PSAT

Prévention & Santé au Travail
en Franche-Comté

Pratiques addictives en milieu de travail

Le 19 mai 2020
Atelier interprofessionnel

Dr ORSET Céline
Florent THEODORI

OPSAT

Prévention & Santé au Travail
en Franche-Comté

PRATIQUES ADDICTIVES EN MILIEU DE TRAVAIL



PSAT

Prévention & Santé au Travail
en Franche-Comté

" 85 % des dirigeants d'entreprises affirment être préoccupés par les questions de toxicomanies et leurs impacts au travail * "

* Source : Enquête BVA - MILDECA/SIG 2014, Note d'analyse OFDT, 2015

CONDUITES ADDICTIVES AU TRAVAIL : QUELQUES CHIFFRES

18-35 ans
Tranche d'âge la plus concernée par la consommation d'alcool, de tabac et de cannabis.



Tous les métiers sont concernés



mais les métiers des arts et des spectacles, de l'hébergement/restauration, de l'agriculture, du transport, de la construction et ceux en relation avec le public sont parmi les plus exposés.

11% des femmes cadres
ont une consommation à risque d'alcool. Une prise de responsabilité augmente le risque de consommation d'alcool chez les femmes contrairement aux hommes.



37% des actifs
utilisent les outils numériques professionnels hors temps de travail.



	ACTIFS OCCUPÉS	DEMANDEURS D'EMPLOI
	**18,6%** ont eu un épisode d'alcoolisation ponctuelle importante dans le mois **9,5%** ont des ivresses répétées	**22,2%** ont eu un épisode d'alcoolisation ponctuelle importante dans le mois **14,5%** ont des ivresses répétées
	**28%** fument quotidiennement	**39,9%** fument quotidiennement
	**9,6%** ont consommé du cannabis dans l'année	**16%** ont consommé du cannabis dans l'année

Sources : Baromètre santé 2014, 2017 (Santé Publique France), (OFDT, 2017), Cohorte CONSTANCES, Etude ELEAS 2016

PSAT
Prévention & Santé au Travail en Franche-Comté

Approches sur l'usage de SPA et le milieu professionnel

Approche sécuritaire

A partir des risques que les conduites addictives peuvent faire peser sur la sécurité en milieu professionnel et sur les performances des organisations. Ces préoccupations restent importantes, notamment pour certains secteurs d'activité comme les transports où les questions de sécurité se posent de façon aigues.

Approche globale

Les problèmes des conduites addictives en milieu professionnel ne se réduisent cependant plus aujourd'hui à ces seules dimensions. Une seconde approche, plus actuelle et de portée plus générale, aborde le travail en tant que déterminant de la santé des salariés, elle-même facteur de sécurité et de performance des organisations, et s'intéresse ainsi aux liens entre conduites addictives et travail (organisation du travail, management, culture d'entreprise).

Ces deux approches sont en fait deux éclairages complémentaires d'un même phénomène et ne doivent pas être opposées.

PSAT

Prévention & Santé au Travail en Franche-C

Les paradoxes et les constats en entreprise

L'alcool : 10 à 20 % des accidents du travail la plupart chez des personnes non dépendantes (inserm)

Fait de société qui ne s'arrête pas aux portes de l'entreprise

Les pratiques addictives en milieu de travail

Conduite d'ordre privée qui peut avoir des conséquences graves au travail

Questions éthiques Rôle de l'individu? Rôle de l'entreprise ? Responsabilités?

Code du travail : Tolérance sur la consommation de certaines boissons (vin, bière, poiré, cidre)

?

Obligation de sécurité pour l'employeur

?

Il est interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse

PSAT
Prévention & Santé au Travail en Franche-Comté

Les addictions en milieu de travail

Tous secteurs, y compris ceux avec postes de sécurité
Dans l'entreprise → alcool, médicaments psychotropes puis cannabis

16 % des actifs consomment alcool au travail en dehors repas et pots (Inpes 2010)

16,6% des actifs ont recours à des médicaments psychotropes (Inpes 2010)

Le milieu professionnel induit-il des consommations de SPA?

1/3 des fumeurs réguliers,

9% des consommateurs d'alcool et,

13% des consommateurs de cannabis

déclarent avoir augmenté leurs consommations à cause de problèmes liés à leurs situations professionnelles au cours des 12 derniers mois.

