

## *1. Vos obligations légales*

L'obligation générale de sécurité qui incombe à l'employeur, définie par la jurisprudence comme une obligation de sécurité et de résultat, doit le conduire à **prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des salariés** (article L.4121-1 du Code du travail).

Les risques liés aux conduites addictives (y compris les consommations occasionnelles) doivent en conséquence être prises en considération dans l'évaluation des risques professionnels et être intégrés dans le Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER) afin que soient mises en place les mesures de prévention adaptées.

## *2. Identifier l'origine des consommations*

Les pratiques addictives en milieu de travail ont 3 origines principales qui peuvent être, ou non, associées :

- **L'importation** : consommation en rapport avec la vie privée débordant sur le travail,
- **L'acquisition** : consommation à l'occasion des pots en entreprise, des repas d'affaires... Ce type d'usage est souvent inscrit dans la culture de certains métiers, facilitant notamment l'intégration des salariés dans le collectif,
- **L'adaptation** : consommation constituant une stratégie pour tenir au travail.

***L'environnement de travail peut donc être un facteur déterminant dans l'apparition ou l'aggravation de conduites addictives.***

## *3. Repérer les facteurs professionnels favorisant*

Plusieurs facteurs professionnels sont déterminants dans les conduites de consommation de substances psychoactives (LUTZ,2012) :

1. **Tensions psychiques** : conflits, souffrance, isolement, perte de sens, injonctions contradictoires, manque de reconnaissance...
2. **Tensions physiques** : temps de travail, horaires atypiques, activité répétitive, intensité des gestes...
3. **Pratiques culturelles et socialisantes** : habitudes conviviales, démarche commerciale, cohésion d'équipe, etc.
4. **Précarité professionnelle** : statut, rémunération, évolution...
5. **Disponibilité et offre des produits liés au milieu professionnel** : offre d'alcool sur le lieu de travail, métiers de production ou de vente, métiers de la santé...
6. **Pauvreté des liaisons sociales** : isolement, manque de soutien, manque de communication...

## 4. Situer son secteur d'activité

NAF	Consommation ponctuelle importante / mois	Ivresse année	Tabac quotidien	Cannabis année	Cocaïne vie	Ecstasy amphétamine vie
Ensemble (n=14795)	19,2	21,1	33,5	6,9	3,8	3,3
Agriculture, sylviculture et pêche (n=417)	30,7	24,2	31,5	6,2	2,9	2,8
Construction (n=987)	32,7	33,2	43,8	13,0	5,6	3,8
Commerce (n=1562)	17,6	22,2	38,4	7,4	3,5	3,2
Transport, entreposage (n=745)	24,2	23,0	34,3	5,0	2,7	2,5
Hébergement, restauration (n=441)	26,9	27,2	44,7	12,9	9,2	7,9
Information, communication (n=488)	22,6	29,5	26,8	10,7	6,9	5,5
Administration publique et défense (n=1194)	17,8	18,1	28,4	3,6	2,5	2,7
Enseignement (n=1391)	10,9	15,1	23,4	5,2	2,9	2,2
Santé humaine, action sociale (n=2548)	8,5	11,8	30,0	4,0	2,6	2,5
Arts, spectacle et services récréatifs (n=258)	23,0	32,3	31,1	16,6	9,8	7,3
Services des ménages (n=233)	14,0	6,7	31,3	0,7	0,5	1,0

Consommation ponctuelle importante/ mois : 6 verres ou plus lors d'une même occasion au moins une fois par mois  
 NAF : nomenclature d'activités françaises (en 21 sections) En rose les secteurs les plus concernés, en bleu les secteurs les moins concernés

*Certains secteurs d'activité sont plus à risque que d'autres : votre entreprise en fait-elle partie ?*

Source INRS : Etude DARES, 2010

## 5. Encadrer les usages et pratiques

Nous vous invitons à encadrer les usages et pratiques de consommation de substances psychoactives à l'aide du Règlement Intérieur et formaliser la conduite à tenir en cas d'incident/accident lié mettant en péril le salarié et/ou des tiers. Pour cela, nous vous proposons un ensemble de fiches pratiques sur lesquelles vous pouvez vous appuyer, et notamment :

- ✓ Réglementer les consommations de SPA dans l'entreprise
- ✓ Organiser un pot en entreprise
- ✓ Prise en charge d'un trouble du comportement aigu
- ✓ Fiche constat : trouble du comportement aigu d'un salarié
- ✓ Fiche constat : trouble du comportement récurrent d'un salarié

## 6. Informer/sensibiliser

Pour une prévention efficace, il est important d'informer et de sensibiliser salariés et managers aux risques liés aux consommations de substances psychoactives et de rappeler la politique de l'entreprise à ce sujet.

