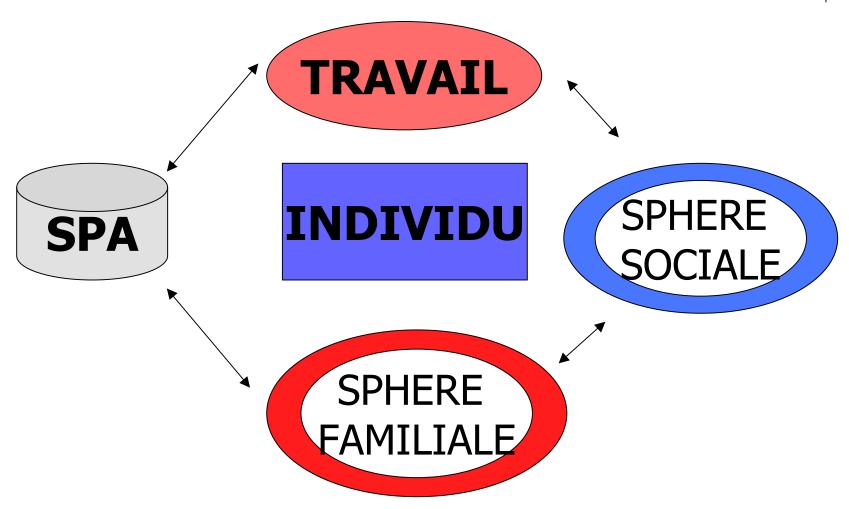


# EXCES, ABUS, ADDICTIONS Aptitude - Prévention Comment gérer?

Dr Corinne Dano CHU Angers

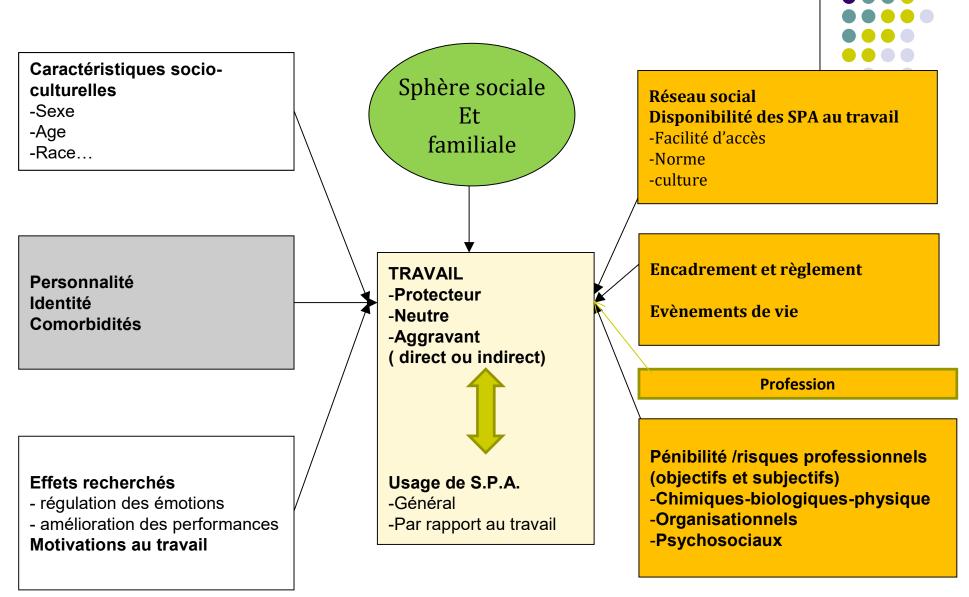
## Modèle multifactoriel des CA

interactions et cumul des facteurs



Contexte culturel, économique, organisationnel, Institutionnel

#### Facteurs prédictifs d'usage de S.P.A chez les salariés



F. individuels

**Travail** 

## Santé et Sécurité : Responsabilité civile et pénale de l'employeur



- Obligation de sécurité de résultat et faute inexcusable (ex : accidents et pots)
- Règlementation qui inclut la médecine du travail
- Clauses facultatives correspondant à un impératif d'hygiène, de santé et de sécurité au travail (ex : les conduites addictives)

# Les clauses relatives aux conduites addictives au travail

L'alcool

Il est interdit d'interdire l'alcool! CE, 12 nov 2012, n°340 365, JurisData N° 2012-025821

a) <u>Cadre légal</u>

L'article R 4228-20 dispose que :

« Aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail.

