

Prévenir les pratiques addictives en entreprise

Les pratiques addictives concernent de nombreux salariés, quels que soient leurs secteurs d'activités ou leurs catégories socio-professionnelles. Si l'usage de substances psychoactives (tabac, alcool, cannabis...) peut trouver son origine dans des éléments relevant de la vie privée, il est cependant admis que certaines situations ou conditions de travail sont susceptibles de favoriser ces consommations (stress, port de charges lourdes, travail en horaires atypiques, organisation de pots avec alcool...). Ces pratiques, répétées ou occasionnelles, représentent un risque pour la santé et la sécurité des salariés.

LES RISQUES PROFESSIONNELS induits par les pratiques addictives nécessitent pour l'employeur, au titre de son obligation de sécurité de résultat, d'élaborer une démarche de prévention collective en parallèle de la prise en charge des cas individuels.

Démarche de prévention collective

Pour assurer l'efficacité de la démarche de prévention, il est nécessaire que les risques liés aux pratiques addictives soient pris en compte par l'employeur au même titre que les autres risques professionnels auxquels sont exposés les salariés¹. Il convient donc d'évaluer ces risques, de les retranscrire dans le document unique et d'y associer les mesures de prévention adaptées².

L'évaluation des risques professionnels liés aux pratiques addictives et le document unique

L'évaluation des risques professionnels est le point de départ de la démarche de prévention dans l'entreprise. Le Code du travail prévoit une obligation pour l'employeur d'identifier, d'analyser et de recenser les risques auxquels sont exposés les salariés¹. Les résultats de cette évaluation sont ensuite retranscrits dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), et sur ces bases, l'employeur élabore un plan d'actions de prévention adapté². Après avoir réalisé cette évaluation des situations ou conditions de travail pouvant favoriser les risques liés aux pratiques addictives, celles-ci seront inscrites dans le DUERP.

On pourra par exemple y retrouver les situations suivantes :

- travailleurs en contact avec les substances psychoactives :
 - repas d'affaires, congrès, séminaires, « pots » entre collègues... où sont présentes des boissons alcoolisées,

- fabrication, vente ou distribution de substances psychoactives ;

- conditions de travail pouvant favoriser les consommations de substances psychoactives :

- contact avec le public,
- travailleurs exposés à des facteurs de RPS,
- horaires atypiques : travail de nuit ou le week-end, horaires fragmentés,
- travail exposant au froid ou à la chaleur,
- activité physique contraignante : port de charges lourdes, gestes répétitifs, postures inconfortables...

Quelques exemples d'actions de prévention

Les résultats de l'évaluation des risques permettent à l'employeur de déterminer les actions de prévention à mettre en place dans son entreprise.

Agir sur les facteurs favorisant les consommations de substances psychoactives

Certaines situations de travail étant connues pour favoriser la consommation de substances psychoactives, l'employeur devra agir en conséquence. En effet, il est admis que le stress, les horaires atypiques, le port de charges lourdes, par exemple, favorisent ces consommations. Ainsi, l'action de l'employeur sur ces situations pourra avoir pour effet de diminuer le risque de pratiques addictives.

Encadrer la consommation d'alcool dans l'entreprise

L'employeur est également encouragé à encadrer la consommation d'alcool dans l'entreprise. Il peut ainsi prévoir dans son règlement intérieur une limitation voire une interdiction de la consommation d'alcool dans l'entreprise. Comme toute mesure pouvant porter atteinte aux libertés fondamentales, celle-ci devra être justifiée par des raisons de santé et de sécurité.

Concernant les pots en entreprise et les repas d'affaires,

fares, l'employeur pourra également par le biais de son règlement intérieur définir des mesures d'encadrement de ces événements comme limiter la quantité d'alcool disponible, imposer un délai à respecter entre la consommation et la reprise du travail ou d'un véhicule, exiger la mise à disposition de boissons non alcoolisées...

Informer les salariés

Enfin, pour garantir son efficacité, les salariés devront être associés à la démarche de prévention collective mise en place. Ces derniers devront donc être informés notamment sur :

- les risques liés aux pratiques addictives pour leur santé et leur sécurité,
- les dispositions du règlement intérieur,
- le rôle de chacun des acteurs de l'entreprise (employeur, comité social et économique (CSE), médecin du travail, salariés dont l'encadrement...) dans la prévention des pratiques addictives,
- la réglementation en vigueur: rappel des dispositions du Code de la route concernant l'alcoolémie, rappel de l'interdiction de l'usage et de la détention de produits stupéfiants...
- la conduite à tenir s'ils constatent qu'un de leurs collègues présente un trouble du comportement.

