



## Risques PsychoSociaux au travail et conduites addictives

18 septembre 2017

La prévention des conduites addictives dans l'entreprise, en partenariat avec le service de santé au travail

Dr Séverine LIET

Espace Investigation Prévention Accompagnement du Stress

20/09/2017

Dr Severine LIET / AIST-La  
prevention active

1



## une prevention collective partagée

- La responsabilité de l'employeur d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des salariés (art L 4121-1 CDT) est assortie d'une obligation de **resultats** devant l'inciter à mettre en place des actions de prévention .
- Le salarié a aussi une **obligation de sécurité** vis-à vis de lui-même et des autres (art L 4122-1 CDT)
- Depuis la loi du 20/07/11 , les SST ont une mission clairement définie en matière de prévention de consommation d'alcool et de drogues sur les lieux de travail (art L 4622-2 CDT) : **information et preconisations** .

20/09/2017

Dr Severine LIET / AIST-La  
prevention active



2



## I) Une reflexion collective

**Une reflexion collective** sur  
l'organisation et les conditions de travail  
dans l'entreprise :

certains facteurs de risque sont identifiés comme  
**generateurs potentiels de consommation de SPA** :  
penibilité physique , charge de travail excessive , horaires  
decalés , ambiance de relations de travail dégradée , etc ...

20/09/2017

Dr Severine LIET / AIST-La  
prevention active



3



## II) le document unique

Reperer des **DANGERS** :

- **Réccurrence des evenements avec consommation d'alcool** :  
invitations commerciales , pots d'entreprise , manifestations  
officielles , salons , congrés....
- **Activités de l'entreprise et/ou fonction du salarié** facilitant  
l'accès aux SPA
- **Conditions de travail generant une consommation** : intensité et  
complexité du travail , horaires de travail difficiles , exigences  
emotionnelles , autonomie insuffisante , mauvaise qualité des  
rapports sociaux , conflit de valeurs , insecurité de la situation de  
travail ...

20/09/2017

Dr Severine LIET / AIST-La  
prevention active



4



## le document unique

Reperer les **DOMMAGES** possibles :

- **Consequences sur le travail et l'entreprise** : analyse des indicateurs : AT , accident trajet, absentéisme ,turn over ....  
organisation perturbée , retard de production , deterioration de l'image de l'entreprise , objectifs non atteints , mauvaise qualité du produit ou des prestations ....
- **Consequence sur le collectif de travail** : repartition inegale de la charge de travail , relations tendues , conflits entre collègues , violences verbales ...
- **Consequences sur l'individu** : consequences psychologiques : isolement , perte de motivation , perte de confiance , irritabilité...

20/09/2017

Dr Severine LIET / AIST-La  
prevention active



5



## le document unique

Après avoir intégré ces analyses , le document unique permet d'elaborer un **plan d'action** comprenant notamment :

- **La formation et information** des salariés quant aux risques et consequences ( santé , responsabilité ) d'une consommation en milieu professionnel
- La mise en place d'une demarche de prevention collective qui doit s'inscrire dans **une demarche globale de prevention** de l'entreprise , en partant d'un etat des lieux prealable .....cette action associe les ressources internes et externes à l'entreprise ( reseaux , referents / ANPAA , CHU-PARAD, AIST, CARSAT)

20/09/2017

Dr Severine LIET / AIST-La  
prevention active



6



### III) le reglement interieur

Etabli quelque soit la taille de l'entreprise , le reglement interieur est un document **ecrit** par lequel l'employeur fixe :

- Les regles generales et permanentes relatives à l'hygiène , la securité et la discipline , notamment la nature et l'echelle des sanctions qu'il peut prendre ( art L 1321-1 CDT) .
- Il definit les regles de conduite vis-à-vis des consommations ou tout autre comportement pouvant generer des risques pour la securité dans son etablissement .

20/09/2017

Dr Severine LIET / AIST-La  
prevention active



7



### le reglement interieur

- Les dispositions , apportant des restrictions aux droits des personnes et aux libertés individuelles , doivent être justifiées par la nature de la tâche à accomplir.
- L'employeur peut limiter , voire interdire la consommation d'**alcool** , à condition de le justifier , par exemple , par un imperatif de securité et de rester dans des conditions proportionnées au but de securité recherché ( D 2014-754 du 01/07/14) .

20/09/2017

Dr Severine LIET / AIST-La  
prevention active



8



## le reglement interieur

- Au prealable , **recensement des postes de securité et de sûreté** ,  
c'est-à-dire des postes où une défaillance humaine , ou même un simple défaut de vigilance peut entraîner des consequences graves pour soi-même ou pour autrui ou pour l'entreprise .
- Liste etablie en lien avec le CHSCT et le medecin du travail .