Lorsque la consommation de boissons alcoolisées, dans les conditions fixées au premier alinéa, est susceptible de porter atteinte à la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur, en application de l'article L. 4121-1 du code du travail, prévoit dans le règlement intérieur ou, à défaut, par note de service les mesures permettant de protéger la santé et la sécurité des travailleurs et de prévenir tout risque d'accident.

Ces mesures, qui peuvent notamment prendre la forme d'une limitation voire d'une interdiction de cette consommation, doivent être proportionnées au but recherché ».

L'article R.4228-21 du Code du travail indique qu'il est interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse, si bien qu'il appartient à tous les travailleurs d'une entreprise de faire preuve de vigilance concernant les personnes de leur entourage sur le lieu de travail.

Ainsi, pour des raisons de sécurité, si l'un des travailleurs de l'entreprise remarque que l'un de ses collègues est en état d'ébriété, il lui appartiendra d'en avertir sa hiérarchie en vertu de l'article L.4131-1 du Code du travail.

#### b) Le pouvoir réglementaire de l'employeur

L'employeur doit réglementer la consommation d'alcool en entreprise par le biais du règlement intérieur lequel permet d'indiquer aux salariés :

- les boissons alcoolisées qui sont tolérées dans l'enceinte de l'entreprise;
- le moment ou cette consommation est autorisée (pendant la pause déjeuner, lors d'un pot de départ, fête de fin d'année, anniversaire ect.);
- poser certaines interdictions;
- fixer les sanctions disciplinaires applicables au salarié en cas de non respect par celui-ci des dispositions.

- Le comportement attendu par le salarié de l'entreprise qui remarque qu'un salarié de l'entreprise est dans l'incapacité d'accomplir son travail du fait d'un comportement addictifs.
- les règles concernant le contrôle du taux d'alcoolémie (A quel moment le recours à l'alcootest est autorisé, quelles sont les personnes habilitées à l'effectuer ect..)
- Définir les postes jugés dangereux.

Exemple: (liste non exhaustive)

- la conduite d'un véhicule
- le travail en hauteur,
- l'utilisation de machine dangereuse
- la manipulation de produit dangereux
- le travail sur la voirie
- le travail isolé

# 4. <u>Les clauses relatives aux stupéfiants</u>

<u>Définition</u>: une substance, médicamenteuse ou non, dont l'action sédative, analgésique, narcotique et/ou euphorisante provoque à la longue une accoutumance et une pharmacodépendance (toxicomanie).

- → L'usage des stupéfiants (cannabis, cocaïne, amphétamines,...) est interdit par la loi.
- → Actuellement, force est de constater qu'il n'y a pas de dispositions relatives aux stupéfiants dans le code du Travail.

**L'article L.3421-1 du code de la santé publique** dispose que « l'usage illicite de l'une des substances ou plantes classées comme stupéfiant est puni d'un an d'emprisonnement et de 3750 euros d'amende »

Néanmoins, l'employeur peut rappeler dans le règlement intérieur qu'il est interdit de fumer des substances illicites, y compris dans les espaces fumeurs (arrêt de la chambre sociale du 1<sup>er</sup> juillet 2008, n°07-40.053, considérant que le fait de fumer un joint dans une salle de pause fumeurs caractérise une faute grave).





 Comment les salariés sont-ils informés des risques et de la réglementation applicable en entreprise?

### L'information

• Au sein d'une entreprise, il existe différents modes d'information.

### Cette information peut:

- Etre contenue dans le règlement, dans des notes de services, des notices d'instructions, des campagnes ciblées pour sensibiliser les salariés, des chartes de prévention;
- > Provenir des représentants du personnel ;
- > Etre délivrée pendant des formations.

