramide des besoins, in A. Maslow, *Theory of Human Motivation*, 1943



Responsabilité des entreprises

- Mise en place de conditions de travail favorables à la préservation de la santé

- Obligations de préventions des risques psychosociaux



RISQUES PSYCHOSOCIAUX, C'EST QUOI EXACTEMENT ?

Violences externes
Insultes, menaces, agressions, incivilités

Stress
Déséquilibre entre les contraintes et les ressources

Violences internes
Harcèlement moral ou sexuel, conflits exacerbés

Conséquences pour le salarié

- Maladies cardiovasculaires
- Troubles musculosquelettiques
- Dépression et anxiété
- Épuisement professionnel ou burnout
- Suicide

© pour l'INRS

www.inrs.fr/risques/psychosociaux

Liens entre risques psychosociaux et « SPA » / « drogues »

LES 6 CATÉGORIES DE FACTEURS DE RISQUES PSYCHOSOCIAUX

1 Intensité et temps de travail

Surcharge de travail, existence d'objectifs irréalistes ou flous, longues journées de travail, instructions contradictoires, travail en horaires atypiques, imprévisibilité des horaires de travail...



2 Exigences émotionnelles

Tensions avec le public, contact avec la souffrance ou la détresse humaine, exigence de devoir cacher ses émotions...



3 Manque d'autonomie

Faibles marges de manœuvres pour faire son travail, rythme de travail imposé, ne pas pouvoir développer ses compétences, ne pas participer aux décisions...



4 Rapports sociaux au travail dégradés

Relations conflictuelles avec les collègues ou avec la hiérarchie, aucune perspective de carrière, harcèlement moral...



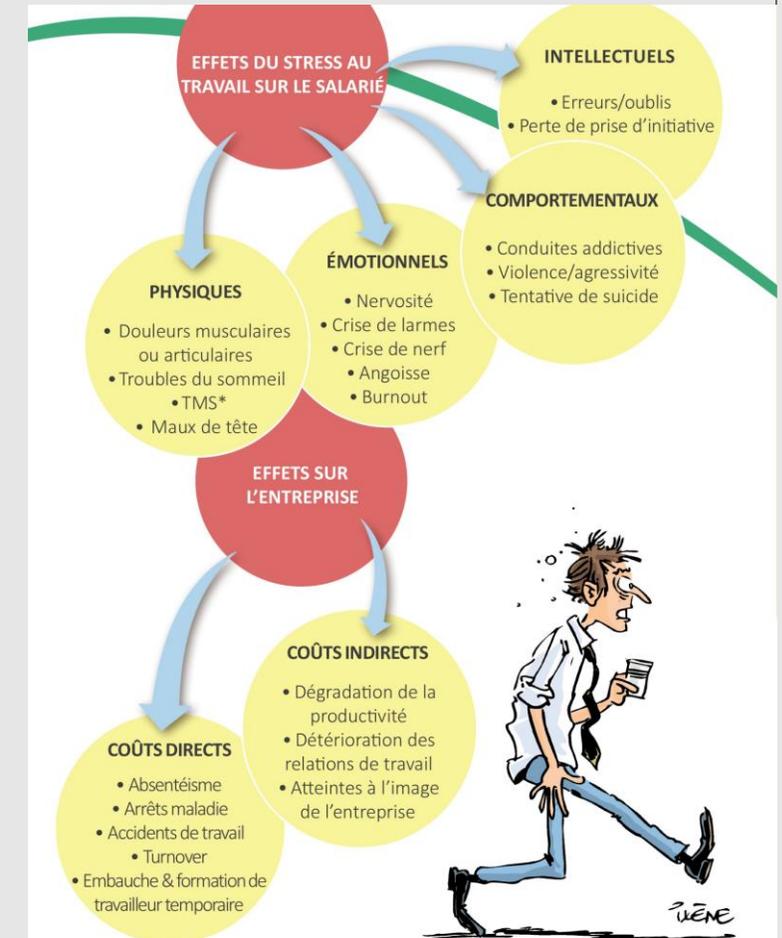
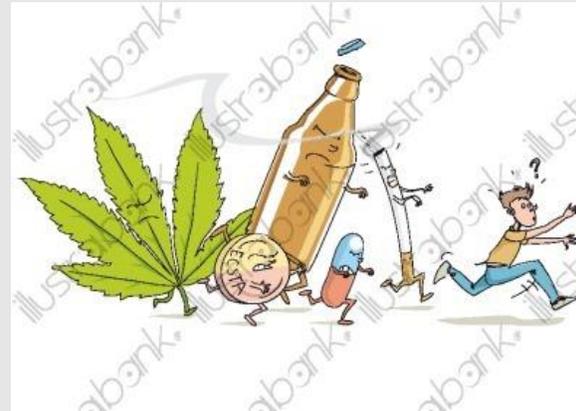
5 Conflits de valeurs

Ne pas être fier de son travail, ne pas pouvoir faire un travail de qualité...



