

Prévenir les conduites addictives en milieu professionnel

I) Les risques

La consommation de substances psychoactives telles que l'alcool, le cannabis, la cocaïne etc., ou certains médicaments, peut mettre en danger la santé et la sécurité du consommateur, de son entourage professionnel ou de tiers et être à l'origine d'accidents du travail. Leur consommation peut engendrer des effets tels que:

- Une perte d'attention ou de vigilance ;
- Une modification de la perception du risque et/ou une prise de risque ;
- La mise en danger de sa personne et/ou des autres.

Le risque principal en entreprise ou sur un chantier étant l'accident du travail, parfois mortel, la responsabilité de l'employeur, mais aussi celle des salariés, peut éventuellement être engagée en cas d'accident causé par un salarié en état d'ébriété ou sous l'influence d'une drogue ou de médicaments.

L'employeur se doit donc de mettre en place des mesures de prévention de ce type de risque et de protection de ses salariés.

II) Les obligations de l'employeur

L'employeur a une obligation générale de protection de la santé et de la sécurité de ses salariés et doit justifier avoir pris les mesures suffisantes pour prévenir tout accident du travail et/ou maladie professionnelle. Les risques propres à l'entreprise sont consignés dans le document unique d'évaluation des risques professionnels. En cas de non-respect de cette obligation, sa responsabilité civile et/ou pénale peut être engagée.

A cet effet, l'employeur doit évaluer les risques professionnels sur chaque poste de travail et mettre en place des actions de prévention, d'information et de formation et prendre les mesures nécessaires afin d'assurer la sécurité des travailleurs. A ce titre, il doit aussi prendre en compte le risque lié à la consommation d'alcool ou de substances psychoactives¹.

Les articles R. 4228-20 et 4228-21 du Code du travail interdisent l'introduction, la distribution de boissons alcoolisées ou le fait de laisser entrer ou séjourner des personnes en état d'ivresse sur le lieu du travail.

III) Les moyens d'actions

A) Comment prévenir les risques ?

De nombreuses actions peuvent être réalisées en amont des situations de risques telles que :

¹ Les articles R. 4228-20 et 4228-21 du Code du travail interdisent l'introduction, la distribution de boissons alcoolisées ou le fait de laisser entrer ou séjourner des personnes en état d'ivresse sur le lieu du travail.

- **Évaluer les facteurs de risque « addictions » liés au travail** dans le document unique d'évaluation des risques : travail isolé, charge psychologique importante, situations de souffrance au travail (stress, objectifs inatteignables, responsabilités trop lourdes, climat relationnel tendu, rivalités et conflits), déplacements éloignés, travail de nuit, pots en entreprise...
- **Sensibiliser et informer le personnel** sur les risques engendrés par les addictions sur le lieu du travail. Pour ce faire, le service de prévention et de santé au travail (SPST) peut être sollicité pour organiser des actions de sensibilisation aux risques liés à l'usage de substances psychoactives ;
- **Définir les conditions de retrait ou de maintien au poste de travail.**
- **Impliquer l'ensemble du personnel** dans une démarche collective de prévention (direction, CSE, représentants du personnel, salariés, référent santé et sécurité au travail, etc.) avec l'appui du service de prévention et de santé au travail (SPST) en vue d'établir des bonnes pratiques de vie et de prévention, voire une charte acceptée par tous définissant les modalités pour identifier le risque et le prévenir, les modes d'intervention, les moyens à mettre en œuvre, notamment en tirant profit de l'expérience d'autres entreprises du même secteur d'activité ;
- **Faire connaître et diffuser le protocole de prévention** ou la charte à l'ensemble du personnel et aux nouveaux arrivants (y compris aux travailleurs temporaires) ;

Les mesures de prévention doivent apparaître dans le document unique de prévention des risques professionnels (DUERP).

B) Comment agir ?

Lorsque la consommation de boissons alcoolisées, de drogues ou de médicaments est susceptible de porter atteinte à la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur doit prévoir dans le règlement intérieur les mesures permettant de protéger la santé et la sécurité des travailleurs et de prévenir tout risque d'accident. Pour ce qui est de la consommation d'alcool ou de drogues, ces mesures qui doivent rester proportionnées au but recherché peuvent notamment prendre la forme d'une limitation, voire d'une interdiction de la consommation.

La question du dépistage en entreprise

Le contrôle de l'alcoolémie ou le dépistage de drogue doit être justifié par des raisons de sécurité : selon l'administration, il n'est pas possible de prévoir un recours « systématique » à l'alcootest (ou à l'éthylotest) ou à des tests de présence de drogue. Un tel recours ne peut être prévu que « lorsqu'il s'agit de vérifier le taux d'emprise alcoolique ou de drogue d'un salarié qui manipule des produits dangereux, ou est occupé à une machine dangereuse ou conduit des véhicules automobiles, notamment de transport de personnes.

Afin de pouvoir contrôler le taux d'alcoolémie d'un salarié ou dépister l'usage de drogue, il est nécessaire :

- 1) **D'inscrire cette possibilité dans le règlement intérieur** de l'entreprise ou dans une note de service, si l'entreprise n'est pas tenue d'établir un règlement intérieur (moins de 20 salariés).

Les garanties pour le salarié en termes de possibilité de contre-expertise et de contestation devront être mentionnées.

- 2) **Que ces tests soient limités aux seuls salariés qui occupent un poste à risque** listé dans le règlement intérieur ou la note de service ;
- 3) Que le test soit proportionné au but recherché et **que les conditions de sa réalisation ne portent pas atteinte aux droits fondamentaux du salarié** (confidentialité, dignité de la personne en particulier...).

Ce test est effectué par toute personne désignée par l'employeur dans l'entreprise. Il est fortement recommandé d'avoir un témoin.

Ces contrôles doivent avoir lieu durant le temps de travail du salarié et, en principe, dans l'entreprise, mais ils peuvent être effectués hors de l'entreprise, si des raisons techniques le justifient.

Dès lors que les conditions de licéité du dépistage sont réunies, un salarié ne peut pas s'y opposer. A défaut, il commet une faute pouvant justifier une sanction.

Enfin, l'employeur se doit de solliciter l'aide de son SPST afin d'accompagner et de gérer les situations problématiques ; il peut notamment demander qu'un salarié soit reçu par le médecin du travail pour une visite médicale de prévention.

Pour aller plus loin sur les démarches de prévention :

ANACT-ARACT : <https://www.anact.fr/agir-autrement-pour-prevenir-les-conduites-addictives-en-milieu-professionnel>

Dossier Preventica : <https://www.preventica.com/dossier-addictions-travail-prevenir-risques.php>

Dossier INRS : <https://www.inrs.fr/risques/addictions/ce-qu-il-faut-retenir.html>