



Synthèse de la Matinale RPS QVCT du Var – 1^{er} décembre 2023 à l'amphithéâtre de l'E2C à La Garde

« Alcool, drogues, médicaments... au travail : comprendre, prévenir et accompagner »

Les consommations occasionnelles ou répétées peuvent mettre en danger la santé et la sécurité des salariés.

Que recouvrent ces pratiques addictives ? Quels sont les facteurs de risque (causes) ? Et quelles conséquences individuelles et collectives ? Comment prévenir et/ou réagir face aux pratiques addictives au travail au regard de l'obligation de sécurité qui incombe à l'employeur ? Quels leviers et outils pour accompagner les entreprises dans leurs démarches de prévention ?

Les participants de la Matinale ont abordé ces questions à partir de leurs apports et témoignages. Cette synthèse rend compte des principaux aspects traités. Elle est complétée par les supports présentés par les participants.

Mots d'ouverture.

- *Alain TESTOT, Directeur Départemental Adjoint de la DDETS du Var.*

Alain Testot ouvre la Matinale en rappelant l'importance du sujet compte tenu de la tendance à la banalisation de certaines substances et des consommations de plus en plus précoces. Il indique que malgré le rôle protecteur du travail, cette thématique, encore taboue en milieu de travail, fait partie de la RSE et doit être prise à bras-le-corps par les entreprises.

Introduction de la thématique par des médecins du travail d'Odalia (AIST 83)

- *Dr Éric Pelletier*
- *Dr Frédérique Chabal*

Les médecins du travail ont introduit la thématique en présentant dans un premier temps un exposé très documenté sur les conduites addictives (voir le support téléchargeable sur le site www.sante-securite-paca.org), et dans un deuxième temps des éléments sur les conduites à tenir en entreprise, en termes de prévention, mais aussi pour aborder une problématique de consommation détectée.

Après avoir défini l'addiction comme « *une conduite qui repose sur une envie répétée et irrésistible de faire ou de consommer quelque chose en dépit de la motivation et des efforts du sujet pour s'y soustraire* », une courte vidéo a été présentée pour expliquer comment fonctionne le système de récompense et d'addiction.

<https://www.maad-digital.fr/video/systeme-de-recompense-et-addiction>

Des chiffres sur la consommation de substances psychoactives (SPA) mais aussi sur les addictions comportementales ont été présentés.

Les médecins remarquent que lors des visites médicales, beaucoup de jeunes indiquent consommer du cannabis. Cette population est aussi exposée à la fatigue déterminée par le manque de sommeil lié aux pratiques de jeux jusque tard dans la nuit.

Parmi les facteurs déterminants des conduites addictives, certains peuvent être liés au travail, tels qu'une « tension psychique » liée aux exigences contradictoires entre la vie personnelle (gestion des enfants ou aînés à charge) et la

vie professionnelle (pression pour l'atteinte des objectifs au travail) ou la « tension physique » d'une journée de travail qu'on a besoin d'évacuer.

Le travail en soi peut aussi devenir une addiction du type comportementale, car il peut apporter une satisfaction liée à l'accomplissement de tâches et de projets et parce qu'il permet aussi des relations sociales. Un exemple sont les personnes qui, même en arrêt maladie, reprennent le travail.

Après avoir indiqué que la démarche de prévention collective doit être privilégiée (formation des managers et représentants du personnel au sujet des addictions ; informer les salariés, notamment les nouveaux), les médecins indiquent qu'il est également important de pouvoir accompagner les cas détectés.

Le Service de Santé au Travail Odalia dispose d'un Groupe de Travail sur les addictions, et a travaillé sur un protocole pour aider les employeurs lorsqu'ils sont confrontés à des cas individuels. Différents outils ont été présentés, ainsi que le rôle des acteurs externes (voir support).

La fiche constat à établir en cas de troubles du comportement d'un salarié pouvant être liée à la consommation de SPA permet aussi de faire le lien avec le médecin du travail.

Pour les médecins, l'entretien de l'employeur avec le salarié doit rester convivial et constructif, il ne faut pas avoir peur de nommer les choses, tout en restant factuel sur les remarques (vous avez les yeux rouges, vous ne marchez pas droit...). C'est la construction d'un collectif autour du salarié qui va lui permettre de s'en sortir : l'employeur, le manager de proximité, mais aussi les collègues, qui ont souvent tendance à « fermer les yeux ».

Aspects juridiques et réglementaires

- *Maître Hélène Bau*

L'intervention de l'avocate a comporté trois parties.

1- Les acteurs et leurs rôles dans la prévention des risques liés aux pratiques addictives

En première ligne se retrouve l'employeur qui doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs (article L. 4121-1 du Code du travail).

Le Code du travail prévoit également une obligation de sécurité à la charge du salarié (article L. 4122-1 du Code du travail), car sa pratique addictive peut représenter un risque pour lui-même, pour les autres salariés ou des tiers.

Les membres des instances représentatives du personnel (CSE / CSSCT) ont un rôle dans la discussion des situations, mais aussi une obligation d'alerter immédiatement l'employeur lorsqu'ils ont connaissance d'un risque lié aux consommations à risque (article L. 4131-2 du Code du travail).

