



CAP

CONDUITES ADDICTIVES ET PRÉVENTION

TRANSPORT ET LOGISTIQUE

**Premiers pas pour une démarche de prévention
des conduites addictives en entreprise**



Sommaire

1) De quoi parle-t-on ?

- La santé et la sécurité au travail, une priorité pour les entreprises du Transport et de la Logistique
- Quelques points de repères sur les conduites addictives
- Définitions et facteurs de consommation

2) Enquête AFT sur les préoccupations des chefs d'entreprise du Transport et de la Logistique ?

- Quelles sont les principales préoccupations des dirigeants ?
- Les incidences pour l'entreprise et les mesures disciplinaires

3) Quelles sont vos obligations en tant qu'employeur vis-à-vis des conduites addictives ?

- Les 3 pouvoirs du chef d'entreprise
- Les obligations de sécurité (art L. 4121-1 Code du travail)
- Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUER)
- Le règlement intérieur
- Une obligation de moyens et non plus de résultats en matière de santé et sécurité au travail
- Les enjeux juridiques et financiers pour le dirigeant
- Les responsabilités et les obligations des salariés

4) Quelles sont les actions pour structurer votre démarche de prévention des conduites addictives ?

Etape 1 : l'engagement de la direction

Etape 2 : la mobilisation des personnes ressource et des instances

Etape 3 : la formation de l'équipe de direction, de l'encadrement et des référents de la démarche

Etape 4 : la réalisation d'un état des lieux

Etape 5 : l'identification des postes à risques, dits Postes de Sureté et de Sécurité (PSS)

Etape 6 : l'élaboration du plan d'actions

Etape 7 : la mise à jour du règlement intérieur et de protocoles internes

Etape 8 : la mise en œuvre d'opérations de communication et d'information

5) Comment AGIR sur les risques liés aux conduites addictives ?

- a. Informer et sensibiliser les salariés
- b. Gérer les situations à risques
- c. Réaliser des tests de dépistage
- d. Accompagner les salariés en difficulté et les orienter vers des personnes ressources

6) Qui peut m'aider à mettre en œuvre mon plan d'action ?

Chapitre 1

De quoi parle-t-on ?

1) De quoi parle-t-on ?

La santé et la sécurité au travail, une priorité pour les entreprises du Transport et de la Logistique

La sécurité est l'une des préoccupations majeures du chef d'entreprise de la branche transport et logistique notamment du fait de la spécificité du risque routier, de la conduite des véhicules, mais aussi de l'utilisation d'engins de manutention, de la manipulation de matières dangereuses qui impliquent aussi bien des salariés de l'entreprise que des tiers notamment les usagers de la route.

Face à ce contexte professionnel parfois anxiogène, le chef d'entreprise est également confronté à des conduites addictives, dont la prévention et le traitement sont rendus d'autant plus délicats qu'ils sont le résultat de plusieurs facteurs et d'évolutions sociétales. Ainsi, outre les problématiques anciennes liées à l'usage de l'alcool ou du tabac, vous devez désormais faire face à de nouveaux comportements : la consommation de substances comme le cannabis, la prise inappropriée de médicaments, mais aussi la dépendance numérique de vos salariés et leurs conséquences.

Dirigeants, ce guide vous permettra de mettre place les bases d'une politique de prévention des conduites addictives au sein de votre entreprise. Il vous propose des outils opérationnels destinés à être utilisés dans le cadre d'une démarche globale qui s'insère dans la stratégie nationale de santé 2018 – 2022 prônée par le Ministère des Solidarités et de la Santé.

Ce dispositif CAP a bénéficié de l'appui et du financement des acteurs de la prévention, CARSAT AQUITAINE, ANACT et de l'AFT.

Quelques points de repères sur les conduites addictives

Source RRAPPS et ARS Bourgogne Franche-Comté « Prévenir les addictions auprès des jeunes ».

Source INRS, conduites addictives et travail tc 121, pratiques addictives en milieu de travail Ed 6147

Depuis 2000, la question de la prévention des conduites addictives n'est plus centrée sur une approche axée principalement sur le produit et ces effets ; mais sur l'analyse du comportement du consommateur et du contexte de la consommation.

Trois niveaux de comportements doivent être pris en compte :

- **L'usage** est la consommation usuelle d'un produit ou la réalisation d'un comportement sans qu'il ne présente un impact sur la santé, mais reste une pratique à risque. L'individu admet l'existence d'un comportement régulier ou non qui n'entraîne pas de dommages dits pathologiques.

- **L'usage abusif** est une consommation régulière et répétée, ayant des conséquences sur la sphère privée et professionnelle en termes de santé et de sécurité.
- **L'usage de dépendance**, est l'impossibilité de s'abstenir de consommer. Le consommateur ne peut contrôler son besoin irrésistible de consommer ou de réaliser un comportement. L'impact sur ses activités familiales, sociales et professionnelles sont lourdes de conséquences.

Les pratiques addictives incluent la totalité des comportements de consommation : de l'usage à la dépendance.

Pour les acteurs de la prévention, cela justifie une action le plus en amont possible, d'abord pour éviter l'entrée en consommation puis, si cette consommation n'a pu être évitée, pour prévenir l'apparition d'un trouble ou réduire sa sévérité.

Les conduites addictives

Les conduites addictives désignent l'ensemble des usages susceptibles d'entraîner un trouble. Elles se définissent par deux types de comportements :

1. La consommation de **substances psychoactives licites** (comme l'alcool, le tabac, les médicaments psychotropes employés conformément à une prescription médicale) ou **illicites** (comme le cannabis, la cocaïne, les produits de synthèse, etc).
2. Les comportements sans consommation de substances psychoactives comme la techno dépendance (addiction aux technologies d'information et de communication), ou encore la participation pathologique à des jeux en ligne, etc...