6 Insécurité de la situation de travail

Peur de perdre son emploi, non maintien du niveau de salaire, contrat de travail précaire, restructurations, incertitude sur l'avenir de son métier...

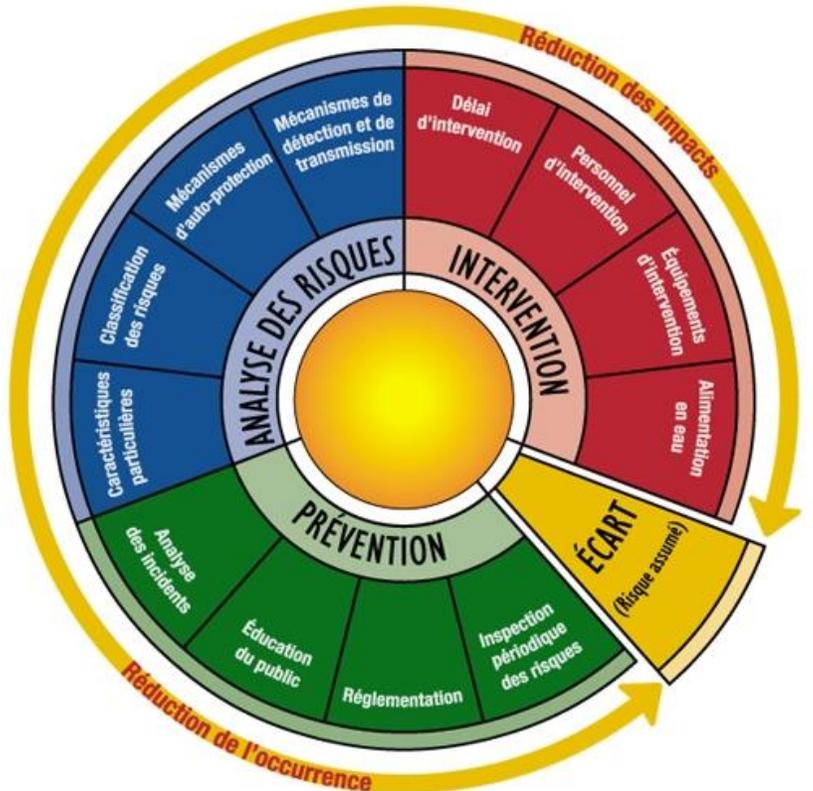


* Les troubles musculosquelettiques (TMS) regroupent une quinzaine de maladies qui affectent les muscles, les tendons ainsi que les nerfs des membres et de la colonne vertébrale.

Démarche en milieu



générale d'intervention professionnelle



Etape 1 : préparer la démarche de prévention

- Impliquer les acteurs ayant participé à l'évaluation des autres risques professionnels, en veillant à la pluridisciplinarité.
- Collecter les données et indicateurs sur les RPS.
- Définir le périmètre des unités de travail le plus approprié.

Etape 5 : réévaluer les facteurs de risques psychosociaux

- Définir des indicateurs de suivi et en vérifier l'évolution.
- Réévaluer les facteurs de risques et l'exposition des salariés.
- Actualiser le document unique.
- Réexaminer le plan d'actions précédent.



Etape 2 : évaluer les facteurs de risques psychosociaux

- Inventorier les facteurs de RPS dans les unités de travail.
- Analyser les conditions d'exposition des salariés à ces facteurs de risques.
- Transcrire cette évaluation dans le document unique.