## !a formation sur un sujet spécifique

• Des formations spécifiques peuvent également être proposées aux salariés :

#### **Exemples**:

Sur les agents biologiques, l'amiantes, les agents cancérogènes mutagènes et toxiques pour la reproduction, le bruit, les addictions, les risques psychosociaux ect..

- Ainsi, en cas de formation spécifique sur les addictions, les salariés auront connaissances des informations suivantes :
- > Les risques pour la santé et la sécurité liés aux pratiques addictives (le lien entre conduites addictives et risques professionnels);
- > La réglementation en vigueur ;
- ➤ Le rôle de chacun des acteurs (médecin du travail, service social, encadrement, représentants du personnel);
- > La procédure à suivre en cas de situation dangereuse ;
- > Les aides possibles en dehors de l'entreprise.

# La surveillance de l'employeur : peut-il demander un contrôle du salarié à son poste de travail ?

Les contrôle de l'état alcoolique doivent figurer au règlement intérieur (Arrêt du Conseil d'Etat du 1<sup>er</sup> février 1980, n°06361).

ATTENTION: si la mesure de contrôle relève du champ de compétence des représentants du personnel, du CHSCT, il appartient à l'employeur de les en informer (article L.2323-32 du code du travail).

# 1. Le recours à l'éthylotest

Le contrôle de l'alcoolémie est encadré.

#### **ATTENTION:**

- → L'employeur ne peut recourir systématiquement à l'éthylotest sous peine de porter atteinte aux droits des personnes et aux libertés individuelles ;
- → Si une clause venait autoriser cette pratique récurrente du recours à l'éthylotest, elle serait frappée d'illégalité.
- Quel est l'objet de l'éthylotest?

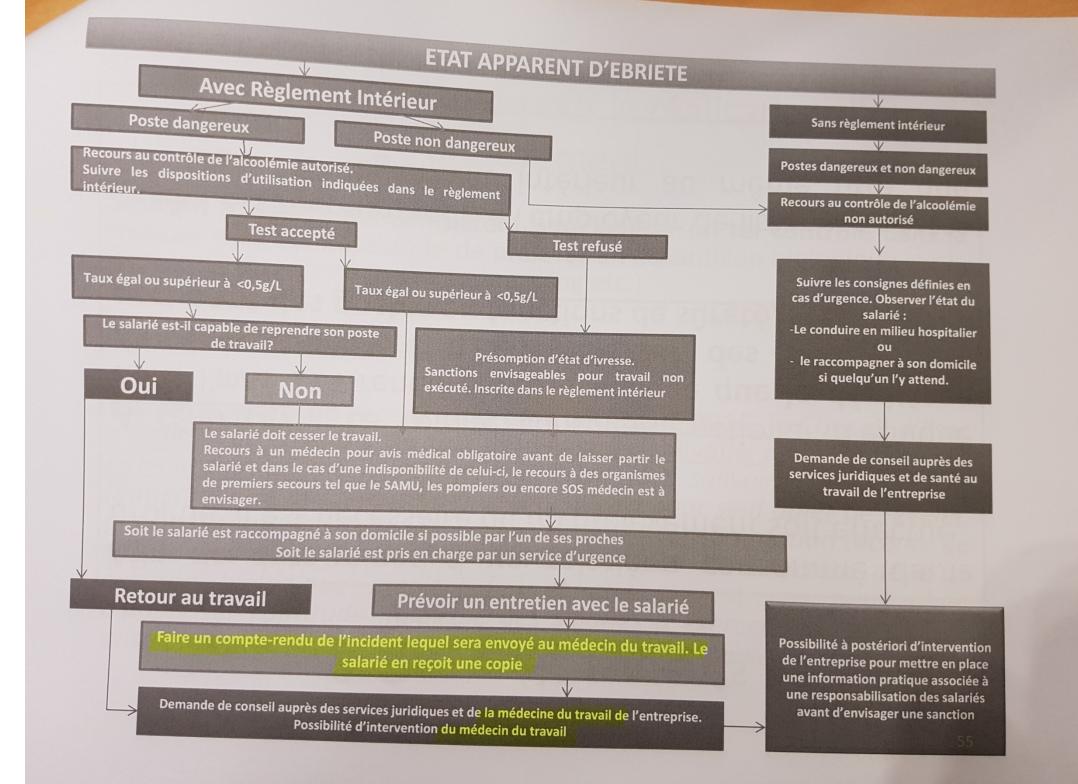
« prévenir ou faire cesser immédiatement une situation dangereuse et non de permettre à l'employeur de faire constater par ce moyen une éventuelle faute disciplinaire » (Conseil d'Etat, arrêt du 9 octobre 1987, n°7220, Régie nationale des usines Renault)

