



LA LETTRE DU *Pic Vert*

N°58 DÉCEMBRE 2024

LES ADDICTIONS *au travail*

EDITORIAL

La consommation de substances psychoactives (SPA) comme le tabac, l'alcool, le cannabis ou d'autres drogues illicites a des conséquences néfastes sur la santé. La consommation de SPA peut aussi avoir des répercussions dans l'entreprise.

Des études* ont montré que, pour surmonter les différentes sources de stress et d'insatisfaction au travail, ou pour maintenir son organisme dans un certain niveau d'activité, les salariés ont parfois recours à des substances addictogènes sur le long terme.

Quels sont les facteurs de risques ?
Quelles sont les conséquences pour la santé et les performances de l'entreprise ?
Quelles conduites à tenir ?

Picus vous informe à ce sujet.

*Gladys Lutz (Chercheur en psychologie du travail)



SOMMAIRE

- Les addictions au travail
- Retour sur le salon Paysalia 2023
- La MSA à la journée professionnelle de l'UNEP
- Rappel sur les référents Santé Sécurité au Travail



L'essentiel & plus encore

ssa.msa.fr



LES ADDICTIONS AU TRAVAIL

La consommation de substances psychoactives (SPA) peut s'expliquer par des raisons personnelles touchant la vie privée de l'individu, mais aussi par des raisons qui concernent le travail.

Gladys Lutz (Chercheur en psychologie du travail), explique que « l'usage de substances psychoactives peut constituer une ressource efficace pour faire face aux épreuves du travail et face à ses risques ».

Un individu peut donc consommer pour mieux vivre son travail et mieux gérer les situations auxquelles il est confronté.

LES FACTEURS DE RISQUES LIES AU TRAVAIL

- Les **RPS** (risques psychosociaux), les **conditions de travail pénibles**, une **charge mentale/physique** importante, le **stress** au travail, la **fatigue** ou encore des **expositions à des risques professionnels non résolus**, favorisent la consommation de substances psychoactives, pour « tenir » physiquement et psychiquement ;
- La **recherche de la performance**, l'obligation de répondre aux exigences de productivité et/ou un climat de compétition entre les salariés peuvent pousser certains professionnels à se « doper » ou à tomber dans une addiction au travail ;
- L'**accessibilité des substances** (tabac, alcool et médicaments notamment) sur le lieu du travail incite à consommer et doit donc être prise en compte pour prévenir les risques collectifs pour la santé des salariés ;
- Certaines **cultures d'entreprises** favorisent les consommations d'alcool, organisées ou non par l'employeur pour « récompenser » les salariés (pots internes, signatures de contrats, etc.). De même, des rituels d'intégration ou de socialisation entre collègues constituent des incitations à consommer (apéros entre collègues, afterworks, etc.) ;
- Aussi, un **contexte socio-économique dégradé** (précarité de l'emploi, crainte de perte de revenus) peut pousser à la consommation.

DES CONSEQUENCES SUR LA SANTE ET SUR LES PERFORMANCES DE L'ENTREPRISE

Les substances psychoactives contenues dans des produits tels que l'alcool, les stupéfiants, etc., engendrent des effets sur la santé de celui qui en consomme :

- Altération du niveau de vigilance,
- Modification des humeurs, des perceptions et des comportements,
- Perturbation de la motricité, du champ visuel, des réflexes et de la dextérité.

EXEMPLE DE PRODUITS ET EFFETS :



EBRIÉTÉ, IVRESSE



SENSATION D'EUPHORIE,
BAISSE DE LA VIGILANCE,
TROUBLES DE L'HUMEUR



STIMULE L'ACTIVITÉ
MENTALE
AVEC DES PHASES
D'EXCITATIONS



DIMINUE
POTENTIELLEMENT
L'ACTIVITÉ MENTALE

La consommation des produits psychoactifs est un facteur favorisant la survenue d'accidents du travail graves voire parfois mortels et de maladies professionnelles, et qui s'ajoute aux risques professionnels que connaissent déjà les paysagistes. Une consommation régulière peut induire des pathologies (digestives, neurologiques,...) pouvant remettre en cause l'aptitude au poste de travail.

La consommation de substances psychoactives est aussi un facteur de contreperformance pour l'entreprise, car elle favorise :

- l'absentéisme
 - les retards
 - les désorganisations
 - les conflits
 - les fautes et les erreurs
- pouvant conduire à des pertes de clients.