Source : Baromètre santé 2010 (INPES)



Circonstances

- Le stress
- Les exigences liées au poste de sécurité
- Certains rythmes de travail dont le travail posté
- Les habitudes de consommation dans l'entreprise (la non consommation peut parfois être une cause d'exclusion)
- Les repas d'affaire….

inserm 2003

L'alcool réchauffe

L'alcool donne des forces

Contraintes

- Le travail en plein air
- Les postures pénibles
- Le port de charges lourdes
- Les déplacements longs, fatigants ou rapides



Cohorte Gazel

Je me dépense physiquement donc je peux boire

Le milieu professionnel induit-il des consommations de SPA?

- La recherche de la performance, répondre aux exigences de productivité, compétitivité
  Conséquences : « se doper »/ « Workaholisme »
- L'accessibilité des SPA sur le lieu de travail incite à consommer
- Certaines cultures d'entreprise :
  - Pour récompenser (pots internes- signatures de contrat..)
  - Rituels d'intégration ou de socialisation entre collègues (apéros entre collègues, afterwork…)

PSAT
Prévention & Santé au Travail en Franche-Comté

Le milieu professionnel induit-il des consommations de SPA?

-Stress : surcharge de travail et insécurité d'emploi ↗
(Frone, 2008)

-Horaires irréguliers, trop intenses, de nuit ↗
(Niedhammer, 2011)(Gibb,2012)

- Harcèlement, brimades ↗
(Niedhammer, 2011)(Marchand, 2008)

-Ennui et insatisfaction au travail ↗
(Wiesner, 2005)

-Encadrement susceptible de repérer des consommations ↘
(Frone, 2008)

-Emploi demandant un fort investissement psychologique ↘
(enquête longitudinale canadienne)

PSAT
Prévention & Santé au Travail en Franche-Comté

Les conséquences des addictions en milieu de travail

alcool drogues médicaments

Diminue la vigilance et les réflexes

Modifie les capacités de raisonnement, le champ de vision, la perception du risque

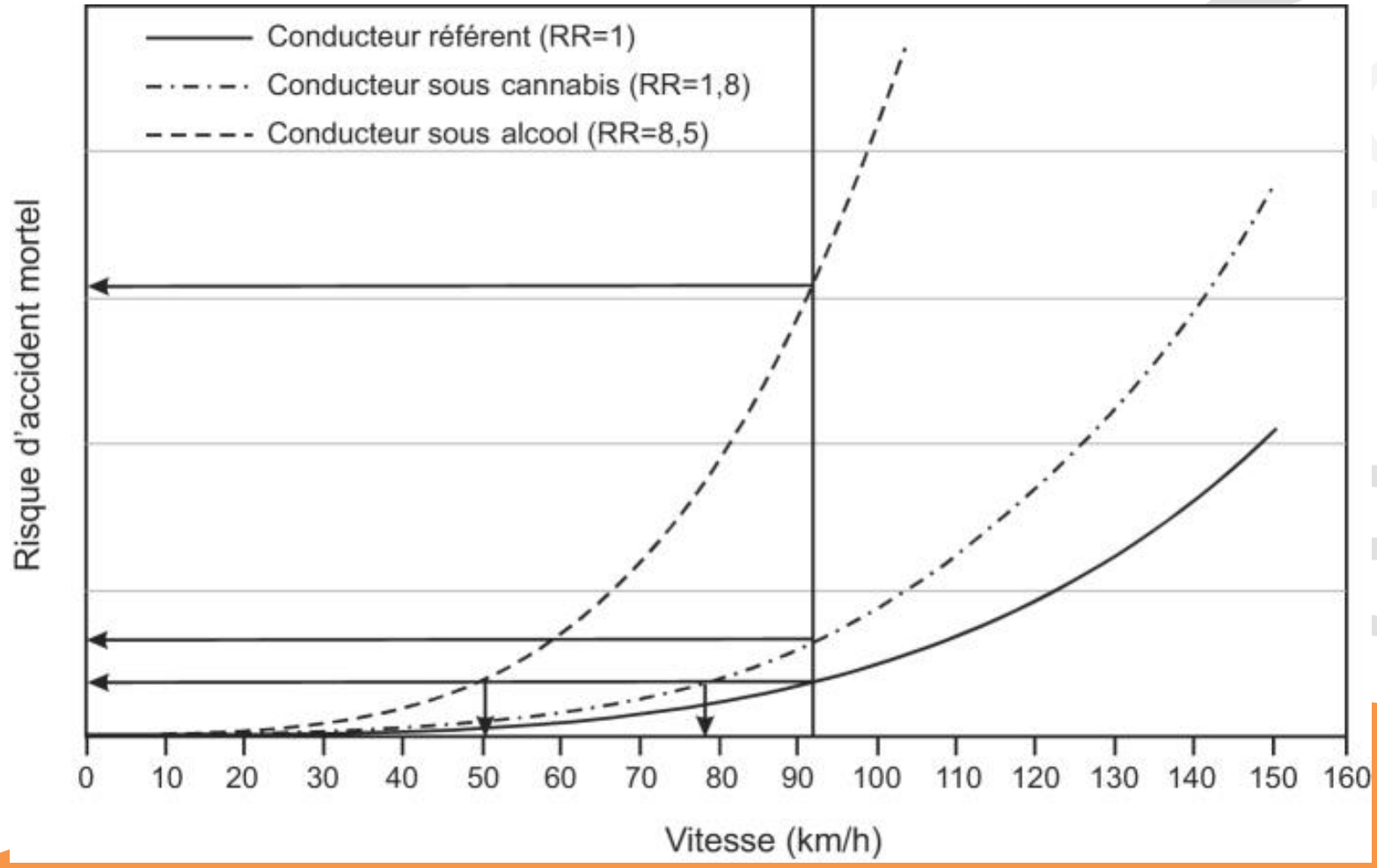
Peut être à l'origine d'accident de travail ou de trajet

