

« Addictions » est un terme fédérateur qui regroupe de façon moins stigmatisante **tous les comportements de consommation excessive** : alcool, drogues, jeux, travail, internet, sexe,etc. On observe, particulièrement chez les jeunes, une augmentation de la **consommation concomitante de plusieurs de ces « produits »** avec potentialisation des effets. Cette problématique concerne **toutes les entreprises** quelque soit leur taille, et **tous les salariés** quelque soit leur niveau dans la hiérarchie.



EFFETS SUR LA SANTE

CONSEQUENCES IMMEDIATES

- **Signes extérieurs repérables** : équilibre incertain, tremblements, élocution ralentie, somnolence... **Signes évocateurs** : malfaçon dans le travail, retards chroniques, absences répétées, de courte durée, plus ou moins justifiées.
- **Changements de comportement** : modification de l'humeur, troubles relationnels, difficultés d'adaptation, violence...
- **Après l'usage occasionnel, puis l'abus renouvelé, la dépendance peut s'installer.**

CONSEQUENCES A PLUS LONG TERME

Risque accru **d'accidents du travail** par altération de la vigilance, modification de la perception des risques, prise de risque accrue...
Mise en danger de la santé et de la sécurité du salarié et de son entourage
Absentéisme chronique



CONSEILS DE PREVENTION (liste non exhaustive)

EVALUER LE RISQUE

- Prendre en compte le risque de survenue de conduites addictives dès l'évaluation des risques (document unique d'évaluation des risques)
- Admettre qu'il puisse exister des situations professionnelles favorisant l'apparition et l'installation de conduites addictives
- Analyser ces situations professionnelles éventuelles favorisant l'apparition de conduites addictives (repérées dans le document unique d'évaluation des risques) et mettre en place un plan d'action pour améliorer ces situations

METTRE EN PLACE UNE PROTECTION COLLECTIVE

- Organiser en entreprise l'information des salariés, sur la réglementation, et les risques induits par les comportements d'addiction sur le lieu de travail (affichage, plaquettes...)
- Agir sur les situations internes à l'entreprise (liées à l'organisation du travail par ex) qui favoriseraient ces pratiques
- Etablir un **protocole** accepté par tous quant aux moyens à mettre en œuvre, les modes d'intervention, les limites et rôle chacun, **à inclure dans le règlement intérieur**

METTRE EN PLACE UNE PROTECTION INDIVIDUELLE

L'employeur qui a l'obligation d'assurer la sécurité dans son entreprise :

- peut demander pour le salarié une visite médicale auprès du médecin du travail.
- peut être amené à retirer le salarié du poste pour le protéger lui et son entourage.

Tout salarié en difficulté peut prendre rendez-vous auprès du médecin du travail pour conseil, en étant assuré du bénéfice du secret médical.



VOUS ETES ADHERENT, AST25 VOUS CONSEILLE

OUTILS : visites médicales avec orientation pour aide au sevrage, expertise médicale du médecin du travail lors de la rédaction du Document unique d'évaluation des risques, du protocole à inclure dans le règlement intérieur.

INTERVENTIONS : actions de sensibilisation ; campagne d'information ;



ASPECT REGLEMENTAIRE ET NORMATIF

CODE DU TRAVAIL

Art. L 4124-1 et 3 ; L 1121-1 ; L 4122-1 ; L 1321-1 et 4
 Art. R 4228-20 et 21 ;

A CONSULTER AUSSI

Code pénal, Code de la Santé Publique et Code de la route

RECOMMANDATIONS

Le **règlement intérieur** s'impose à l'ensemble du personnel et constitue un **acte réglementaire de droit privé** : il est donc recommandé d'y consigner, la réglementation en vigueur en matière de santé et de sécurité, et plus particulièrement, **les conditions de réalisation d'un alcootest en entreprise.**



POUR ALLER PLUS LOIN

<https://www.inrs.fr/risques/addictions/ce-qu-il-faut-retenir.html> : Institut National de Recherche et de Sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles : ED 6147

<https://www.anact.fr/mots-cles/conduites-addictives> : Agence Nationale pour l'amélioration des Conditions de Travail

<https://www.anpaa.asso.fr/>