Gestion des situations individuelles

L'organisation des secours en entreprise

Le Code du travail impose à l'employeur d'organiser les secours dans son entreprise et notamment de prévoir les mesures nécessaires pour assurer les premiers secours aux accidentés et aux malades³.

L'employeur doit donc avoir prévu et formalisé la conduite à tenir dans le cas où un salarié présenterait un trouble du comportement (troubles de l'élocution, de l'équilibre, propos incohérents, agitation anormale...).

Cette procédure dite « trouble du comportement » doit être portée à la connaissance de l'ensemble des salariés et facilement accessible par tous. Il conviendra dans un premier temps de prévoir le retrait du salarié de toute activité dangereuse, puis de recueillir systématiquement un avis médical (Samu, sapeurs-pompiers, ou médecin du travail par exemple) quant à la suite à donner pour gérer cette situation et notamment les modalités de transport du salarié vers un service de soins externes.

Les tests de dépistage

On rappellera que l'organisation et la réalisation de tests de dépistage n'agissent pas sur les facteurs favorisant la consommation de substances psychoactives. Il s'agit d'outils complémentaires à la démarche de prévention, dont il sera recommandé de débattre lors de réunions des IRP en place dans l'entreprise.

Par ailleurs, l'employeur doit garder en mémoire que les tests ne sont pas fiables à 100 % sur le plan technique. S'il choisit de procéder à des dépistages de

NOTES

1. Article L. 4121-3 du Code du travail.
2. Article L. 4121-3-1 du Code du travail.
3. Article R. 4224-16 du Code du travail.

consommation de drogue et alcool, il peut arriver qu'un salarié soit sous l'emprise d'une de ces substances mais que le résultat du test de dépistage soit toutefois négatif. À l'inverse, il peut arriver qu'une personne qui n'a pas consommé de substance psychoactive soit dépistée positive.

Le dépistage de la consommation d'alcool

L'employeur peut, sous réserve du respect de certaines conditions, recourir au contrôle de l'alcoolémie par éthylotest.

Ainsi, la jurisprudence de la Cour de cassation précise que :

- le recours au contrôle par éthylotest doit être prévu au règlement intérieur,
- il ne doit pas être systématique et doit être justifié par des raisons de sécurité. Le contrôle ne doit concerner que les salariés dont les fonctions sont de nature à exposer les personnes ou les biens à un danger,
- la liste des postes pour lesquels un dépistage de consommation peut être pratiqué doit être précisée dans le règlement intérieur,
- le salarié doit pouvoir solliciter une contre-expertise à la charge de l'employeur.

La Cour de cassation admet que, si toutes ces conditions sont respectées, les résultats du test peuvent être utilisés à des fins disciplinaires.

Le dépistage de la consommation de produits stupéfiants

L'employeur peut décider, dans l'entreprise, de recourir au test de dépistage de produits stupéfiants par

Le règlement intérieur

Obligatoire dans les entreprises qui emploient au moins 50 salariés¹, le règlement intérieur est un outil complémentaire au DUERP, qui participe à la prévention des risques liés aux pratiques addictives. Il va notamment permettre à l'employeur de donner des instructions aux salariés de l'entreprise. Il peut, dans ce document, prévoir des dispositions apportant des restrictions aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives. En revanche, celles-ci doivent toujours être justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché².

Ce document peut donc contenir des mesures visant à prévenir les risques inhérents aux pratiques addictives propres à l'entreprise mais peut aussi être l'occasion de rappeler les dispositions spécifiques existantes telles que celles relatives :

- à la conduite et l'alcoolémie³ (Code de la route);
- à l'usage des produits stupéfiants⁴ (Code de la santé publique);
- à la liste limitative des alcools pouvant être introduits dans l'entreprise: cidre, bière, vin et poiré⁵ (Code du travail).

Enfin, si l'employeur souhaite avoir recours à des tests de dépistage, le règlement intérieur devra prévoir les modalités de recours au contrôle de l'imprégnation éthylique par le biais d'éthylotests ainsi que les modalités de recours au test salivaire de dépistage de produits stupéfiants.

À noter: dans les entreprises de moins de 50 salariés non soumises à l'obligation d'établir un règlement intérieur, toutes ces mesures pourront être prévues par le biais d'une note de service.