20/09/2017

Dr Severine LIET / AIST-La  
prevention active



9



## le reglement interieur

- **Postes de securité** pour lesquels une interdiction est intangible , avec la possibilité de tests de depistage rapide , sous condition tres stricte , ayant pour objectif de faire cesser immediatement une situation dangereuse .
- Mesures d'encadrement des pots d'entreprise
- Interdiction de se presenter dans l'entreprise en etat d'ébriété ou sous l'emprise de drogue .

20/09/2017

Dr Severine LIET / AIST-La  
prevention active



10



## le reglement interieur

- Dans le RI , peut figurer aussi un devoir d'alerte , faisant suite à l'observation de troubles du comportement susceptibles de mettre en danger le salarié à son poste ou des tiers ( problème de vigilance , de coordination motrice , altercations , agressivité ....)

20/09/2017

Dr Severine LIET / AIST-La  
prevention active



## responsabilités des salariés/ rappels reglementaires



- Obligation d'exécuter avec loyauté le contrat de travail , obligation de probité ( art 1134 du code civil).
- Obligation de sécurité vis-à-vis de lui-même et de ses collègues ( L 4122-1 CDT).
- Conscience des interférences vie privée / vie professionnelle lorsque les faits de la vie personnelle sont constitutifs d'un manquement du salarié à une obligation découlant de son contrat de travail ( ex : retrait du permis ) .

20/09/2017

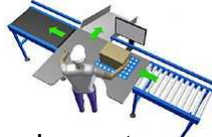
Dr Severine LIET / AIST-La  
prevention active





## rappels reglementaires

- Il est interdit à tout chef d'établissement de laisser entrer ou séjourner dans son établissement une personne en état d'ivresse .



- L'employeur est pénalement responsable d'un risque grave que ferait encourir un salarié à autrui .

20/09/2017

Dr Severine LIET / AIST-La  
prevention active



13



## depistages salivaires

**Le conseil d'état** autorise , dans un arrêté du 05/12/16 , la mise en œuvre , aleatoire , de tests salivaires de detection immediate de produits stupefiants , réalisés par l'employeur ou un superieur hierarchique , sans intervention d'un professionnel de santé.

**Les modalités concrètes** devront faire l'objet d'une clause ajoutée au reglement interieur , ce type de contrôle etant reservé aux seuls salariés occupant un poste à risque ( recensement detaillé ) , avec possibilité pour le salarié d'obtenir une contre-expertise medicale , en cas de depistage positif , laquelle etant à la charge de l'employeur .

20/09/2017

Dr Severine LIET / AIST-La  
prevention active



14



## Le maintien dans l'emploi

### **Le maintien en emploi**

La cellule de maintien en emploi : ses missions

- Accompagner le salarié sur le plan socio-professionnel
- Réaliser un diagnostic au sein de l'entreprise
- Maintenir le salarié dans l'entreprise
- Le maintenir en emploi en dehors de l'entreprise.

### **Une solution commune est retenue**

20/09/2017

Dr Severine LIET / AIST-La  
prévention active



## les personnes ressource

### **Formation gratuite**

Formation initiée par la CARSAT depuis 2015 , avec le CHU/PARAD , l' ANPAA et l' AIST- la prévention active.

Renouvelée chaque année

Formation de 2 jours non consécutifs , avec un travail interseance .

Dans l'avenir , établissement d'un réseau de partage des expériences.

20/09/2017

Dr Severine LIET / AIST-La  
prévention active







## la personne ressource

Toute personne de l'entreprise , volontaire ,  
souhaitant participer à une démarche de  
prevention pérenne sur le sujet des  
consommations à risque .

( salarié , animateur de prevention , personne  
compétente , infirmier , membre du CHSCT ...)

20/09/2017

Dr Severine LIET / AIST-La  
prevention active



17



## être capable de ....

Reperer des situations à risque

Obtenir l'adhesion de la direction et des instances  
representatives

Constituer un comité de pilotage

Impulser des actions

Restituer les travaux

20/09/2017

Dr Severine LIET / AIST-La  
prevention active



18



## les objectifs

Doter l'entreprise d'une personne competente en matière de prevention des pratiques addictives.

Permettre à l'entreprise de piloter sa propre démarche de prevention .

20/09/2017

Dr Severine LIET / AIST-La  
prevention active



19



## en conclusion

- Articuler les actions individuelles et collectives
- Developper les competences psycho-sociales
- Dans le PRST 3 / 2016-2020 : inculquer une culture de prevention dans l'entreprise .



20/09/2017

Dr Severine LIET / AIST-La  
prevention active



20



Merci de votre attention

Espace **I**nvestigation Prévention Accompagnement du Stress

[www.eipas.org](http://www.eipas.org)

20/09/2017

Dr Severine LIET / AIST-La  
prevention active

21