de harcèlement, violence, stress
de décisions erronées

PSAT

Prévention & Santé au Travail
en Franche-Comté

Risque d'accident mortel en fonction de la vitesse et de la consommation d'alcool et de cannabis (Inserm)



PSAT
Prévention & Santé au Travail en Franche-Comté

Les addictions en milieu de travail

Quelques stat sur les conséquences de ces pratiques

L'alcool : 10 à 20 % des accidents du travail la plupart chez des personnes non dépendantes

(inserm)





leur consommation est impliquée dans 3,3 % des accidents routiers (mortels ou non)

PSAT
Prévention & Santé au Travail en Franche-Comté



Les outils juridiques à disposition de l'employeur : le code du travail

L 4121-1

L'employeur prend les mesures nécessaires pour préserver la santé physique et mentale des travailleurs

L 4622-2 (modifié par loi n°2012-954 du 6 août 2012 – art 7)

Rôle des SST dans la prévention d'alcool et drogues

« Les services de santé au travail … conseillent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter les risques professionnels, d'améliorer les conditions de travail, de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur les lieux du travail… »

PSAT
Prévention & Santé au Travail en Franche-Comté



Les outils juridiques à disposition de l'employeur : le code du travail

R 4228-20 :

Tolérance sur la consommation de certaines boissons (vin, bière, poiré, cidre)

MAIS

R 4228-21 :

Il est interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse

Prévention & Santé au Travail en Franche-Comté

Les outils juridiques à disposition de l'employeur

Article 222-37 du Code pénal et article L3421-1 du CSP

Interdiction des stupéfiants (détention, consommation)

Outils juridiques à disposition de l'employeur : le Code de la santé publique



Article L. 3421-1

Interdiction générale de consommation des stupéfiants (cannabis, cocaïne…)

Article L. 3511-1

Interdiction de fumer dans tous les lieux fermés et couverts qui constituent des lieux de travail. Suivant les dispositions des articles R. 3511-2 à R. 3511-6, des espaces clos et ventilés peuvent être mis à la disposition des fumeurs

PSAT

Prévention & Santé au Travail en Franche-Comté



Les outils juridiques à disposition de l'employeur : le code de la route

Interdiction de conduire en ayant fait usage de stupéfiants

Interdiction de conduire un véhicule de transport en commun avec une alcoolémie ≥ 0,2 gr/l; pour les autres véhicules, l'alcoolémie ne doit pas être ≥ 0,5 gr/l

Dispositif éthylotest anti-démarrage sur les véhicules de transports en commun d'enfants (obligation de l'utiliser)