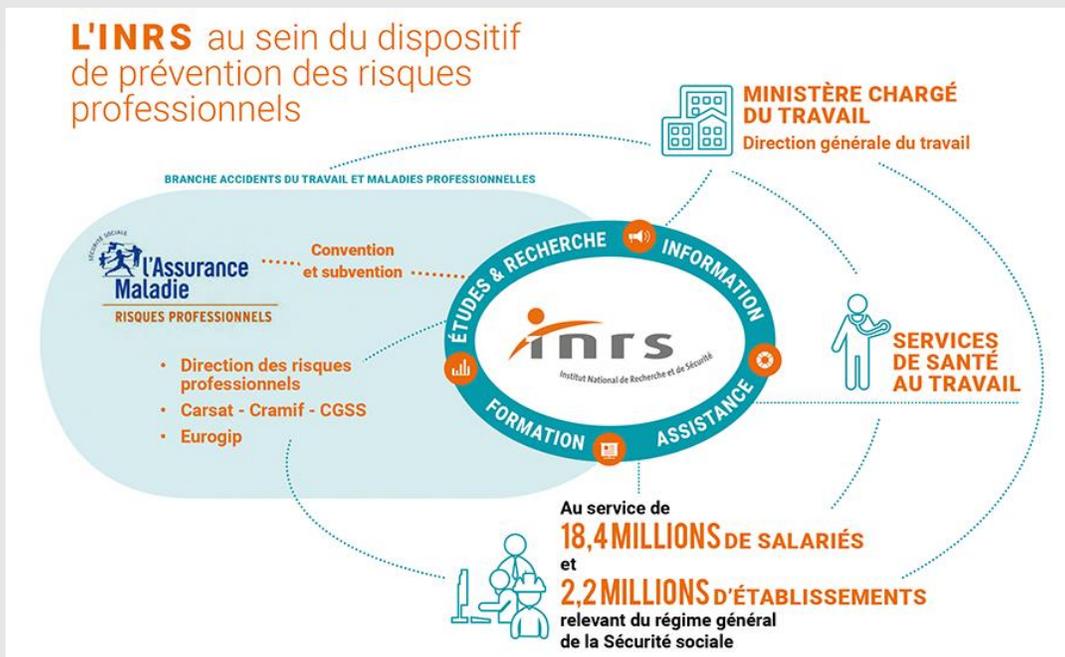
Etape 4 : mettre en œuvre le plan d'actions

- Implanter les actions.
- Piloter la mise en œuvre des actions.

Etape 3 : définir un plan d'actions

- Proposer des actions d'amélioration.
- Prioriser et planifier ces actions
- Reporter ces actions de prévention dans le document unique.
- Définir les moyens nécessaires à la réalisation du plan d'actions.

Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS) définit les risques psycho-sociaux comme des situations traduisant des effets sur la santé du salarié.



Le gouvernement lance le dispositif ESPER pour la prévention des conduites addictives



- **ESPER, pour Entreprises et les Services Publics s'Engagent Résolument, est un dispositif qui vise à améliorer la prévention des conduites addictives dans le monde professionnel et à promouvoir la santé au travail.**
- Porté par la **MILDECA** (Mission interministérielle de lutte contre les drogues et les conduites addictives) et une vingtaine de partenaires, le dispositif ESPER (les Entreprises et les Services Publics s'Engagent Résolument) **répond à la nécessité de briser les tabous et de mobiliser tous les acteurs du milieu professionnel pour la prévention des conduites addictives.**
- ESPER comprend une **charte d'engagements** qui implique des responsabilités à assumer pour toutes les organisations employeur qui y adhère. Elle est structurée autour de 4 axes :
 - **1 Définir un projet global** de prévention des conduites addictives dans le cadre de la promotion de la santé au travail;
 - **2 Instaurer le dialogue et créer un climat de confiance;**
 - **3 Mettre en œuvre une démarche de prévention non-stigmatisante, respectant la dignité des personnes;**
 - **4 Accompagner les travailleurs vulnérables et prévenir la désinsertion professionnelle.**
- Le dispositif prévoit aussi la mise à disposition de nombreux outils pour mettre en place une démarche cohérente de prévention collective et individuelle.
- On y trouve par exemple « les 7 étapes clés pour réussir votre politique de prévention des conduites addictives » du **portail Addict'AIDE Pro**
- ou encore les « 5 ressources pour développer la qualité de vie au travail dans votre établissement » du **Réseau Anact-Aract.**

Addictions ou usages de substances psychoactives (SPA)?



