



ADDICTION ET TRAVAIL : SITUATION À GÉRER PAR L'EMPLOYEUR

Boire, fumer ou travailler ?

HISTORIQUE

L'alcool serait en cause dans 10 à 20% des accidents du travail (INSERM). La France compte 1 200 000 consommateurs réguliers de cannabis. Les effets du joint du week-end peuvent se prolonger jusqu'au lundi !

SIGNES D'ALERTE

Démarche incertaine, excitation ou apathie, propos et comportements incohérents, agressifs.

SIGNES CLINIQUES

De nombreuses substances (alcool, cannabis, etc.), certains médicaments (tranquillisants), l'exposition professionnelle à certains produits (solvants) ainsi que certaines maladies (diabète, épilepsie, attaque cérébrale, etc.) peuvent se manifester par des comportements « inquiétants », préoccupants, et donc potentiellement dangereux pour la sécurité du salarié et de son entourage.

EN SAVOIR PLUS :

Demandez conseil à votre médecin du travail

CONDUITES À TENIR

DANS L'ENTREPRISE, LA CONDUITE À TENIR SERA GUIDÉE PAR LES PRINCIPES ÉTABLIS PAR :

- Article L.4121-1 du Code du travail : « L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs de l'établissement... ». Cette obligation de sécurité est assortie d'une obligation de résultat.
 - › La prise en charge du salarié aura donc pour unique objet de mettre fin à une situation de danger. Y répondre est de la responsabilité de l'employeur. La recherche des causes (substances et/ou maladies) n'a pas de caractère d'urgence et relève de la prise en charge médicale.
 - › Cette obligation de sécurité se décline notamment par la mise en place des procédures de secours aux accidentés et aux personnes malades ou présentant des troubles du comportement.
- Les articles R.4228-20 et R.4228-21 du Code du travail précisent que : « il est interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse ». En l'absence de définition légale, l'état d'ivresse peut se comprendre comme un état incompatible à la poursuite du travail en toute sécurité.
- Le décret 2014-754 du Code du travail précise : « L'employeur autorise les clauses du règlement intérieur limitant ou interdisant la consommation de toute boisson alcoolisée dans l'entreprise édictées dans un objectif de prévention, y compris le vin, la bière, le cidre et le poiré lorsqu'elles sont proportionnées au but recherché ».

DANS L'URGENCE :

Éloigner la personne de tout danger et organiser sa sortie de l'entreprise vers le milieu de soins. Comment ?

- Alerter le médecin du travail ou l'infirmier, s'ils sont présents dans l'entreprise.
- Contacter le médecin régulateur du SAMU par le 15 : il s'agit d'un médecin rompu à l'urgence qui va vous aider à organiser la prise en charge du salarié. Appeler le 15 ne préjuge pas des moyens mis en œuvre qui vont du simple conseil à l'envoi d'un hélicoptère médicalisé.

À DISTANCE

- Demander une visite médicale au médecin du travail pour le salarié concerné en lui expliquant que vous êtes inquiet pour sa sécurité et que celle-ci relève de votre responsabilité.
- Mener une réflexion plus globale pour la prévention collective des conduites addictives dans l'entreprise sans oublier qu'elles peuvent parfois être une conséquence de conditions de travail délétères.