Les outils juridiques à disposition de l'employeur :

Le règlement intérieur

Il ne peut contenir des dispositions apportant aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir

Il ne peut aborder que les points relatifs à l'hygiène, la sécurité et la discipline (art L.1321-1 du code du travail)

Règlement intérieur

Mesures d'encadrement des pots d'entreprise

Listes des postes de sûreté et de sécurité

Modalités de dépistage de consommation d'alcool ou de drogues

Mesures d'interdiction totale ou partielle de l'alcool sur le lieu de travail

PSAT
Prévention & Santé au Travail en Franche-Comté

Les outils juridiques à disposition de l'employeur : le règlement intérieur

Il peut contenir, ou non des mesures d'interdiction totale ou partielle de l'alcool sur le lieu de travail

- Arrêt n°34/9365 du 12 novembre 2012 : le conseil d'état affirme que l'employeur ne peut dans le règlement intérieur interdire de manière absolue l'introduction et la consommation d'alcool dans l'entreprise au nom du respect des libertés individuelles et collectives

- Décret du 1er juillet 2014 modifiant art R. 4228-20 du code du travail : l'employeur peut interdire totalement l'alcool dans son entreprise à la condition qu'il apporte la preuve que la consommation d'alcool peut apporter atteinte à la sécurité et à la santé physique et mentale des travailleurs

PSAT

Prévention & Santé au Travail en Franche-Comté



Les outils juridiques à disposition de l'employeur : le règlement intérieur

- Mesures d'encadrement des pots d'entreprise : autorisation préalable, durée, horaires, service des consommations et non libre-service, proposer des boissons non alcoolisées
- Listes des postes de sûreté et de sécurité pour lesquels un dépistage de consommation d'alcool ou de drogues peut être pratiqué
- Autres modalités de contrôle
  - ✓ Vidéosurveillance sous certaines conditions avec autorisation du CNIL
  - ✓ Fouille des vestiaires : conditions prévues dans RI à des fins de sécurité

Prévention & Santé au Travail en Franche-Comté

Les outils juridiques à disposition de l'employeur : le retrait du poste

Il n'existe pas de dispositions réglementaires spécifiques en cas de consommation SPA

Art L 4121-1 du code du travail : l'employeur est responsable de la sécurité et de la santé physique et mentale des travailleurs

Organisation des premiers secours aux accidentés et aux malades au sein de son entreprise : Art R. 4224-16

L'employeur doit définir, après avis du médecin du travail, les conditions de prise en charge d'un travailleur hors d'état de se protéger

Le salarié doit être retiré de tout poste dangereux

PSAT

Prévention & Santé au Travail
en Franche-Comté



Les outils juridiques à disposition de l'employeur : l'examen médical à la demande de l'employeur

L'employeur peut demander au médecin du travail un examen médical à sa demande (vérification de l'aptitude pour les salariés déclarés en SIR ou de la compatibilité entre l'état de santé du salarié et le poste de travail pour les autres)

PSAT
Prévention & Santé au Travail en Franche-Comté

Les outils juridiques à disposition de l'employeur : le test de dépistage alcool



Alcootest peut être réalisé par l'employeur car l'air expiré n'est pas un échantillon biologique

- ✓ Contrôle prévu par le règlement intérieur ou règlement interne ou note de service
- ✓ Contestation possible et définie
- ✓ Justifié par la nature de la tâche à accomplir (l'état d'ébriété présente un danger pour les personnes et /ou les biens)
- ✓ Effectué par toute personne ou organisme désigné par l'employeur
- ✓ Sur les postes dits de sécurité
- ✓ La contre expertise est à la charge de l'employeur
- ✓ En cas de refus du salarié, la cour de cassation admet la solution disciplinaire (sous réserve des conditions de validité de contrôle par le RI)

PSAT

Prévention & Santé au Travail en Franche-Comté

Conseil d'état du 5 décembre 2016

« le test salivaire qui révèle par une lecture instantanée l'existence d'une consommation récente de substance stupéfiante n'est pas un examen de biologie médicale. »

Test salivaire utilisable en entreprise si :

- prévu dans le RI
- réservé aux postes « à risque »
- contre-expertise prévue et financée par l'employeur