Produits légaux

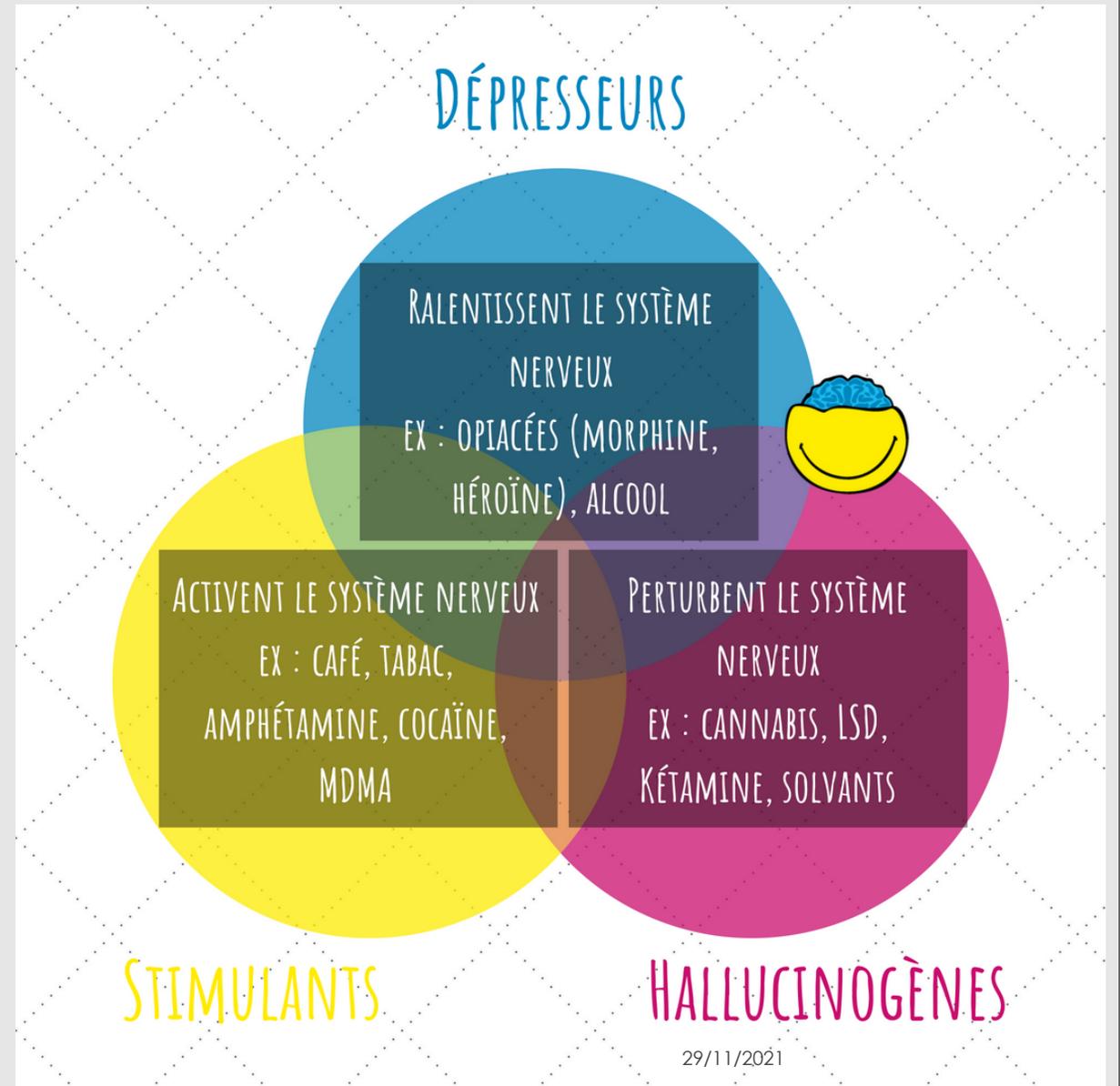
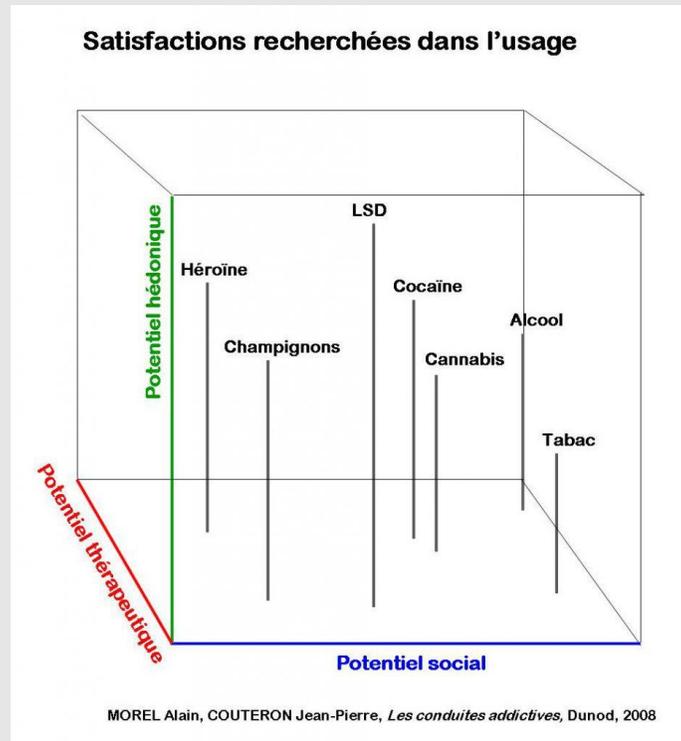
- Alcool, Tabac, Café,
- Médicaments (antalgiques, anxiolytiques, somnifères, neuroleptiques)