Ces conduites addictives sont de nature à provoquer l'apparition chez vos salariés de troubles liés à leur usage, pratique et à engendrer des risques immédiats et/ou chroniques susceptibles de porter atteinte à leur sécurité et à celle des tiers.

Des risques immédiats : L'usage de telles substances ou la tenue de telles pratiques modifie certaines des fonctions cognitives et le comportement de votre salarié qui vont, par exemple, affecter sa vigilance, son humeur, ses émotions ou sa perception de la réalité et de son environnement.

Des risques chroniques : L'usage de telles substances ou la tenue de telles pratiques peut engendrer des complications chroniques et accroître les risques de dépression et / ou de désinvestissement de vos salariés, mais aussi favoriser le développement de pathologies telles que par exemple, cancer, cirrhose, problèmes relationnels, déséquilibre du fonctionnement neurobiologique... troubles psychiatriques graves, troubles de la mémoire.

L'addiction

L'addiction se caractérise alors par l'incapacité pour l'individu de s'empêcher de consommer la substance ou d'avoir recours à un comportement, bien qu'ayant connaissance des conséquences négatives qui s'ensuivront. Elle se traduit par des comportements compulsifs incontrôlés et irraisonnés, qui peuvent donc s'appliquer non seulement à des produits mais aussi des activités telles que le jeu, les écrans, l'exercice physique...

Les 3 facteurs d'addictions

L'installation d'une addiction est le résultat de la rencontre de plusieurs facteurs sur lesquels il faut agir :

- Les **facteurs de risques liés aux produits** ; substances, dangerosité spécifique, mode d'administration, durée, fréquence, quantité absorbée, interactions entre substances,
- Les **facteurs individuels de vulnérabilité ou de résistance** : facteurs biologiques, facteurs psychiques, attentes vis-à-vis du produit, mode de vie, estime de soi, capacité relationnelle,
- Les facteurs de **risques environnementaux** : facteurs sociaux et culturels, milieu familial, milieu professionnel, facteurs économiques, accessibilité du produit.

Les interactions entre ces différents facteurs engendrent des conduites différentes dont les effets peuvent varier d'un individu à l'autre.

Les facteurs de risques liés aux produits

On classe les différentes substances selon le potentiel toxique, leur potentiel de modification psychique et leur potentiel addictif :

- Le **potentiel toxique**, c'est la capacité à provoquer des atteintes physiologiques.
- Le **potentiel de modification psychique**, c'est la faculté de perturber les perceptions, les cognitions, l'humeur, la motivation, etc.
- Le **potentiel addictif** c'est la capacité à créer une dépendance qui dépend de l'impact de la substance sur le système intracérébral de récompense. Certaines substances ont un pouvoir addictif supérieur à d'autres ; la vitesse d'installation de l'addiction va donc varier selon les substances.

De ces trois axes de dangerosité pharmacologique découlent **trois types de complications** : les complications somatiques, les complications psychopathologiques et la dépendance.

Les facteurs individuels de vulnérabilité ou de résistance

Chaque individu est plus ou moins vulnérable face aux pratiques addictives et à l'installation d'une addiction. Cela peut être lié à :

- Des caractéristiques de personnalité qui prédisposent aux addictions comportementales ou aux produits : recherche de sensations, recherche de nouveauté, réactivité émotionnelle ou évitement de la souffrance,
- Une vulnérabilité d'origine génétique ou neurobiologiques
- Des événements de vie et le stress qui peuvent constituer une vulnérabilité aux conduites de dépendance.
- Des troubles affectifs, troubles anxieux, troubles de l'humeur.
- Des troubles de la personnalité ...

Les facteurs environnementaux : le milieu professionnel

source : www.inrs.fr/risques/addictions/exposition-risque.html

Il existe trois types de consommations interagissant avec le travail :

1. **La consommation dite d'acquisition** : souvent liée à la culture de certains métiers ou d'entreprise, elle facilite notamment l'intégration des salariés dans le collectif (pots d'entreprise, repas d'affaire)
2. **La consommation dite d'importation** : liée à la consommation pendant la vie privée qui déborde sur le travail. En raison de la persistance de ces substances et de leurs effets dans l'organisme, une consommation occasionnelle dans le cadre de la vie privée peut être ultérieurement à l'origine d'un accident du travail, de survenance de maladies et/ ou de prise de décisions erronées.
3. **La consommation dite d'adaptation** laquelle est invoquée par le salarié pour « tenir » au travail ou améliorer ses performances (automédications, conduites dopantes...).

La problématique des conduites addictives, se retrouve, ainsi, au carrefour des comportements individuels, des activités professionnelles exercées et de l'environnement de travail.

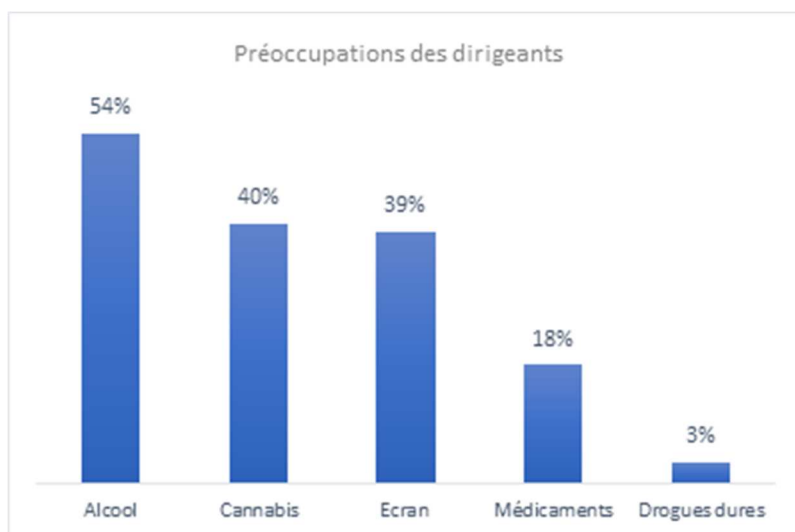
Dès lors, il est nécessaire qu'en votre qualité de dirigeant, vous appréhendez ce sujet de manière structurée, et ce au regard des spécificités de votre entreprise.