PSAT
Prévention & Santé au Travail
en Franche-Comté

jurisprudence



Salarié en état d'ébriété manifeste pendant le travail et dans l'incapacité d'assurer ses responsabilités, licencié pour faute grave (cass soc, 6 déc 2000, n° 98-45.785)

2 salariés qui consomment de l'alcool sur le lieu du travail, licenciés pour faute grave, la cour de cassation a jugé le licenciement sans cause réelle et sérieuse, car le comportement des salariés était normal et lucide (cass soc, 17 mai 2005 n° 03-43.082)

PSAT
Prévention & Santé au Travail
en Franche-Comté

jurisprudence



1 salarié, suite à un repas de fin d'année, en état manifeste d'ébriété quitte le lieu de travail au volant de sa voiture et décède d'un accident de la route. Condamnation pénale d'un cadre et d'un salarié de l'entreprise pour non-assistance à personne en danger (cour de cassation, chambre criminelle, 5 juin 2007 n° 06-86228)

1 salarié chauffeur PL a eu un retrait de permis en dehors de ses fonctions avec alcootest positif, a été licencié pour faute grave reconnu par la cour de cassation car il ne pouvait plus exercer son activité professionnelle (cass soc, 2 déc 2003 n° 01-43.227)

PSAT
Prévention & Santé au Travail
en Franche-Comté

jurisprudence

Un salarié engagé en qualité d'ouvrier routier en état d'ébriété apparent a été conduit par son supérieur dans les locaux de la gendarmerie pour réaliser un dépistage. En effet l'éthylomètre à disposition de la société n'était pas disponible.

Il a été licencié pour faute grave notamment pour s'être trouvé en état d'imprégnation alcoolique sur son lieu de travail.

La Cour d'appel déboute le salarié de sa demande de nullité du licenciement et de ses demandes de réintégration et de paiement de salaires qu'il aurait dû percevoir depuis la date de son éviction jusqu'à celle de sa réintégration.

Le salarié conteste la validité de son licenciement au motif que le règlement intérieur ne prévoyait pas que le contrôle d'alcoolémie pouvait être réalisé en dehors de l'entreprise, ce qui caractérise une violation d'une liberté fondamentale emportant nullité du licenciement.

Dans sa décision, la Cour indique que « *ne constitue pas une atteinte à une liberté fondamentale, le recours à un contrôle d'alcoolémie permettant de constater l'état d'ébriété d'un salarié au travail, dès lors qu'eu égard à la nature du travail confié à ce salarié, un tel état d'ébriété est de nature à exposer les personnes ou les biens à un danger, et que les modalités de ce contrôle, prévues au règlement intérieur, en permettent la contestation, peu importe qu'il s'effectue, pour des raisons techniques, hors de l'entreprise.* »

Cass. soc 31 mars 2015 n° 13-25.436

PSAT
Prévention & Santé au Travail
en Franche-Comté

jurisprudence

Entreprise de pneumatiques, salarié licencié pour faute grave suite à un état d'ébriété sur son lieu de travail.

Utilisation d'outils potentiellement dangereux et l'employeur a considéré que le salarié exposait des personnes et des biens à des risques dus à son état d'ébriété.

Arguments de contestation du salarié :

- son ancienneté et l'absence d'état d'ébriété au travail durant toute la durée de son contrat avant cet incident
- l'absence de répercussions causée par son comportement.

L'état d'ébriété du salarié sur son lieu de travail n'ayant eu ni précédent, ni répercussion sur le fonctionnement de l'entreprise, ni même sur la qualité du travail fourni, de plus, compte tenu de son ancienneté, la faute grave soumise par l'employeur n'a pas été reconnue

(Cass. Soc. 8 juin 2011, n°10-30162).