Produits illicites

- Cannabis, cocaïne (surtout « free-base » = crack),
- héroïne ou amphétamines



La classification des « produits »



Les dangers des substances : lesquels ?

Les déterminants

Rencontre entre un produit, un sujet, et un contexte

Sujet

Certains sujets , certains facteurs de vulnérabilité psychiatriques, psychosociaux
génétiques, traits de personnalité, âge de début ...

Addictologie

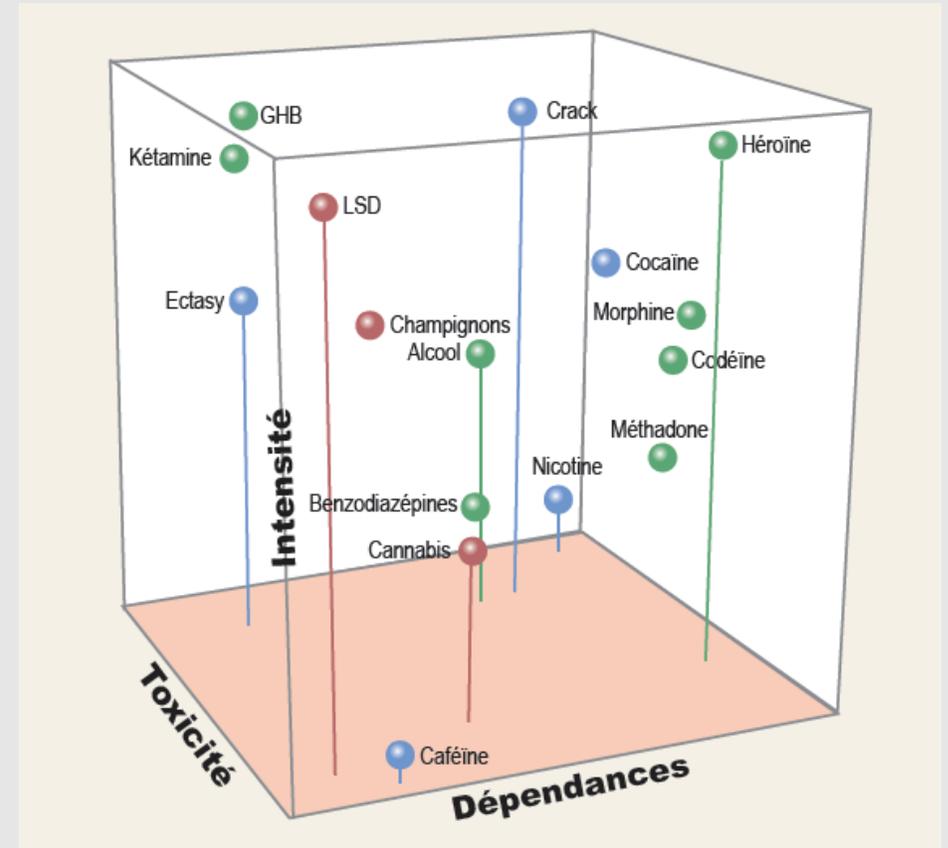
Substances

Certaines substances
Certains caractéristiques
Neurotoxicité, potentiel addictif

Contexte

Certains contextes
environnementaux,
culturels, familiaux

Participent à la mise en place de la pathologie et à son maintien
Points d'action possibles pour la thérapeutique et la prévention





En milieu professionnel



Les consommations exposent à des risques mais en régulent d'autres et peuvent avoir des **fonctions ressources**.