Chapitre 2

Enquête AFT sur les préoccupations des Chefs d'entreprise du Transport et de la Logistique

2) Enquête AFT sur les préoccupations des Chefs d'entreprise du Transport et de la Logistique

Afin de cibler au mieux les préoccupations des chefs d'entreprises du transport et de la logistique sur le sujet, l'AFT a mené en 2019 une étude auprès de 94 entreprises.



De manière globale, l'étude met en évidence que l'alcool et la consommation de cannabis sont des préoccupations majeures des dirigeants d'entreprises.

A noter que les problématiques liées à l'usage et le mésusage des écrans et des médicaments sont également très présentes.

En revanche, les problématiques en lien avec les drogues « dures » ne semblent pas prédominer.

Quelles sont les principales préoccupations des dirigeants ?

Alcool, des sources de tensions : quelques exemples évoqués par les chefs d'entreprises interviewés



- Constat des troubles du comportement ou de l'humeur (23 % des cas)
- « Comportement du conducteur "lunatique", crise de colère, conflits avec ses collègues de travail », « voix bizarre au téléphone, comportement inapproprié chez les clients. »
- Constat d'une consommation pendant le service (23 % des cas) et avant le service (16 % des cas).

« Nous avons retrouvés à plusieurs reprises des canettes de bières dans le dépôt, de plus un conducteur a été dans l'incapacité à démarrer son car à plusieurs reprises »

Cannabis, des effets sur plusieurs jours



Nombre d'entreprises déclarent avoir de grandes difficultés à identifier les signes d'une consommation de cannabis. La situation la plus problématique évoquée est la consommation durant le service ou les pauses et pendant les week-ends où le salarié n'est plus placé sous le lien de subordination de l'employeur.

« Après la pause du midi, j'ai constaté chez des salariés les yeux rouges, et une odeur suspecte, j'ai des suspicions mais jamais de faits avérés ».

« Les effets de la consommation personnelle du week-end ou du soir débordent sur le travail ».

Médicaments et automédication

Les dirigeants d'entreprises mettent principalement en avant les conséquences d'une pratique d'automédication ayant de lourdes répercussions sur la vigilance et la conduite ou sur l'exécution de tâches à risque.

« Le salarié a pris un médicament incompatible avec la conduite, il n'y a pas de signe d'addiction, mais de nombreux conducteurs consomment des antalgiques (anti-douleurs) contenant des opioïdes, hypnotiques, anxiolytiques ».



La question des écrans et de la techno dépendance



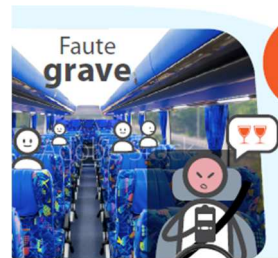
En dehors de la consommation de substances psychoactives, l'usage et le mésusage des écrans est un sujet préoccupant, notamment chez les conducteurs.

« J'ai des salariés qui utilisent leur smartphone dans l'entrepôt et j'ai des suspicions d'utilisation d'écran au volant ».

Les incidences pour l'entreprise et les mesures disciplinaires

De manière générale, en votre qualité de dirigeant, la réglementation vous oblige à prendre des mesures préventives en matière de protection de vos salariés afin d'éviter que les risques liés aux conduites addictives se réalisent au sein de votre entreprise, et provoquent :

- ⇒ **Des conséquences professionnelles directes** : santé dégradée/absentéisme, mauvaise qualité de service, casse de matériels ou de véhicules, accident du travail, mise en danger d'autrui, perte de permis, licenciement...
- ⇒ **Des conséquences professionnelles indirectes** : conflits et tensions relationnelles, qualité de vie au travail dégradée ...



Dans la situation où le comportement de l'un des salariés crée un trouble ayant pour conséquence de mettre en danger les personnes ou les biens, voire si cela affecte le bon fonctionnement de votre entreprise, vous pouvez / devez également envisager de faire usage de votre pouvoir disciplinaire, lequel, dans certaines conditions, peut aller jusqu'au licenciement de l'auteur des faits. En cas de sanction, il est impératif que vous respectiez les procédures juridiques attachées à la prise de sanctions (notamment la preuve des faits reprochés, les seules suspicions étant insuffisantes). N'hésitez à vous faire conseiller par un avocat ou votre service juridique.

En conclusion, afin de garantir un projet de prévention efficace et pérenne, il est nécessaire de structurer votre démarche en termes de compétences, d'outils et de procédures propres à l'entreprise.

Les six clés à ne pas oublier :

- 1. Inscrire la sécurité et la prévention des risques professionnels liées aux conduites addictives au rang d'actions et de priorités de l'entreprise.**
- 2. Déterminer le cadre et les modalités précises de votre dispositif de lutte contre les conduites addictives, en impliquant les membres de l'encadrement, les représentants du personnel, le médecin du travail, les services de prévention de la CARSAT et plus généralement tous les acteurs de la santé au travail.**
- 3. Communiquer auprès de l'ensemble des salariés sur le contenu de votre dispositif de lutte contre les conduites addictives et les sensibiliser aux risques professionnels qu'elles génèrent.**
- 4. Impliquer l'ensemble des acteurs de l'entreprise (tout le monde est concerné).**
- 5. Instaurer et préserver un dialogue social de qualité.**
- 6. Mettre en œuvre les moyens appropriés pour que ces mesures soient effectives et efficaces.**

Chapitre 3

Quelles sont vos obligations en tant qu'employeur ?