DEMARCHE COLLECTIVE EN ENTREPRISE

PSAT

Prévention & Santé

Problématiques individuelles

Obligation de sécurité de l'employeur

Mise à jour du document unique

Information, conseil des équipes en santé travail

Sollicitation des employeurs

Analyse de la demande

Accompagnement de l'entreprise

Protocole de prise en charge des salariés en cas de troubles du comportement

Intégration de la consommation de SPA au DU

Sensibilisation des encadrants

Sensibilisation des salariés

PSAT
Prévention & Santé au Travail
en Franche-Comté

Démarche de prévention collective

Risque lié aux addictions à intégrer dans le document unique

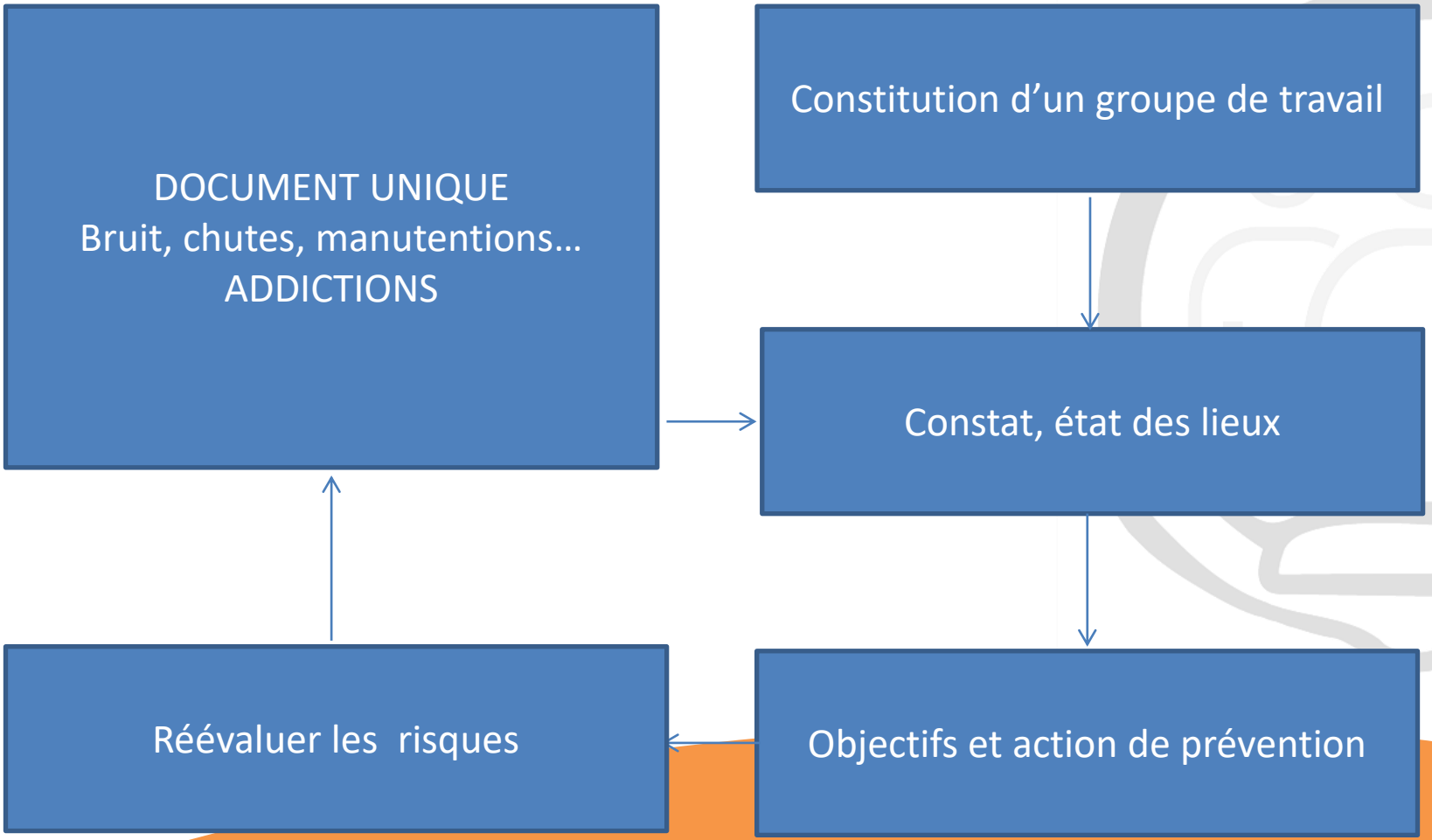
La prévention collective doit être mise en place en considérant que la consommation de SPA est un facteur aggravant des risques professionnels

La démarche collective ne doit pas négliger la prise en compte individuelle.