Les **notions d'usage et de troubles de l'usage** doivent être privilégiés pour pouvoir les investiguer, **objectivement et sans jugement**, avec tous les professionnels (usagers et non usagers) et comprendre leurs multiples liens avec le travail.



Les psychotropes : remède et poison

Poison

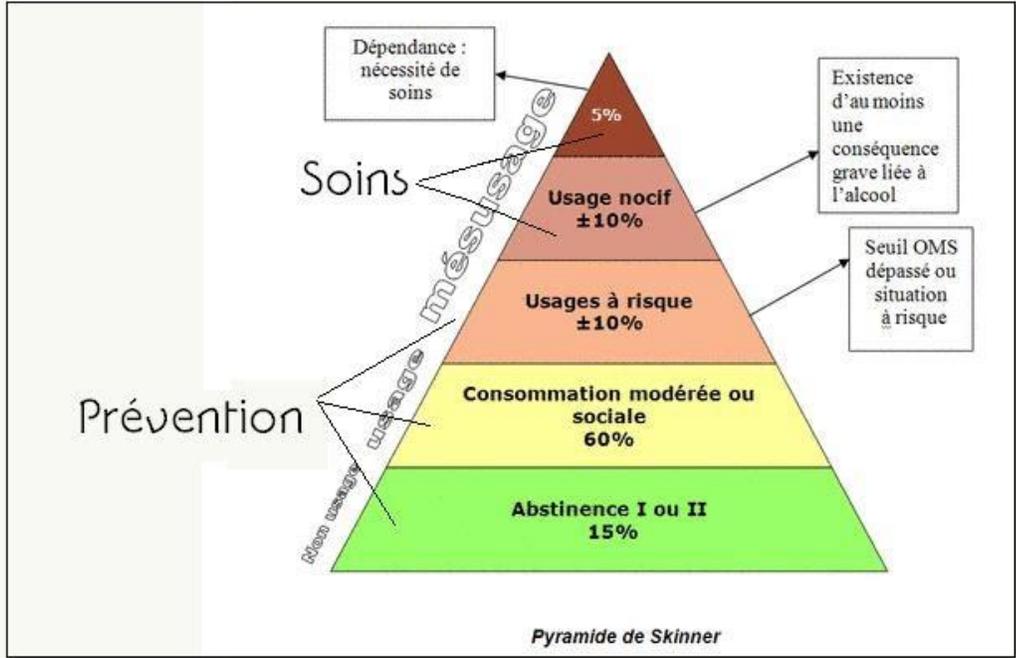
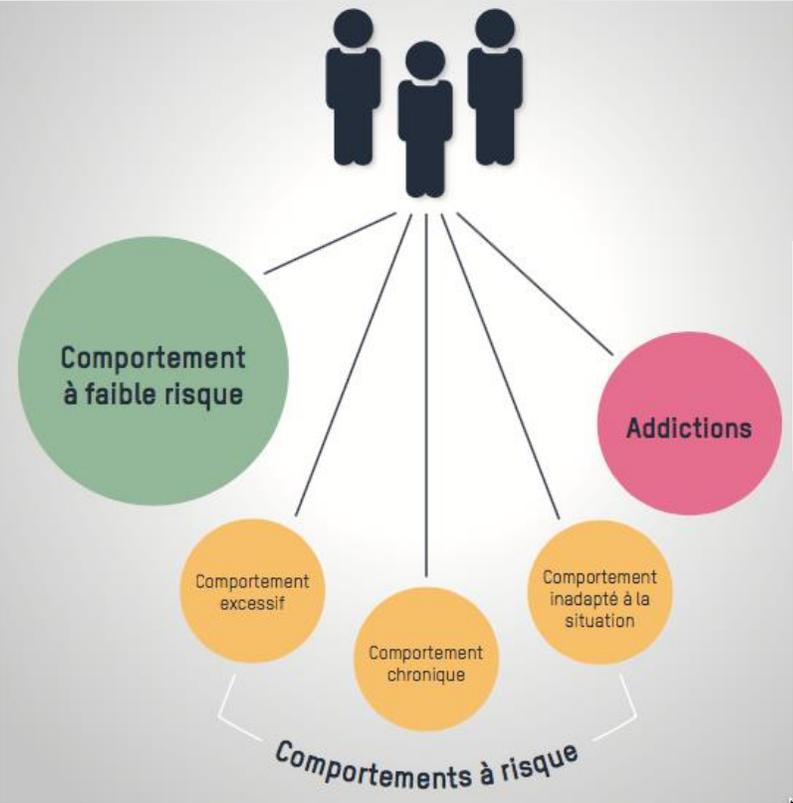
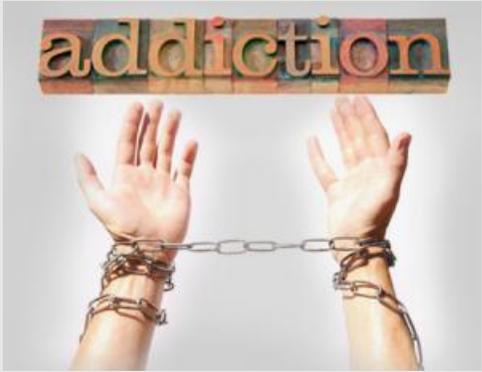
- Altère la concentration, la vigilance, la productivité,
- Entraîne de la fatigue, ou altère le sommeil
- Altération de l'ambiance, des relations et de l'équité au travail
- Retard ou absentéisme, licenciement
- Agressivité, violences ou autres comportements inadaptés
- Risques d'accidents divers pour soi et les autres
- Risques sur la santé personnelle et familiale