 Ainsi, seule une catégorie de salarié peut être soumise à un alcootest et c'est la nature des fonctions exercée qui doit être prise en compte par l'employeur pour justifier le recours à ce dernier.

• Cass. soc., 2 juill. 2014, no 13-13.757 : Si les prescriptions du règlement intérieur ne sont pas respectées, même si le test est positif, les résultats du contrôle ne pourront être utilisés pour justifier une sanction disciplinaire.



# Quel mode opératoire suivre en cas d'état apparent d'ébriété?





# Et à propos des prélèvements de drogues?

## . Des prélèvements

Afin de déterminer si un salarié a consommé de la drogue, il est nécessaire qu'un prélèvement soit effectué.

<u>ATTENTION</u>: Le comité consultatif national d'éthique dans l'avis 114 rendu en 2011 indique que le dépistage de drogue doit être effectué sur des salariés qui occupent des <u>postes ou fonctions de sûreté</u>, sécurité.

→Il est recommandé à l'employeur de lister ses postes dans le règlement intérieur au même titre que l'alcool.

# Qui est compétent pour la réalisation d'un prélèvement ?

Seul un médecin est compétent pour opérer un tel contrôle dans la mesure où il est nécessaire de prélever un échantillon biologique sur la personne du salarié (salive, urine, sang etc.).

#### **LE CAS PARTICULIER DES TESTS SALIVAIRES:**

Toutefois, dans un récent arrêt du 5 décembre 2016, le Conseil d'Etat a validé le recours à un test de dépistage salivaire pour détecter la consommation de stupéfiants : « Un test salivaire de détection immédiate de produits stupéfiants [...ayant] pour seul objet de révéler, par une lecture instantanée, l'existence d'une consommation récente de substances stupéfiantes [...] ne revêtant pas le caractère de d'un examen biologique médical [...] et que n'ayant pas pour objet d'apprécier l'aptitude médicale des salariés à exercer leur emploi, sa mise en œuvre ne requiert par l'intervention d'un médecin du travail. »

La Cour Européenne des Droits de l'Homme dans un arrêt du 7 novembre 2002, n° 58341/00, admet que l'employeur puisse effectuer des tests de dépistage sous réserve :

- De ne pas porter une atteinte excessive à la vie privée de ses salariés (pas de dépistage au-delà de 24 heures à compter de la consommation).
- Que ce soit justifié par des impératifs de sécurité.

Donc, au même titre que l'alcool, le test salivaire de dépistage <u>devra concerner qu'une catégorie de salariés</u> (ceux affectés à des postes à risques) <u>et respecter les modalités inscrites dans le règlement intérieur</u> (le salarié suspecté d'être sous l'emprise de stupéfiant devra être assisté par un tiers, le test devra être réalisé par une personne qui dispose des compétences nécessaires pour le pratiquer et en interpréter les résultats, le salarié doit pouvoir bénéficier d'une contre-expertise.)

#### **ATTENTION**:

L'employeur ne peut pas sanctionner le salarié consommateur de drogue des lors que sa consommation n'interfère pas avec son travail.

 Les juges peuvent censurer l'inscription dans le règlement intérieur de tests salivaires:

#### Exemple:

Arrêt de la Cour d'appel Administrative de Marseille le 25 août 2015 n°66-03.01

Le règlement intérieur prévoyait des contrôles aléatoires par le biais de test salivaires sur des salariés dont le poste était jugé « hypersensible » afin de détecter une éventuelle trace de stupéfiant.