3) Quelles sont vos obligations en tant qu'employeur vis-à-vis des conduites addictives ?

Le chef d'entreprise dispose de trois pouvoirs :

- Celui de décider de la façon d'organiser l'activité de son entreprise (pouvoir d'organisation).
- Celui de donner des ordres à ses salariés (pouvoir de direction).
- Celui de sanctionner ses salariés (pouvoir disciplinaire).

En contrepartie, il est légalement tenu de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité de ses salariés et protéger leur santé physique et mentale (obligation de sécurité).

Il lui appartient notamment de mettre en œuvre (art L 4121-1 Code du travail) :

- Des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail.
- Des actions d'information et de formation.
- Une organisation et des moyens adaptés.

L'organisation du travail au sein de l'entreprise prend en compte les **neuf principes généraux qui régissent l'organisation de la prévention (articles L 4121-2 et suivants code du travail) :**

- **Éviter les risques,**
- **Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités,** pour apprécier les risques et leurs importances afin de prioriser les actions de prévention à mener.
- **Combattre les risques à la source,** pour mettre en place la prévention le plus en amont possible.
- **Adapter le travail à l'Homme,** en tenant compte des différences interindividuelles, dans le but de réduire les effets du travail sur la santé.
- **Tenir compte de l'évolution de la technique,** pour adapter la démarche de prévention aux évolutions techniques et organisationnelles.
- **Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou l'est moins,**
- **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,
- **Prendre des mesures de protection collective** en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- **Donner les instructions appropriées aux salariés,** pour informer les salariés afin qu'ils connaissent les risques et les mesures de prévention.

Face aux conduites addictives et aux risques professionnels qu'elles génèrent, vous êtes légalement tenus de structurer votre démarche en termes d'outils et de procédures qui sont spécifiques à votre activité.

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUER)

En tant qu'employeur, la loi vous impose d'évaluer les risques qui existent dans votre entreprise en matière de santé et de sécurité des salariés. Pour cela, vous devez établir et tenir à jour un document unique d'évaluation des risques professionnels (DUER).

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUER), est établi et régulièrement mis à jour conformément à vos obligations légales et réglementaires, il peut appréhender la problématique des conduites addictives.

Par une méthode d'entretien et d'observation, il vous appartient de mettre en évidence l'ensemble des risques générés par l'activité de votre entreprise et les mesures de prévention que vous devez effectivement mettre en place (article L 4121-3 du Code du Travail).

Il vous appartient non seulement de l'établir, mais aussi d'effectuer sa mise à jour, et ce de la manière suivante (article R 4121-2 du Code du travail) :

1. Au moins chaque année.
2. Lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail dans votre entreprise.
3. Lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie.

Les entreprises d'au moins 50 salariés, ou qui appartiennent à un groupe au sens de l'article L 2331-1 du Code du travail dont l'effectif comprend au moins 50 salariés, ont l'obligation de négocier un accord collectif :

- soit lorsqu'elles emploient 25 % de salariés exposés aux facteurs de risques professionnels visés dans le cadre du Compte professionnel de Prévention ;
- soit lorsque leur sinistralité au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles est supérieure à 0,25.

En l'absence d'accord, ces entreprises ont l'obligation d'établir un plan d'action en faveur de la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels visés par les textes. Cette démarche d'évaluation des risques permet d'assurer une action pérenne et globale dans laquelle s'inscrit la prévention des risques liée aux conduites addictives.

Les entreprises dont l'effectif est inférieur à 300 salariés n'ont pas l'obligation d'engager ces négociations ou d'élaborer un plan d'action lorsqu'elles sont déjà couvertes par un accord de branche portant sur les thèmes visés à l'article D. 4162-3 du Code du travail (art. L 4162-1, I et D 4162-1 du Code du travail).

Le règlement intérieur

Le règlement intérieur (RI) et les actes assimilés (notes de service) doivent appréhender la problématique des conduites addictives, de manière adéquate et appropriée aux spécificités de votre entreprise.

Toutefois, dans le cas où votre effectif serait inférieur au seuil de 50 salariés et que vous ne souhaitez pas rédiger un RI, vous avez toujours la possibilité d'établir des notes de service.

Le règlement intérieur et les notes de services ne sont pas des documents immuables et leurs contenus doivent être adaptés aux évolutions de votre entreprise. Ils permettent cependant de faire connaître et respecter par vos salariés la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail.

Celui-ci devra préciser :

- L'interdiction formelle de consommer des stupéfiants ;
- Les conditions dans lesquelles le repérage peut être effectué ? Y a-t-il des modalités de contrôles définis ? Postes concernés, lieux, conditions, personnes présentes, modalité de contestation... ;
- Un seuil de tolérance particulier à l'entreprise ;
- Si les pots sont soumis à autorisation dans l'entreprise ;
- Si la nature des boissons consommées est règlementée.

Une obligation de moyens renforcée et non plus de résultats en matière de santé et sécurité au travail

Outre l'aspect humain et moral toujours traumatisant lié à la survenance d'un accident du travail, un manquement de votre part ayant concouru à la réalisation du risque professionnel est non seulement susceptible d'engager votre responsabilité pénale, mais aussi d'avoir de lourdes conséquences financières pour votre entreprise en matière de responsabilité civile et pénale.