Lien avec l'évaluation RPS

PSAT
Prévention & Santé au Travail

Démarche de prévention collective



PSAT

Prévention & Santé au Travail
en Franche-Comté

APPROCHE INDIVIDUELLE

PSAT

Préve

PARCOURS D'UNE PERSONNE DÉPENDANTE À UNE SPA ET RELATIONS DE TRAVAIL

	Pour la personne concernée	Pour le groupe des pairs	Pour l'encadrement
Phase inapparente : La dépendance s'installe	*Aimez moi !!! Je veux être des vôtres !!!*	*N'aie pas peur, on est ensemble, on est une équipe !!!*	*Ca roule*
Apparition des troubles « qu'est ce que tu fous!!! » La dépendance se renforce	*J'ai besoin, j'organise ma consommation, je fais des réserves!*	*On veut bien t'aider, te couvrir, faire à ta place, mais t'arrêtes tes conneries!!*	**Intermédiaire** *Je sais, je vois, mais pas question d'en parler, l'équipe va mal le prendre ...Ca va me retomber dessus!* **Direction** *Il y a plus important, pas de vagues, il exagère encore!*
La dépendance « On ne veut plus de toi!! » La dépendance est trop présente/ visible	*Le produit psycho-actif est un besoin vital, tout se casse la figure!!!*	*Tire toi, on est pas comme toi !!!*	**Intermédiaire** *C'est plus possible!* **Direction** *Je le vire ! ...?*

REPERER les signaux d'alerte

Il s'agit pour vous d'observer de manière objective des signes susceptibles de mettre en péril la sécurité d'un salarié ou d'un tiers, sans jugement de valeur sur la personne. Les troubles du comportement sont une alerte qui doit inciter l'entourage professionnel à agir. Ces signes peuvent varier selon les personnes et leurs situations.

SIGNES PHYSIQUES INHABITUELS

- Haleine alcoolisée
- Visage congestionné
- Dégradation de l'état général
- Blessures à répétition

MODIFICATIONS DU COMPORTEMENT

- Somnolence
- Démarche hésitante
- Irritabilité, agressivité
- Anxiété ou panique
- Changement brutal ou durable d'humeur
- Propos incohérents

INCIDENCE SUR LE TRAVAIL

- Absentéisme
- Retards
- Conflit
- Isolement
- Accidents et presque accidents



GERER les situations à risques

ORIENTER vers des structures d'aide

MILD & CA

Mission interministérielle de lutte contre les drogues et les conduites addictives

drogues.gouv.fr

OPSAT
Prévention & Santé au Travail en Franche-Comté

Protocole d'intervention face à une personne dans l'incapacité d'assurer son poste de travail

Alerter l'employeur : l'alerte ne doit pas être perçue comme une délation, mais comme un moyen d'éviter un accident ou l'aggravation de l'état de santé du salarié