1. Article L. 1311-2 du Code du travail.
2. Article L. 1321-3 du Code du travail.
3. Article R. 234-112 du Code de la route.
4. Article L. 3421-1 du Code de la santé publique.
5. Article R. 4228-20 du Code du travail.

le biais de tests salivaires. Les modalités du recours au test salivaire de détection immédiate de produits stupéfiants⁴ ont été précisées au travers d'une décision du Conseil d'État⁵:

- ce type de contrôle ne doit pas être systématique,
- il ne peut être réalisé que s'il est inscrit au règlement intérieur,
- ce test salivaire devra être réservé aux seuls postes pour lesquels l'emprise de drogue constitue un danger particulièrement élevé pour le salarié ou les tiers,
- dans la mesure où les tests peuvent permettre à l'employeur de prendre des sanctions disciplinaires, le salarié soumis à ces tests doit pouvoir obtenir une contre-expertise médicale, qui sera à la charge de l'employeur.
- enfin, les résultats des tests constituant une donnée personnelle sensible, l'employeur ou le supérieur hiérarchique qui procède à la réalisation du test devra respecter le secret professionnel sur les résultats; il ne pourra donc pas communiquer les résultats y compris au médecin du travail.

À noter: certains examens de dépistage de consommation de drogues n'ont pas vocation à être réalisés dans l'entreprise par l'employeur. Il s'agit des tests sanguins de la consommation de drogues par le biais d'examens biologiques de dépistage. Ceux-ci peuvent seulement être prescrits par le médecin du travail, à son initiative.

Acteurs à associer à la prévention des pratiques addictives

Les services de prévention et de santé au travail

Les services de prévention et de santé au travail (SPST) sont impliqués dans la prévention des pratiques addictives tant sur le plan collectif qu'individuel.

Sur le plan collectif, ils jouent notamment le rôle de conseiller de l'employeur, des salariés et des représentants du personnel sur les dispositions et les mesures nécessaires permettant la prévention des consommations de drogues et d'alcool sur le lieu de travail⁶. Dans ce cadre, les membres de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail (médecin du travail, psychologue du travail, infirmier de santé au travail...) peuvent participer à l'évaluation du risque lié aux pratiques addictives, analyser l'organisation et les conditions de travail pouvant favoriser les usages de substances psychoactives, fournir des conseils lors des réunions du CSE ou de la CSSCT, participer à des actions de formation ou d'information des salariés. Leur avis est également sollicité par l'employeur quant à la mise en place de l'organisation des secours.

Sur le plan individuel, les professionnels de santé assurent le suivi de l'état de santé des salariés en fonction des risques concernant leur santé et leur sécurité au travail, celles des autres salariés et des tiers. À cette occasion, le médecin du travail peut interroger le salarié sur ses usages de substances psychoactives et leur lien avec son travail, quel que

NOTES

4. Arrêté du 22 février 1990 fixant la liste des substances classées comme stupéfiants. Il est à noter que les médicaments de type benzodiazépines (anxiolytiques...) ne sont pas des stupéfiants, l'employeur ne peut donc pas les détecter.

5. CE, 5 décembre 2016, n° 394178.

6. Article L. 4622-2 du Code du travail.

7. Article L. 1110-4 du Code de la santé publique.

8. Article L. 2315-36 du Code du travail.

soit le type de visite. Il peut également prescrire, en toute indépendance, des examens. Les professionnels de santé, dont le médecin du travail et l'infirmier de santé au travail, sont soumis au secret médical⁷. Il en est de même pour l'infirmier d'entreprise. L'employeur ne peut donc pas demander à ces professionnels les résultats d'éventuels tests ou examens biologiques, de dépistage d'une consommation de substances psychoactives, ayant été réalisés chez un travailleur

Les instances représentatives du personnel (IRP)

Il est conseillé à l'employeur d'associer les IRP aux questions relatives aux pratiques addictives au travers d'une approche globale. Lorsqu'un CSE est mis en place dans l'entreprise, les risques liés aux pratiques addictives peuvent être traités au sein de cette instance ou de la commission santé sécurité et conditions de travail (CSSCT)⁸ si elle a été instaurée. Si nécessaire, il peut être décidé de constituer un



© © Fabrice Dimier pour INRS/2022

groupe de travail piloté par l'employeur, ou son représentant, regroupant des membres des IRP, de l'encadrement et du service des ressources humaines, des salariés et des membres du service de prévention et de santé au travail. Pour mener à bien la concertation, il est fortement conseillé que chaque participant (notamment CSE, CSSCT ou groupe de travail) bénéficie d'un apport de connaissances sur les pratiques addictives: niveaux de consommation en population générale et en milieu de travail, effets sur la santé et la sécurité, facteurs de risque de consommation, liens entre conditions de travail et pratiques addictives, bases de la réglementation, exemples de mesures de prévention... ■