L'accord du salarié était requis, et il pouvait être accompagné par un tiers.

La CAA a jugé que l'atteinte était disproportionnée car c'est le supérieur hiérarchique qui pratiquait le test salivaire et qui en interpréterait les résultats.

En outre, si effectivement le test pouvait mettre en évidence une consommation de drogue, il ne permettait pas en revanche de savoir à partir de quand le salarié n'était plus en mesure de tenir son poste de travail.

Enfin, le prélèvement d'échantillon biologique relève du secret médical si bien que la confidentialité est requise.





- Décret n° 2016-1152 du 24 août 2016 relatif à la lutte contre la conduite après usage de :
  - cannabis (jusqu'à 14h, THC, 1 seule prise))
  - cocaïne (jusqu'à 24 heures)
  - amphétamines (jusqu'à 72 heures)
  - opiacés (plusieurs jours)





 La sanction infligée par le chef d'entreprise doit être proportionnelle à la gravité des faits qui sont reprochés au salarié.

- un employeur aura tendance à sanctionner sévèrement un salarié qui occupe un poste d'encadrement, ou un poste à risque.
- Finalement, l'employeur va pouvoir sanctionner son salarié du fait de la conséquence de la consommation d'alcool ou de stupéfiant (la liste ci-dessous n'est pas exhaustive):
- manquement au travail
- mauvaise exécution du contrat de travail
- retards répétés
- violation des règles inscrites dans le règlement intérieur
- actes de violences
- mise en danger de ses collègues de travail

# Exemples jurisprudentiels dans lesquels le salarié a été licencié pour faute grave :

- Arrêt de la chambre sociale du 23 septembre 2009 n°08-42.198 : à deux reprises, un salarié a consommé de l'alcool si bien qu'il s'est retrouvé ivre. Par conséquent, son ivresse l'a empêché de faire correctement son travail.
- Arrêt de la chambre sociale du 17 novembre 2011 n°10-17.950 : un gardien a fabriqué et stocké de l'alcool dans les dépendances du château de manière illicite. Il s'est livré à un véritable trafic.
- Arrêt de la chambre sociale du 7 mai 2014 n°13-10.985 : une vendeuse dans un magasin a commis des erreurs de caisse du fait de son état d'ébriété pendant ses heures de travail.

# A contrario, exemples de jurisprudences dans lesquelles la faute grave n'a pas été retenue :

- Arrêt de la chambre sociale du 18 décembre 2002 n°00-46.190 : un salarié s'est vu offrir un verre de whisky par une société prestataire de service dans des locaux qui lui étaient réservé. Il a bu pendant son temps de pause.
- Arrêt de la chambre sociale du 24 février 2004 n°02-40.290 : un salarié a bu un verre d'alcool (pastis) dans les vestiaires de l'établissement 10 minutes avant la fin de sa journée de travail. Il travaillait pour l'entreprise depuis plus de 13 ans et n'avait jamais commis des faits similaires auparavant.
- Arrêt de la chambre sociale du 20 juin 2012 n° 11-19.914: Le salarié a consommé de l'alcool en très faible quantité à une seule reprise avant la prise du travail alors même que l'employeur avait admis, à plusieurs reprises, l'introduction et la consommation de boissons alcoolisées dans son établissement à l'occasion de la fête des rois et de réunions de fin d'année ou d'anniversaires sur le temps et au lieu du travail.

- Arrêt de la chambre sociale du 15 décembre 2011 n° 10-22.712: Le salarié a consommé modérément des boissons alcoolisées, avant la fin de sa journée de travail, à l'occasion d'un pot organisé dans l'entreprise sans autorisation de l'employeur. Il s'avère que le salarié n'avait jamais fait l'objet d'une sanction en 10 ans de présence dans l'entreprise et que son ébriété n'était pas démontrée.

<u>Attention</u>: Toutefois, avant de sanctionner encore faut-il que l'employeur puisse prouver les faits qu'il allègue: salarié sous l'entreprise d'alcool ou de stupéfiant.