CONDUITE A TENIR

GESTION D'UNE SITUATION PONCTUELLE



ALCOOL

- Troubles de l'élocution
- Propos incohérents ou injurieux
- Troubles de l'équilibre
- Odeur de l'haleine



STUPÉFIANTS

- Odeur suspecte
- Pupilles dilatées
- Comportement inhabituel

LES BONS RÉFLEXES



PRIVILÉGIER LE DIALOGUE



RETIRER LE SALARIÉ DE SON POSTE DE TRAVAIL



APPELER LES SECOURS (15 OU 112) POUR AVOIR UN AVIS MÉDICAL ET DEMANDER LA CONDUITE À TENIR

Par la suite, plusieurs solutions peuvent être envisagées :

- ✓ Raccompagner le salarié à son domicile sous réserve qu'il n'y reste pas seul.
- ✓ Convaincre le salarié à rester dans l'entreprise pendant une phase de repos en attendant qu'un proche vienne le chercher.
- ✓ Appeler les services de police ou de gendarmerie (17) en cas de comportement violent ou mise en danger de la vie d'autrui.

GESTION D'UNE SITUATION CHRONIQUE

Il est important de déterminer si l'addiction suspectée du salarié a une incidence sur son travail ou non.

Si oui, alors l'entreprise doit intervenir. Doivent être pris en compte les signes professionnels et comportementaux, les signes physiques ne peuvent être retenus qu'à titre accessoire. A contrario, s'il n'y a pas de conséquence sur le travail, l'entreprise n'a pas obligation juridique d'intervenir. Néanmoins **l'employeur, les collègues et les responsables peuvent proposer leur aide.**

CONSÉQUENCES SUR LE TRAVAIL

ENTRETIEN HIÉRARCHIQUE

Entretien organisé par le responsable hiérarchique aidé éventuellement du service des Ressources Humaines pour permettre d'ouvrir le dialogue.

SUIVI MÉDICAL

Le médecin du travail devra donner son avis sur une adéquation entre l'état de santé du salarié et son poste de travail.

SUIVI ADMINISTRATIF

Les signes professionnels qui ont attiré l'attention du responsable hiérarchique sur la situation difficile du salarié doivent être traités sur le plan statutaire (retards, absences ...).

ABSENCE DE CONSÉQUENCE SUR LE TRAVAIL

L'entreprise n'a pas l'obligation d'intervenir.

Elle le peut, ainsi que les collègues et le responsable mais ce sera seulement une aide.

SUIVI MÉDICAL

Le médecin du travail doit être informé. Il pourra donner un avis sur l'adéquation entre l'état de santé du salarié et son poste de travail.



RESPONSABILITE DES DIFFERENTS ACTEURS DE L'ENTREPRISE

Quelle soit **pénale, administrative et civile** ou encore **disciplinaire**, chacun peut voir sa responsabilité engagée (Dirigeants, salariés, collègues...).

Dans le cadre de la mise en danger de la vie d'autrui, la responsabilité pénale peut concerner **toute personne**, notamment l'**employeur**, les **collègues**, indépendamment du niveau hiérarchique (au titre de la mise en danger d'autrui et de la non assistance à personne en danger).

Le **salarié** peut être sanctionné disciplinairement du fait de ses fautes liées au manquement à ses devoirs et obligations.

Le **supérieur hiérarchique** peut également être sanctionné disciplinairement s'il a toléré dans son équipe la consommation de substances psychoactives sur le lieu de travail.



QUI PEUT VOUS AIDER ?

Le Service Santé Sécurité au Travail de votre MSA est à votre disposition pour :

1. CONSEILLER L'EMPLOYEUR ET LES SALARIÉS

- Sur les dispositions et les mesures nécessaires afin de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail,
- Dans la démarche de prévention collective et la prise en charge des salariés consommateurs de substances psychoactives (problèmes addictions),
- Dans l'élaboration d'une démarche de prévention des addictions au sein des entreprises.

2. LE SUIVI MÉDICAL DES SALARIÉS

- Visite à la demande du salarié, de l'employeur (demande écrite et motivée après information du salarié),
- Suivi individuel renforcé (SIR) en fonction de l'état de santé (addictions récentes ou anciennes) et du poste occupé (utilisation équipements, véhicules...). La périodicité est fixée par le médecin du travail.

3. L'ORIENTATION VERS UNE DÉMARCHE DE SOINS

- Médecin traitant et/ou addictologue,
- Structures de soins spécialisés,
- Associations d'entraide,
- Soins psychothérapeutiques.

4. LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

- Aménagement du poste de travail,
- Adaptation des horaires de travail.

5. ORIENTATION VERS LE SERVICE SOCIAL

I ASSISTANTE SOCIALE MSAI



NUMEROS UTILES

• Centre de soins, d'accompagnement et de prévention en addictologie (CSAPA)

Pour trouver le centre près de chez vous, scannez le QR CODE ci-contre :



• Association addiction France

Pour trouver un centre près de chez vous :



• Alcool info service

www.alcool-info-service.fr

0980 980 930 (Anonyme et confidentiel)

7 jours sur 7, de 8h à 2h du matin.