La nature juridique de cette obligation de sécurité est définie de manière évolutive par la jurisprudence, laquelle après l'avoir qualifiée **d'obligation de sécurité de résultat**, tend aujourd'hui à admettre qu'en cas de risque avéré ou réalisé (accident du travail, par exemple), votre responsabilité d'employeur est engagée, sauf si vous prouvez avoir effectivement pris toutes les mesures nécessaires pour préserver la santé et la sécurité de vos salariés.

Ainsi, lorsque malheureusement le risque devient accident, les conditions de sa survenance, mais aussi le respect de votre obligation de sécurité seront appréciés au cas par cas, de même que votre capacité à pouvoir démontrer que vous avez satisfait à cette exigence.

Les enjeux juridiques et financiers pour le dirigeant et l'entreprise

Dans le cas où, un manquement à votre obligation de sécurité serait établi, votre salarié et/ou l'organisme social (exemple : la CPAM et/ou les tiers victimes), pourront prétendre à obtenir votre condamnation en qualité de dirigeant ou celle de votre entreprise, à leur payer des dommages-intérêts (par exemple en cas de faute inexcusable et/ou de violation de l'obligation générale de surveillance et de contrôle du chef d'entreprise).

Il est également judicieux de solliciter le concours de votre assureur, et ce avant que le risque ne soit caractérisé.

En effet, n'oubliez pas qu'il vous est légalement possible de vous assurer contre les conséquences financières de **la faute inexcusable ou de la faute de ceux qui vous ont substitué dans la direction de l'entreprise ou de l'établissement** (article L 452-4, al. 3 du Code de la sécurité sociale). Cette assurance est fortement recommandée.

Les responsabilités et les obligations des salariés

Le non-respect de leurs obligations par les salariés peut conduire à engager leur responsabilités mais ne permet pas nécessairement d'écarter l'engagement de la responsabilité de l'employeur. En tout état de cause, il est fondamental que vous les sensibilisiez et les responsabilisiez quant à la nécessité impérieuse qu'ils respectent leurs devoirs tels que définis par la loi, et ce en leur rappelant (article L 4122-1 du Code du travail) :

1. Qu'ils doivent exécuter leur contrat de travail loyalement et de bonne foi, conformément à vos instructions et en respectant notamment les consignes de sécurité, mais aussi le règlement intérieur (et les notes de service) sauf à être susceptible d'encourir les sanctions qu'ils édictent.
2. Qu'en fonction de leur formation et de leurs possibilités, tout salarié doit prendre soin de sa santé et de sa sécurité, ainsi que de celles des autres personnes concernées par leurs actes ou omissions au travail.

Ainsi, outre le fait que le salarié ne doit pas se mettre en danger (par exemple en consommant du cannabis), il doit également vous signaler immédiatement toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie et sa santé ou pour celles des autres personnes concernées et des biens confiés.

Il est à noter que dans certaines conditions, vos salariés peuvent se retirer de telles situations et ce afin de se placer en sécurité.

3. Enfin, il convient que vous rappeliez à vos salariés que les examens médicaux et complémentaires qui sont organisés avec le médecin du travail sont obligatoires et qu'ils doivent s'y présenter.

En tout état de cause, l'obligation de mise en œuvre de moyens de prévention nécessite de structurer votre démarche, afin d'élaborer un plan d'action adapté à votre entreprise et efficace.

De plus, susciter l'implication des salariés dans l'établissement d'une démarche transparente et responsable est un gage d'acceptation et d'un meilleur respect des procédures que vous mettrez en œuvre pour lutter contre les conduites addictives

Chapitre 4

Comment structurer votre démarche de prévention de conduites addictives ?

4) Comment structurer votre démarche de prévention des conduites addictives ?

Afin de répondre aux problématiques liées aux conduites addictives et pour impulser une démarche auprès de vos salariés, vous pouvez vous appuyer sur ces 8 étapes :

Etape 1 : l'engagement de la direction

Le dirigeant doit signaler aux salariés son engagement sur la prévention des conduites addictives et ainsi en piloter la démarche. Au travers d'un support, type lettre d'engagement, il précisera les éléments ci-dessous :

- Le dirigeant décide de la politique de l'entreprise en matière de prévention des risques liés à la consommation de substances addictives. Ne pas oublier de le mentionner dans votre Document Unique d'Evaluation des Risques professionnels (DUER).
- Il définit les objectifs et les moyens, tout en s'appuyant sur les salariés de l'entreprise pour mener cette démarche de façon active et participative.

Etape 2 : la mobilisation des personnes ressource et des instances

Dans le cadre de l'élaboration de la démarche, de sa mise en œuvre et de son animation, le dirigeant doit faire appel à des personnes ressources :

- **Désigner un ou plusieurs salariés compétents en qualité de « référent Santé & Sécurité », référent « Addictions »** pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels et ce quel que soit l'effectif de votre entreprise (article L 4644-1 code du travail). Ces salariés sont désignés après l'avis du Comité social et économique (« CSE »), s'il existe ;
- Associer les personnes, les partenaires et les instances internes à l'entreprise (CSE, Commission santé, sécurité et conditions de travail (« CSST »), médecin du travail, services de prévention de la CARSAT...) qui ont des attributions en matière de prévention des risques, à la démarche, afin qu'elles puissent effectivement exercer leurs missions.

A défaut de disposer des compétences nécessaires dans l'entreprise, après avis du CSE, vous pouvez faire appel à un intervenant extérieur compétent, enregistré et conventionné : (i) appartenant au service de santé au travail interentreprises auquel vous adhérez, (ii) dûment enregistrés auprès de l'autorité administrative disposant de compétences dans le domaine de la prévention des risques professionnels et de l'amélioration des conditions de travail (iii) appartenant aux services de prévention des caisses de sécurité sociale ou encore (iv) appartenant à l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail et à son réseau.