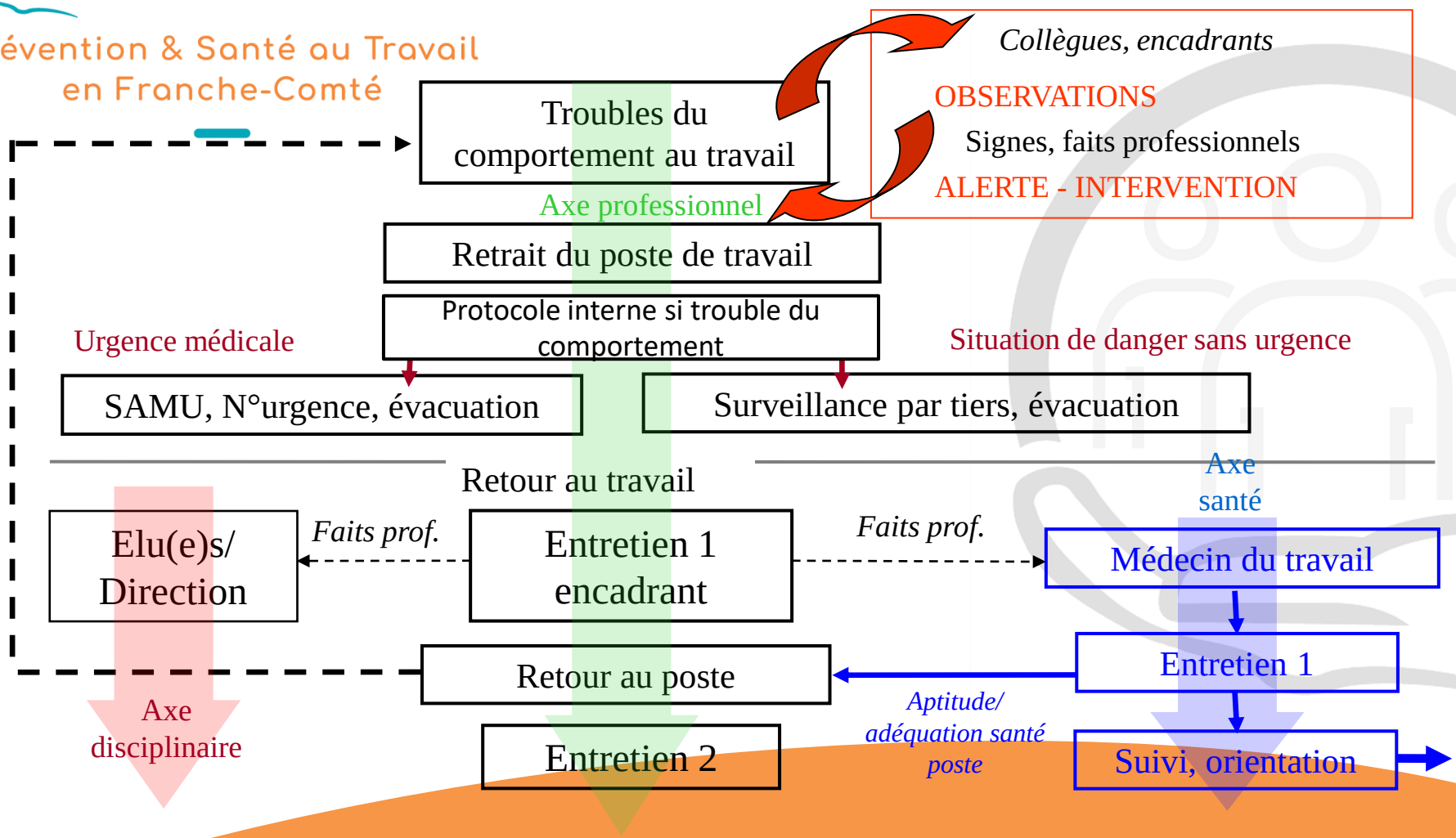
Retrait de la personne de toute activité dangereuse

Demande d'avis médical : un trouble de la vigilance (ou état d'ébriété) peut être dû à un problème de santé (hypoglycémie, AVC…) sans rapport avec la consommation de SPA

Respect de la vie privée du travailleur et absence de jugement de valeur sur son comportement

Conduite à tenir devant un trouble du comportement au travail

PSAT
Prévention & Santé au Travail en Franche-Comté



PSAT
Prévention & Santé au Travail en Franche-Comté

Conduite à tenir en cas de trouble du comportement chronique

Alerté par : une dégradation de l'état de santé du salarié, des problèmes de comportement (erreurs, retards, absences…)

Analyse de la situation : poste à risque ?

Entretien hiérarchique : utiliser des faits, de façon objective, exposer la situation réelle, en se montrant compréhensif.
Orientation vers le médecin du travail.
Entretien formalisé (compte-rendu écrit)

Consultation de santé au travail : avis du médecin sur l'adéquation santé-travail, orientation du médecin vers les réseaux de soin (médecin traitant, réseaux de soin locaux en addictologie et si besoin services sociaux)

Comment aborder les entretiens?

Sur la base de faits : Absences répétées, retards, erreurs dans le travail, modification du comportement (isolement, irritabilité…)

c'est empêcher la situation de s'aggraver, et donc permettre la prise de conscience du problème, de santé, Avant qu'il n'atteigne un point de non retour.

Décrire les faits observés, Demander ce qui se passe, Ecouter les réponses,
Exprimer, en votre nom, vos sentiments, vos doutes : Je suis inquiet , cela me fait peur, J'ai un doute sur…Je dois vous orienter vers l'infirmière/le médecin etc…

Aucun jugement ! Pas de menaces, ou de chantage ! Mais il faut dire aussi quand le travail est mal fait ! Ne pas jouer les psy ou les sauveurs ! Soyez vous-même !