# QUID lorsque l'état d'ébriété est la conséquence d'une dépendance alcoolique : salarié qui bois en dehors du temps et du lieu du travail :

• Il est de jurisprudence constante qu'aucun fait de la vie personnelle du salarié ne peut constituer une faute justifiant une sanction disciplinaire (arrêt de la chambre sociale du 16 décembre 1997, n°95-41.326).

Exemple: un salarié boit à outrance à son domicile.

- Dans une telle situation, l'état de santé du salarié est préoccupant.
- Si l'employeur veut sanctionner le salarié, il doit faire attention car la sanction donnée pourrait être jugée discriminatoire si elle se fonde uniquement sur l'état de santé du salarié.

# \* Comment réagir ? Plusieurs choix s'offrent à l'employeur :

- est la plus opportune (un accompagnement pour aider le salarié par exemple).
- Si le comportement du salarié ne lui permet pas la poursuite de son travail, l'employeur devra alerter le médecin du travail pour qu'il examine le salarié.
- Si le fait de la vie personnelle a une incidence sur les obligations contractuelles du salarié, l'employeur peut user de son pouvoir disciplinaire (Arrêt de la chambre sociale du 27 mars 2012 n°10-19.915 relatif au Steward qui a pris des stupéfiants lors d'une escale mais dont l'effet ne s'était pas estompé lorsqu'il a repris ses fonctions).

ATTENTION: Il appartiendra à l'employeur de relever un manquement contractuel.

<u>Exemple</u> : le manquement à l'obligation de sécurité qui incombe à tout salarié individuellement d'une entreprise).

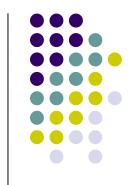
Un licenciement de droit commun n'est pas exclu des lors que l'employeur parvient à montrer que le fait tiré de sa vie personnelle cause un trouble objectif au fonctionnement de l'entreprise.

#### Article L4622-2 modifié par LOI n°2012-954 du 6 août 2012 - art. 7

Les services de santé au travail ont pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. A cette fin, ils :

- 1° Conduisent les actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel
- 2° Conseillent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer les conditions de travail, de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail, de prévenir le harcèlement sexuel ou moral, de prévenir ou de réduire la pénibilité au travail et la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs.

## SST: quel accompagnement?



Aptitude et orientation vers les soins

- Prévention individuelle
  - primaire (réduction des risques)
  - secondaire (réduction des dommages)
- Prévention collective

### Repérer les niveaux de consommation



### Les usages à risques

- -Trop, c'est quand?
  - Situations à risque
    - Conduite automobile
    - Grossesse
    - Prise de médicaments psychotropes
    - Conduite, machine dangereuse
    - Poste de sécurité, situation nécessitant vigilance et attention





### Les usages à risques

- Trop, c'est comment?
  - La précocité
  - La consommation à visée autothérapeutique
  - Le cumul des consommations
  - Les conduites d'excès dont l'ivresse
  - La répétition des consommations à risque



### Repérer les niveaux de consommation

### Les usages à risques

•Trop, c'est combien?

| Alcool  | Tabac         | Cannabis                              | Cocaîne    | Héroîne    |
|---|---------------|---------------------------------------|------------|------------|
|   |               |                                       |            |            |
| > 21 verres/s > 14 verres/s 4 verres par occasion En discussion | Tte<br>Conso. | Conso. Quotidienne Ivresse cannabique | Tte conso. | Tte conso. |
|   |               |                                       |            |            |