Les missions du référent Santé et Sécurité comprennent tout à la fois, une démarche d'évaluation des risques (notamment par la réalisation de diagnostics), une démarche d'élaboration et de planification d'actions s'inscrivant dans la démarche de prévention et un suivi de la mise en œuvre de ces actions.

Le référent Santé et Sécurité doit disposer du temps nécessaire, de l'autonomie et des moyens requis pour exercer ses missions. Il doit également pouvoir bénéficier, à sa demande, d'une formation en matière de santé au travail.

Etape 3 : la formation de l'équipe de direction, de l'encadrement et des référents de la démarche

Le chef d'entreprise ou son responsable des ressources humaines doivent s'assurer que la démarche est accompagnée de formations qui pourraient s'avérer nécessaires.

L'organisation de sessions d'information et de formation à la sécurité et à la lutte contre les conduites addictives, adaptées à l'activité de votre entreprise, doit également être prise en compte par la direction.

A cet égard, il est à noter que des formations sur les conduites addictives peuvent être dispensées par les partenaires Santé et Sécurité de votre région.

Aussi, n'hésitez pas à prendre contact avec votre service de santé au travail, votre CARSAT, ou tout autre partenaire de la branche (organisme de formation ...).

Etape 4 : réalisation d'un état des lieux

L'engagement dans une démarche de prévention engendre la nécessité d'établir, au préalable, un « état des lieux » et ce afin d'identifier, dans la mesure du possible, l'existence éventuelle de problématiques spécifiques à votre entreprise.

Plusieurs points sont à questionner et à évaluer : en ma qualité d'employeur, je me pose les questions suivantes :

1. **Pratiques de consommations dans l'entreprise** : La problématique des conduites addictives est-elle identifiée dans l'entreprises et de quelle manière ? Une politique de prévention des risques a-t-elle été mise en place ?
2. **Postes à risques** : Y a-t-il des risques professionnels ? Ces risques professionnels pourraient-ils être aggravés par la consommation de substances psycho-actives ou des comportements déviant ? En quoi l'activité de mon entreprise est affectée par les conduites addictives ? Y a-t-il des difficultés rencontrées dans la gestion de ces cas ?
3. **Facteurs de consommations** : Existe-t-il dans l'entreprise des situations de travail qui pourraient favoriser les consommations de substances psycho-actives (manutentions manuelles, horaires atypiques, amplitude et charges de travail importantes, contraintes temporelles...) ou des addictions comportementales (écran) ?
4. **Mesures de prévention** :
Quels sont les outils **juridiques déjà en place** (CSE, DUER, règlement intérieur, procédures d'urgence, etc.) et comment puis-je les améliorer et les rendre plus efficaces ?
Quel **rôle**, j'entends réserver à **mes interlocuteurs en matière de prévention des risques** (CSE, Commission santé sécurité et conditions de travail (CSSCT), médecin du travail, organismes de prévention, etc.) ?
Comment **l'organisation du travail au sein de l'entreprise prend en compte les neuf principes généraux de prévention visés par l'article L. 4121-3 du Code du travail** et comment puis-je améliorer leur appréhension par mes salariés ?

La consultation des partenaires internes permettra d'obtenir un diagnostic plus fin de la situation dans l'entreprise.

Etape 5 : lister les postes à risques, dits poste de sûreté et sécurité - PSS

Les postes à risques dit de sûreté et de sécurité portent sur la réalisation de :

- ⇒ Travaux habituellement reconnus comme dangereux et qui nécessitent une certaine qualification (conduite d'engins ou de véhicule, travaux de maintenance, travaux sur machines dangereuses) ou exposant à certains risques (risque routier, travaux en hauteur, produits chimiques, bruit, vibrations...).
- ⇒ Travaux pour lesquels une formation particulière est prévue par la réglementation (poste de conducteur, de cariste, travaux électriques, travaux exposant au risque biologique...).

Ce sont les postes où toutes défaillances humaines, ou même un simple défaut de vigilance peut entraîner des conséquences graves pour soi et pour autrui (nommé aussi « postes hypersensibles drogues et alcool » par le conseil d'état, décision n°394178 du 5/12/2016).

S'il y a lieu et après avoir recueilli l'avis du CSE et du médecin du travail, vous annexerez au règlement intérieur, ou à défaut dans une note de service, la liste des postes de sûreté et de sécurité identifiés. Dans le cadre de la prévention des conduites addictives, les salariés occupant ces postes pourront être concernés par les tests de contrôle.

Etape 6 : plan d'actions

Suite à la réalisation de cet état des lieux et à l'identification des PSS, il est recommandé de formaliser un plan d'actions où seront listées les mesures de prévention des conduites addictives.

Ce plan d'actions définit le cadre et les moyens que vous entendez mettre en œuvre :

- ⇒ Les interlocuteurs de l'entreprise en charge de la mise en œuvre des actions.
- ⇒ Le niveau souhaité de déploiement de la démarche.
- ⇒ Votre positionnement quant aux conduites à tenir face aux conséquences d'un comportement à risque, etc.
- ⇒ Le planning de mise en place effective des actions.
- ⇒ L'identification éventuelle de fournisseurs de tests de contrôle et les conditions de leur maintien en situation opérationnelle.

S'il y a lieu, je mets mon entreprise en conformité avec les obligations légales et réglementaires qui me sont imparties et en associant si possible les instances représentatives, le médecin du travail, les organismes de prévention, etc.