Remède

- Permet de travailler dur ou longtemps, en 3 x 8,
- quelquefois malgré les douleurs
- de supporter le manque de reconnaissance, une ambiance délétère,
- la précarité des horaires ou de l'emploi ,,,
- Compense l'ennui, le travail répétitif,
- Permet le lâcher-prise



Qualifier les usages, avant l'addiction



L'usage simple ou socialement accepté

- Consommation
sans conséquences
négatives majeures (comportement, santé),
ni pour soi, ni pour les autres !!!!



L'usage à risque

- Familial
- Relationnel
- Professionnel
- Santé physique, mentale et sociale
- Judiciaire
- Financier





Usage nocif ou abusif

- Consommation répétée qui entraîne des problèmes de santé (corps, psychisme et social) pour le sujet lui-même ou son entourage:

Episodes de consommation et/ou possibilité d'arrêt



DEPENDANCE

- Impossibilité de faire autrement
- **Symptômes de manque:**
- Vie centrée sur le produit
- Abandons ou pertes multiples
- Souffrance



Les bénéfices attribués aux consommations de produits ... au début ! *Un exemple rapporté*



Aider à s'endormir ,
éviter de penser,
décompresser,
« lacher-prise »

Aider dans le
relationnel, la
cohésion d'équipe,
l'intégration,
l'appartenance

Permettre la
convivialité, le
plaisir, célébrer, tenir
compagnie, donner
du sens à la vie

Apaiser l'angoisse ,
le doute, les
craintes, mais aussi
les douleurs,
« euphoriser »

Stimuler, motiver,
renforcer, permettre
d'assurer le travail
exigé, « enchaîner »,
se mobiliser

Les inconvénients



Fatigue, manque de concentration, retards et absentéisme,

Risque accidents, traumatismes et handicaps physiques ou intellectuels

Troubles du sommeil, troubles des fonctions vitales organiques, maladies

Perte de confiance, de mémoire, d'estime de soi, perte de compétences, isolement

Impact financier , familial, relationnel, juridique

Insécurité en entreprise, conflits au travail, malaise relationnel

Dangers + risques à consommer



- Toxicité propre du produit, quantité, fréquence
- mode de consommation
- L'individu
- Conséquences de la dépendance (exclusion, isolement Parcours de vie, famille...)