## 7. Accompagner

Bien que la démarche de prévention des risques liés aux conduites addictives doit être collective et globale, elle doit également comprendre un volet sur la prise en charge individuelle en prévoyant l'accompagnement des salariés confrontés à cette problématique.

Si des troubles du comportement voire des incidents récurrents ont lieu avec un salarié en lien supposé avec certaines habitudes de consommation, il est conseillé de ne pas laisser perdurer la situation. Tout d'abord, pour garantir sa santé et sa sécurité ainsi que celles des autres, mais également pour préserver le bon fonctionnement de l'entreprise (qualité des relations, productivité, satisfaction clients, etc.).

## 8. En pratique...

Le Document Unique d'Evaluation des Risques (DUER) est obligatoire pour toutes les entreprises dès le premier salarié. Il doit recenser l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs et lister les actions de prévention qui en découlent afin de supprimer ou de réduire ces risques. N'hésitez pas à consulter nos fiches pratiques Document Unique pour plus d'informations !

	Fait	A faire
<b>1. Politique de l'entreprise</b>		
a. Faire un état des lieux : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lister les facteurs de risque présents dans l'entreprise</li> <li>- Lister les postes de sûreté et de sécurité</li> </ul>		
b. Encadrer les consommations		
c. Réglementer la consommation de substances psychoactives (Règlement Intérieur ou note de service) <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mettre en place un protocole d'encadrement des pots</li> <li>- Prévoir une conduite à tenir en cas de "crise"</li> <li>- Définir une conduite à tenir en cas de trouble du comportement aigu ou récurrent</li> </ul>		

	Fait	A faire
<b>2. Information - Sensibilisation</b>		
a. Sensibiliser les salariés (sessions d'information, affichage informatif, relai des campagnes de santé publique...) b. Former l'encadrement c. Intégration des risques liés à la consommation de SPA dans le livret d'accueil des nouveaux embauchés		
<b>3. Accompagnement</b>		
a. Afficher les coordonnées des structures de soins ou d'aide b. Echanger avec le médecin du travail (fiches de constat à transmettre, aménagement de poste...)		

## 9. Pour aller plus loin dans la prévention

Prévenir les risques liés aux conduites addictives en milieu professionnel, c'est avant tout s'inscrire dans une démarche globale d'amélioration des conditions de travail.

Pour aller plus loin en matière de prévention, nous vous invitons en particulier à :

### 1. Reconnaître les facteurs de risques psychosociaux

→ Identifier les sources de stress et agir sur les causes

Exemples de pistes d'actions : revoir les objectifs et la charge de travail, formations, adaptation des outils de travail...

→ Prendre en compte l'isolement (réel ou perçu)

Exemples de pistes d'actions : réalisation de réunions d'équipe régulières, pauses café virtuelles, possibilité de retour en présentiel pour les salariés en télétravail à 100%, parcours d'intégration du salarié dans l'entreprise...

### 2. Identifier les facteurs de troubles musculosquelettiques

→ Analyser les gestes répétitifs, le port de charge, les postures contraignantes...

Exemples de pistes d'actions : aides à la manutention, engins de levage, revoir la hauteur des postes de travail...

→ Adapter l'organisation du travail

Exemples de pistes d'actions : durée et fréquence des pauses, alternance des tâches et roulement des équipes...

## *Intégrer les risques liés à la consommation de substances psychoactives dans le DUER*

La prévention des risques liés aux conduites addictives passe avant tout par l'amélioration des conditions de travail.

Il convient d'être vigilant en fonction de son secteur d'activité qui peut favoriser les consommations ou la disponibilité des produits.

L'information et la sensibilisation des salariés sont dans ces situations primordiales.

Il est aussi nécessaire d'encadrer les consommations et de formaliser les règles au travers de documents officiels comme le règlement intérieur.

***Pour tout complément d'information ou toute demande d'accompagnement, contactez votre médecin du travail ou notre équipe d'intervenants par mail : [prevention@cmsm.fr](mailto:prevention@cmsm.fr)***