Appel non surtaxé.

• Drogues info service

www.drogues-info-service.fr

0800 23 13 13 (Anonyme et confidentiel)

7 jours sur 7, de 8h à 2h du matin.

Appel gratuit depuis un poste fixe.

• Tabac info service

www.tabac-info-service.fr

39 89

Du lundi au samedi, de 8h à 20h.

0.15€/minute depuis un poste fixe pour le 1er appel puis rappel gratuit.

• Ecoute Cannabis

0980 980 940 (Anonyme et confidentiel)

7 jours sur 7, de 8h à 2h du matin.

Appel non surtaxé.

Besoin d'en parler ?
J'ai sélectionné
quelques numéros et sites utiles



POUR ALLER PLUS LOIN

Des documents MSA pour vous accompagner :

TÉLÉCHARGER
LES FICHES PRATIQUES
RÉPONDANT AUX QUESTIONS
COURANTES SUR L'ALCOOL
ET LE CANNABIS AU TRAVAIL



TÉLÉCHARGER LE GUIDE
SUR LES ADDICTIONS DANS
L'ENTREPRISE, REPÉRER
ET AGIR POUR AMÉLIORER LA
QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL



Que faire face à un salarié qui présente un comportement inhabituel ? Que faire en cas de troubles du comportement répétés potentiellement liés à la consommation d'alcool ou de cannabis ?

Puis-je faire un contrôle par éthylotest dans mon entreprise ? Puis-je dépister l'usage de cannabis en entreprise ? Et comment ? Puis-je organiser des fouilles des armoires et vestiaires pour contrôler l'introduction d'alcool et de cannabis dans l'entreprise ?

Comment organiser un pot de convivialité dans mon entreprise ?

Livret réalisé par la MSA Beauce-Coeur de Loire en collaboration avec l'Inspection du Travail Centre Val-de-Loire

Livret de 8 pages réalisé par la MSA Ile-de-France à destination des entreprises du paysage.

Il évoque différents points :

- L'usage de substances psychoactives au travail,
- Pourquoi consomme-t-on au travail ? comment y faire face ?
- Qui peut vous aider ?

Des solutions vues sous le prisme de la Qualité de Vie au Travail.

Livret réalisé par la MSA Ile-de-France



ÉVÈNEMENT

RETOUR SUR LE SALON PAYSALIA 2023

Rappelez-vous, les services Santé Sécurité au Travail des MSA Auvergne Rhône Alpes étaient présents au salon Paysalia 2023. Le moment idéal de vous présenter ma nouvelle lettre, plus moderne, et de fêter ensemble 30 ans de prévention. À cette occasion, un jeu concours avait été organisé pour gagner un chèque cadeau afin de pouvoir s'équiper en Equipements de Protection Individuelle.



Voici les heureux gagnants :

- Yann DUCLOUX à Besson (03)
- Bruno Paysage à Villars (42)
- Fougère & Canopée à Lissieu (69)
- Cadre Vert Environnement à Menthonnex-en-Bornes (74)

Bravo à tous
et merci
de votre participation !



Léo RIVIERE et Gérard DENIS,
gagnants MSA Ain-Rhône



Yann DUCLOUX,
gagnant MSA Auvergne

LES MSA AUVERGNE RHÔNE ALPES A LA JOURNEE PROFESSIONNELLE DE L'UNEP

Les services Santé Sécurité au Travail étaient présents le 3 octobre 2024 à la 8ème édition de la journée professionnelle du paysage organisée par l'UNEP à Riorges (42). L'opportunité une nouvelle fois de promouvoir ma nouvelle lettre, d'échanger sur la prévention des risques professionnels avec les différents acteurs de la filière, et de présenter le site Santé Sécurité en Agriculture de la MSA (www.ssa.msa.fr).



RÉGLEMENTATION

RAPPEL SUR LE REFERENT SANTE SECURITE AU TRAVAIL

Depuis le 1er juillet 2012, le Code du Travail impose que toute entreprise d'au minimum 1 salarié nomme un (ou plusieurs) salarié(s) compétent(s) pour s'occuper des activités de **protection et de prévention des risques professionnels** de l'entreprise. Ils sont nommés « référents Santé Sécurité au Travail » (Article L4644-1).

Depuis le 31 mars 2022, l'employeur est soumis à une **obligation de formation** du référent Santé Sécurité au Travail. La formation du référent désigné doit être **systématique**. La formation est faite sur du temps de travail et rémunérée comme tel.

AIN-RHONE
04 74 45 99 90

ALPES DU NORD
04 79 62 87 17

ARDECHE
DROME LOIRE
04 75 75 68 67

AUVERGNE
04 73 43 76 54