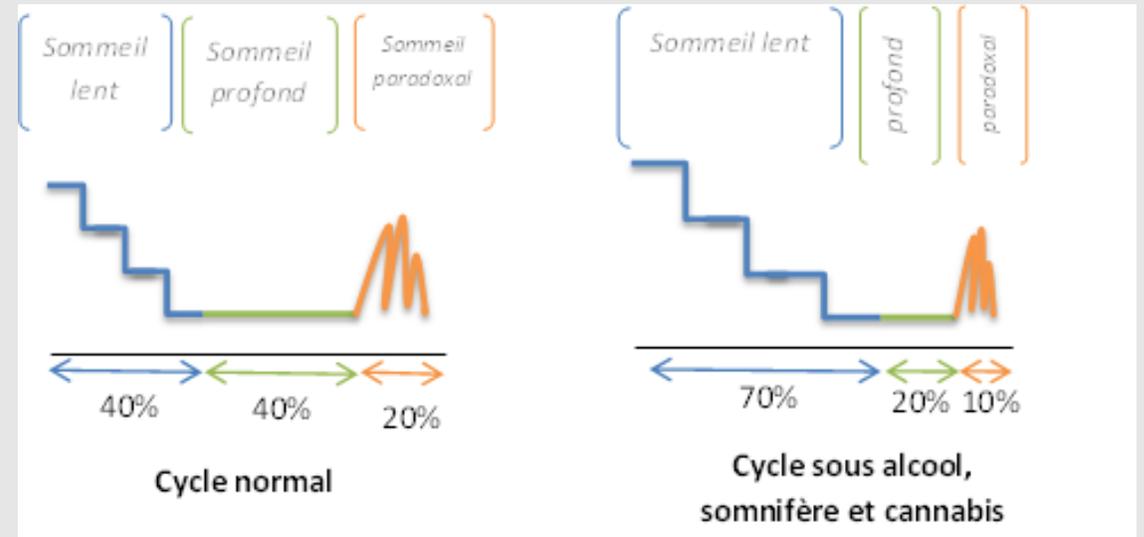


Qualité du sommeil

indispensable

à l'équilibre mental et physique

- Nettoyage=régulation psychique
- Rangement=mémorisation, apprentissage
- Exploration des ressources par l'inconscient
- Recharge énergie= repos physique, maintenance,
- Recharge matériel et réparation
- Nettoyage du cerveau



La prévention des addictions en milieu professionnel se décline en 2 axes :

Managériale

- **Interdiction et contrôle** des consommations de SPA
- **Gestion des situations** d'incapacité et de troubles du comportement entendus comme des sources de dysfonctionnements pouvant perturber l'espace de travail
- **Le suivi individualisé des contrevenants aux règles:**
les soutenir s'ils sont réputés malades, les sanctionner si leur conduite est estimée trop dangereuse ou inexcusable

Sanitaire

- Le **repérage** plus ou moins précoce des usages de SPA des salariés
- Le **suivi** médico-professionnel et l'orientation vers le **soin**
- L'adaptation éventuelle des postes de travail ou la restriction d'aptitude



Penser Réduction des risques



Il est préférable d'éviter de réduire les consommations à des risques et de prôner l'abstinence comme garant de la santé et de la sécurité au travail

La notion de RdR permet de questionner , de comprendre les consommations, les expériences de travail et, en même temps, de sécuriser les usages et leurs situations de travail, avec les professionnels.

Créer des espaces de discussion

si la personne parle

- Crainte du jugement des collègues et de l'employeur
- Disqualification des savoirs et des activités
- Défiance, placardisation ou perte d'emploi

Si elle se tait

- Culpabilité , mésestime de soi
- Crainte d'être découvert, de ne pas pouvoir consommer en cachette, des conséquences
(permis de conduire, erreurs, accidents)
- Double vie et mensonges , opposé à ses valeurs
- Malaise , isolement , défiance



Risques
psychosociaux :
9 conseils pour
agir au quotidien



Conclusion

*Cadrer et encadrer,
c'est « aller vers » le travail réel,
« avec » les professionnels
« au-delà » des représentations trompeuses sur les liens entre
la santé, la sécurité et les usages de psychotropes*



Annexes ressources

- Le document unique
- Encadrement de boissons alcoolisées dans l'entreprise
- Le règlement intérieur
- L'organisation de secours
- Moyens de contrôle et de dépistage de l'employeur



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 (éthylotest)**

- 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, chauffeur-livreur.

- **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.