Etape 7 : mise à jour du règlement intérieur et de protocoles internes

Il est nécessaire de veiller à la mise en place d'un règlement intérieur ou de notes de service qui appréhendent la question des conduites addictives et prévoyant d'intégrer les clauses adéquates au sein des contrats de travail.

Des consignes claires sont établies pour les salariés, sur les mesures spécifiques à la prévention des conduites addictives :

- ⇒ L'établissement ou la mise à jour du livret d'accueil ou d'une charte de lutte contre les conduites addictives.
- ⇒ Les mesures d'interdiction partielle ou totale de consommation de substances ou de produits susceptibles de participer à des conduites addictives et de la tenue de comportements au travail qui seraient la conséquence de telles pratiques.
- ⇒ Les modalités de contrôle et de dépistage des salariés.
- ⇒ Les procédures d'encadrement des manifestations internes/externes.
- ⇒ Le protocole des conduites à tenir face à un salarié qui est dans l'incapacité d'assurer son travail en toute sécurité.

N'oubliez pas de respecter les formalités préalables de communication à l'inspecteur du travail, de dépôt et de publicité du règlement intérieur et des notes de service, mais aussi des modifications et / ou adjonctions qui y seraient apportées.

Etape 8 : mise en œuvre d'opérations de communication et d'information

Vous informez les salariés sur cette démarche de prévention et son déploiement dans l'entreprise sans oublier de les informer des objectifs poursuivis par votre démarche de prévention et de lutte contre les conduites addictives.

Chapitre 5

Comment AGIR sur les risques liés aux conduites addictives ?

4) Comment AGIR sur les risques liés aux conduites addictives ?

Informer et sensibiliser les salariés

Cette étape permet de transmettre à l'ensemble des salariés des informations sur les risques liés aux conduites addictives. Afin d'instaurer une culture de prévention des conduites addictives dans l'entreprise, il est parfois nécessaire de faire évoluer les représentations et les comportements de ses salariés.

Les clés de la réussite :

- Proposer cette démarche à tous les salariés de l'entreprise ;
- Rassurer sur la légitimité d'une approche collective ;
- Adapter le langage ou les approches à l'ensemble des travailleurs ;
- Faire connaître, diffuser largement et tenir à disposition de l'ensemble du personnel, y compris les nouveaux embauchés, ainsi que les travailleurs temporaires (CDD, intérimaires, prestataires extérieurs), la charte établie au niveau de l'entreprise.

Pour informer vos salariés, vous disposez sur le site de la plateforme en ligne proposée dans le dispositif CAP dans laquelle on trouve :

- **Des vidéos de sensibilisation aux risques liés aux conduites addictives,**
- **Une application permettant d'effectuer des tests d'auto-évaluation, libres et anonymes pour les salariés.**



Gérer les situations à risques

Face aux comportements inappropriés de salariés, il est impératif de savoir quelle attitude adopter quand celui-ci s'expose lui-même ou un tiers à un risque immanent pour la sécurité.

Pour cela, il est nécessaire de disposer d'un outil et d'une procédure, préalablement définis, permettant de guider l'employeur dans la gestion de cette situation. Une démarche d'objectivation des faits et d'échange avec le salarié concerné, permet de lever les questions sur une consommation possible de substances psychoactives et d'échanger avec le salarié sur ces difficultés.

Deux exemples de situations et d'actions

Cas 1 : Troubles du comportement sans incidence sur la sécurité :

Il n'existe pas d'indicateur ou de signaux d'alertes universels spécifiques aux pratiques addictives. Cependant, en tant qu'employeur, si vous avez repéré chez un collaborateur des signaux d'alerte qui sembleraient avoir peu d'impact sur son travail, sa sécurité ou celle d'un tiers (absentéisme répété de courte durée, retards fréquents, diminution de la qualité du travail) ayez le réflexe de la prévention, ouvrez le dialogue !

- PRENEZ CONSEIL AUPRÈS DE VOTRE SERVICE DE SANTE AU TRAVAIL
- Un entretien avec le responsable hiérarchique ou le RH pourra être mené sur la base des signaux repérés et de la fiche de constat remplie au préalable (A valider)

Pour les salariés occupant des postes de Sûreté et de Sécurité, il est primordial de ne pas rester dans le silence et le déni. Certains éléments doivent vous alerter.

Cas 2 : Troubles du comportement dangereux :

Vous avez repéré chez un collaborateur un comportement ou des attitudes inhabituels qui peuvent nuire à sa sécurité ou celle des autres (altération de la vigilance, conflits, troubles de la perception, réflexes ralentis...). Réagissez !

Au préalable, vous devez définir :

- Une procédure d'urgence simple, accessible et connue de tous,
- Une personne dédiée pour réaliser un test si le poste occupé le justifie et que cette procédure est prévue par le règlement intérieur ou une note de service,
- Un lieu adapté pour s'entretenir pendant l'échange.

POINT DE VIGILANCE : Certains comportements anormaux peuvent être liés à d'autres problématiques, tels que des maladies, la consommation de médicaments ou des problèmes personnels.

Réaliser des tests de dépistage

Mettre en place un **dispositif de surveillance et de contrôle des comportements dangereux et / ou résultant de pratiques addictives qui pourraient être tenus par vos salariés et dont les conséquences pourraient survenir sur le temps et le lieu de travail.**

Pour ce faire, il est recommandé de tenir compte des spécificités de votre entreprise et de vous faire assister par votre service juridique interne ou externe.