Toute consommation avant 15 ans

## L'addiction DSM5



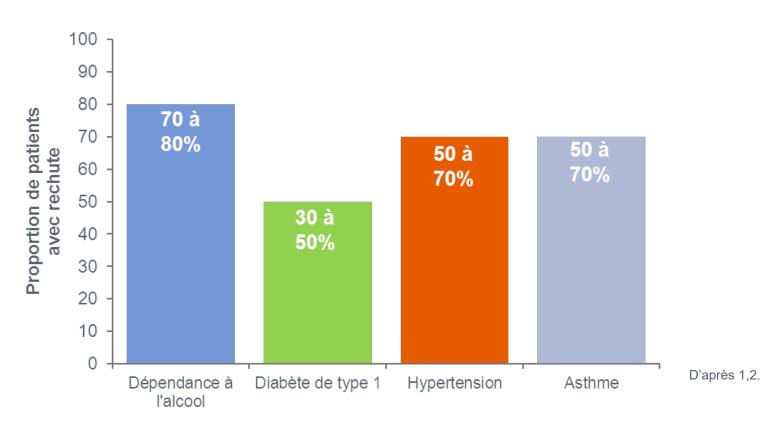




# Une maladie chronique avec de nombreuses rechutes



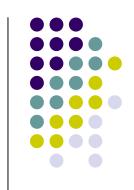
- Les addictions constituent une pathologie évolutive avec des épisodes de rechute (1)
- Les taux de rechute sont élevés et similaires à ceux d'autres maladies chroniques (2)



<sup>1.</sup> Boschloo L, Vogelzangs N, van den Brink W et al. Predictors of the 2-year recurrence and persistence of alcohol dependence. Addiction 2012;107:1590-8.

<sup>2.</sup> McLellan AT, Lewis DC, O'Brien CP and Kleber HD. Drug dependence, a chronic medical illness: implications for treatment, insurance, and outcomes evaluation. JAMA 2000;284:1689-95.

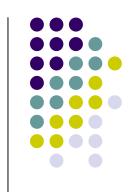
# Nouveau texte de santé au travail



#### Décret du 27 décembre 2016

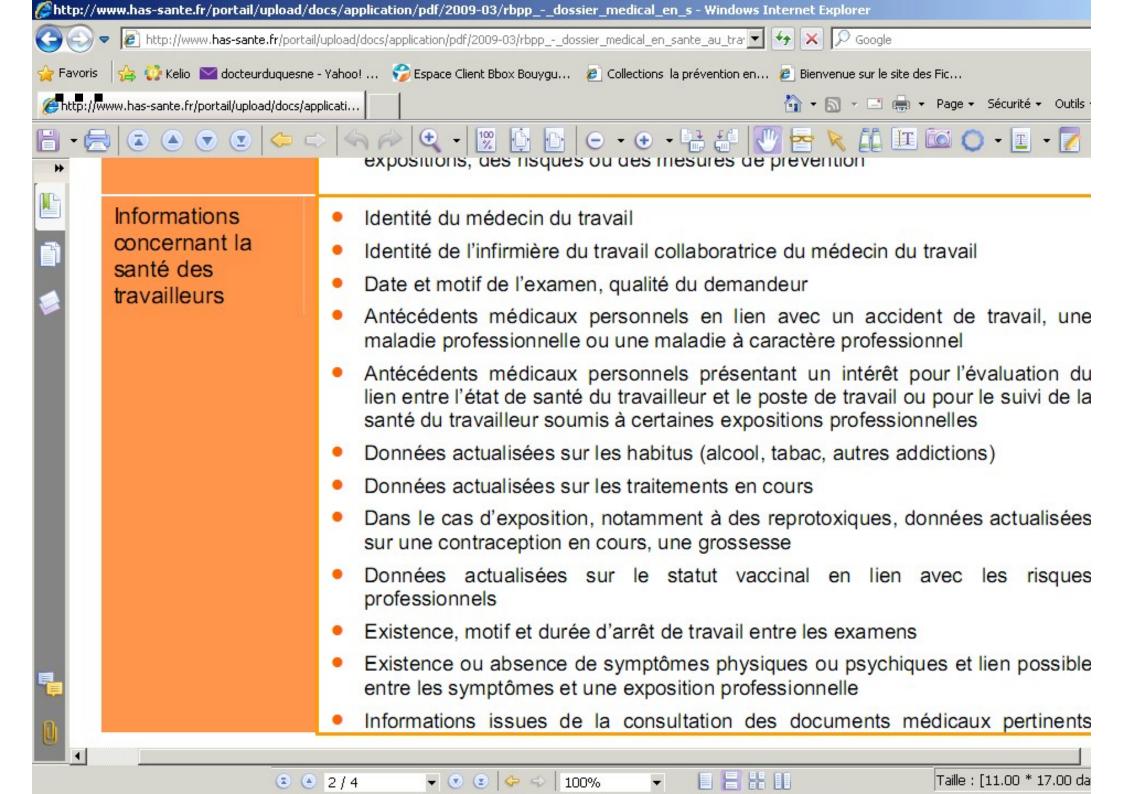
- Les VIPI (visite information et prévention initiale à l'embauche) avec débriefing
- Les VIPP (visite information et prévention pèriodique modulable en fonction de la VIPI)
- Les visites médicales d'aptitude (initiale, périodique, à la demande de l'employeur)