Pour être valables, les dispositifs de contrôle et de surveillance que vous mettez en place doivent :

- Être précisément et légalement instaurés et mis en œuvre, notamment en identifiant les postes sur lesquels ces tests peuvent être réalisés et en étant prévus par le Règlement intérieur ou par une note de service ;
- Respecter le principe énoncé à l'article L 1121-1 du Code du travail selon lequel : *« Nul ne peut apporter 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 ni proportionnées au but recherché. »*
- Protéger les données à caractère personnel des personnes concernées.
- Avoir préalablement donné lieu à l'information et à la consultation du CSE avant leur mise en œuvre dans l'entreprise (article L 2312-38 du Code du travail).
- L'existence et la finalité de ces dispositifs de contrôle doivent également avoir été préalablement et personnellement portées à la connaissance de votre salarié (et vous devez être en mesure d'en justifier, l'établissement un écrit est préconisé) (article L 1222-4 du Code du travail).

Il vous appartient d'être vigilant et ne pas oublier d'en informer les salariés qui seront par la suite embauchés par vos soins.

Accompagner les salariés en difficultés et les orienter vers des personnes ressource

Les troubles du comportement sont des alertes qui doivent inciter l'entourage professionnel à agir, mais d'autres éléments peuvent aussi vous alerter.

Ces signes peuvent varier selon les personnes et leurs situations. Trois catégories de signes sont à analyser :

- Signes physiques inhabituels
- Modifications du comportement
- Incidences sur le travail

Il est donc recommandé d'effectuer une communication sur les signaux d'alerte auprès de l'ensemble des salariés et des managers.

Sur la base de ces éléments objectifs et factuels, un entretien individuel avec le responsable hiérarchique doit être proposé au salarié afin de lui présenter les éléments suivants :

- Un rappel de la politique de l'entreprise à ce sujet, du cadre légal et réglementaire (lois, règlement intérieur, notes de service...).
- Un descriptif des faits qui ont déclenché la procédure d'urgence, qui s'appuiera sur la fiche de constat.
- Un rappel des obligations de l'employeur vis-à-vis de la santé et la sécurité et de l'obligation de protection des salariés de l'entreprise.
- Un rappel des enjeux liés au poste de Sûreté et de Sécurité occupé par le salarié.
- Une orientation vers le service de santé au travail dans le cadre d'une visite occasionnelle à la demande de l'employeur (préciser que la fiche de constat sera communiquée au médecin du travail).
- Une information sur les structures d'aide extérieures à l'entreprise.

Travailler avec des partenaires soumis au secret professionnel est le meilleur levier pour aider un collaborateur et prévenir l'aggravation de la situation.

Chapitre 6

Qui peut m'aider à
mettre en œuvre mon
plan d'action ?

6) Qui peut m'aider à mettre en place mon plan d'action ?

De nombreux partenaires et professionnels peuvent vous accompagner dans cette démarche portant sur la prévention et la gestion des conduites addictives.

Le réseau de partenaires est composé de :

- ⇒ Le service de santé au travail,
- ⇒ Le réseau CNAM et CARSAT,
- ⇒ Le réseau ANACT - ARACT,
- ⇒ La MILDECA et site internet « Addict aide »,
- ⇒ Les associations de prévention contre les addictions ANPAA,
- ⇒ Les centres de soins, d'accompagnement et de prévention en addictologie,
- ⇒ Les centres de formations habilités pour la prévention des conduites addictives,
- ⇒ Les fournisseurs de test de dépistage,
- ⇒ Les avocats et service juridique.

Le service de Santé au Travail

Il participe à la surveillance des conditions d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise et veille au bien-être des salariés et à l'adaptation des conditions de travail.

Aussi, n'hésitez pas à contacter votre service de santé au travail pour connaître les prestations proposées parmi celles évoquées ci-dessous.

Accompagnement à la mise en place d'une démarche de prévention des conduites addictives en entreprise.

Diverses actions peuvent être proposées selon les structures :

- ⇒ Le repérage des situations à risques dans le travail
- ⇒ L'identification des postes à risques ou des postes de sureté et sécurité
- ⇒ La sensibilisation collective des salariés
- ⇒ L'accompagnement dans la formalisation et la mise en œuvre de procédures spécifiques ayant pour objet le traitement des conduites addictives (en concours avec votre conseil habituel)
- ⇒ L'établissement du lien avec le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUER) et avec le plan d'action associé.

L'accompagnement individuel par le médecin de santé au travail :

1. Au cours de toute consultation médico-professionnelle : Le médecin du travail ou l'infirmier(e) en santé au travail peut sensibiliser votre salarié de façon individuelle sur les dangers des pratiques addictives et des addictions, mais également évoquer leurs influences sur son aptitude et s'il y a lieu, en tirer les avis et conséquences qui s'imposent afin de préserver le salarié, l'entreprise et les tiers.
2. A la demande de l'employeur : en dehors des visites d'information et de prévention et du suivi médical périodique de vos salariés, vous pouvez demander une visite ponctuelle à votre médecin du travail.

Ces visites peuvent être aussi organisées à l'initiative du salarié, du médecin du travail et dans certains cas de l'Inspecteur du travail.

De même, le médecin du travail peut prescrire des examens complémentaires.

Ainsi, en cas de trouble du comportement (par exemple toxicomanie), vous pouvez solliciter l'organisation d'un examen d'aptitude par le médecin du travail si le comportement du salarié laisse à penser que son état de santé est incompatible avec le poste qu'il occupe.

Le médecin de Santé au Travail et l'équipe pluridisciplinaire peut :

- ✓ Donner son avis sur la capacité de l'agent à assurer son poste de travail (inaptitude, aménagement de poste si nécessaire).
- ✓ Orienter l'agent vers des structures spécialisées.
- ✓ Proposer un suivi à l'agent en difficulté et lors de sa reprise de travail.
- ✓ Travailler en partenariat avec les autres intervenants dans le respect du secret médical.