# Dossier en Santé-Travail-DMST- (RPC)



 A propos du recueil d'informations sur la santé des travailleurs

Données actualisées sur les habitus (conduites addictives de substances licites, illicites, comportementales)



## Repérage mésusage



#### Reco.7 HAS DSMT

Il est recommandé que le médecin du travail soit en capacité de proposer systématiquement à tout salarié, quels que soient son âge et son poste de travail, une évaluation clinique de sa consommation de SPA.

Dans le cas de l'alcool, le salarié doit être informé de son niveau de risque et doit pouvoir :

- -bénéficier d'une intervention brève sur le mode motivationnel visant à réduire sa consommation (RPIB)
- -Ou se voir remettre une documentation au minimum.

#### Des signes non spécifiques : exemple d'une consommation excessive d'alcool

#### **Troubles sociaux**

- . Difficultés conjugales
- . Difficultés scolaires des enfants
- . Problèmes financiers chroniques
- . Licenciements multiples, absentéisme
- . Condamnation pour conduite en état d'alcoolisation
- . Violence intrafamiliale
- . Désinsertion sociale

#### Troubles psychiques et comportementaux

- . Troubles du sommeil (en particulier en fin de nuit)
- . Anxiété généralisée
- . Irritabilité
- . Dépression, perte d'intérêt, sentiment d'inefficacité
- . Troubles sexuels
- . Accident(s), même domestique(s)
- . Troubles mnésiques
- . Tentatives de suicide
- . Usage d'autres produits psycho-actifs : calmants, drogues illicites, tabagisme massif

#### **Plaintes somatiques**

- . Pyrosis
- . Diarrhée
- . Crampes
- . Palpitations

#### Signes d'examen

- . Haleine alcoolisée
- . Hypertension artérielle
- . Troubles du rythme
- . Incongruité comportementale inhabituelle
- (volubilité, familiarité, labilité émotionnelle...)

#### Signes biologiques dans un bilan « banal »

- . Elévation du volume globulaire moyen, des transaminases,
- de la γ-glutamyl-transférase, de l'uricémie, des triglycérides...

#### **Autres**

Informations spontanément rapportées par la famille ou l'environnement



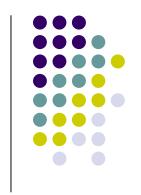
# Repérage mésusage (VIPI et VIPP)



Addiction repérée (dommages et/ou dépendance) :

Orientation vers les soins

# Repérage mésusage (VIPI et VIPP)



Trouble du comportement aigu : Suivi individuel adapté /Prise en compte collective

- Gestion de la crise
- Gestion de la post-crise
- Retour à l'emploi

## TSO (Méthadone-BHD-Suboxone)



- Intérêt pharmacologique
- Pas d'impact sur la vigilance et les AVP selon les études après une pèriode de traitement de plusieurs semaines, à dose stable sans autre prise de S.P.A.(en l'absence d'autres pathologies altérant la vigilance).
- Gain sur la réinsertion professionnelle et le maintien en emploi (Ducla et al.2000)
- Quid de la dose prescrite ?





### Prudence dans l'interprétation des résultats!!

- Les dosages urinaires positifs : indicateurs de consommation
- Corrélation indirecte et variable des taux salivaires et plasmatiques avec la capacité fonctionnelle à un instant donné
- Des seuils standarts de détection
- Des réactions croisées
- Influence de nombreux facteurs

...des questions?...