L'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail est impliquée dans la prévention des pratiques addictives, tant sur le plan collectif que sur le plan individuel. Le SST a une mission de conseil, y compris sur la prévention de la consommation de SPA, et assure le suivi de l'état de santé des travailleurs.

En ce qui concerne le médecin du travail, son rôle est exclusivement préventif. Il possède une indépendance dans la prescription des examens complémentaires nécessaires à la détermination de l'aptitude au poste de travail. L'employeur ne peut donc lui imposer de prescrire ou de réaliser un examen de dépistage de consommation d'alcool ou de drogues.

D'autres acteurs ressource ont été rappelés : l'ANACT, la CARSAT, L'Inspection du Travail.

2- Les moyens juridiques mis à la disposition de l'employeur pour prévenir les risques professionnels.

Maître Bau remarque tout d'abord que le Code du travail prévoit très peu de choses concernant le sujet des consommations à risque, se limitant à l'alcool, et n'abordant pas d'autres comportements.

L'article R4228-20 précise : « *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 ».

Elle indique l'importance du Document Unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), où il est nécessaire d'inscrire le risque lié aux consommations, d'une part parce que la consommation de SPA comporte des risques pour la santé et la sécurité des salariés, mais aussi parce que certains facteurs au travail peuvent favoriser les pratiques addictives. Par ailleurs, le DUERP est le premier document demandé par la juridiction pénale si un accident du travail mortel a lieu.

Le règlement intérieur est un outil juridique participant à la prévention des risques. Il convient toutefois d'être vigilant aux dispositions qui y seront insérées, dans la mesure où ce document ne peut aborder que les points relatifs à la santé, la sécurité et la discipline. Il ne peut en outre contenir aucune disposition apportant, aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives, de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature des tâches à accomplir. Quelques exemples de mesures que le règlement intérieur peut contenir ont été données : mesures d'encadrement de pots d'entreprise, une liste de postes de sûreté et de sécurité pour lesquels un dépistage de consommation peut être pratiqué, etc.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés qui n'ont pas de règlement intérieur, il est possible d'encadrer les pratiques et comportements par des notes de service.

La formation et l'information sont des outils importants, notamment parce qu'il y a un vide dans le Code du travail concernant le cannabis, qui concerne de plus en plus des jeunes.

Enfin Maître Bau a abordé les moyens de contrôle et dépistage.

Le recours au contrôle par éthylotest ne doit pas être systématique. Il doit être justifié par des raisons de sécurité. La jurisprudence retient certains postes pour lesquels l'imprégnation alcoolique peut constituer un risque notamment : conducteurs de véhicule automobile, conducteurs de poids lourds, ouvriers caristes, chauffeur-livreur.

L'employeur peut décider également de recourir au test salivaire, mais un débat lors des réunions des instances représentatives du personnel est nécessaire. Les modalités d'usage du test salivaire de détection immédiate de produits stupéfiants sont encadrées par la jurisprudence (cf. Conseil d'Etat, 5 décembre 2016, n° 394178).

3- Les risques de l'absence de prise de conscience de l'importance de mettre en œuvre la prévention

Dans cette partie l'intervenante a rappelé les risques encourus par les différents acteurs, notamment les sanctions pénales et civiles.

Le salarié peut être concerné par une procédure disciplinaire au vu de son comportement et du risque qu'il fait peser sur lui-même ou sur d'autres personnes. En cas d'accident du travail, le salarié à l'origine de l'accident est responsable pénalement des blessures d'un tiers en cas de manquement à ses obligations de sécurité. Sa rente, en cas d'incapacité permanente suite à un AT, peut être réduite par l'Assurance Maladie.

Les salariés se sentant en danger par rapport au comportement d'un autre salarié peuvent utiliser le droit de retrait.

Concernant l'employeur, la reconnaissance de sa faute inexcusable (manquement à une obligation de sécurité, conscience du danger) a des conséquences financières, puisque d'une part, il supporte le coût résultant de la majoration de rente versée par la CPAM à la victime et, d'autre part, c'est sur lui que pèse la réparation intégrale des préjudices subis par le salarié victime.

La faute inexcusable de la victime n'exonère pas l'employeur des conséquences de sa faute inexcusable.

Notons également que la responsabilité pénale du chef d'entreprise peut être engagée, et cela même en l'absence de dommage.

Maître Bau conclut en indiquant que la sévérité des décisions judiciaires permet d'inciter la prévention par la certitude de lourdes sanctions en cas de manquement, mais que le but recherché doit être celui de développer une véritable maîtrise des risques et une culture sécurité en impliquant au quotidien toutes les fonctions de l'entreprise.

Témoignage de l'entreprise Véolia Eau Méditerranée sur la mise en place d'une démarche de prévention

- *Mathias Bertrand (Responsable prévention)*
- *Éric Jambou (Représentant du personnel)*
- *Lionel Barra (PARAT Conseils)*

Mathias Bertrand introduit le témoignage en exposant qu'au début de sa carrière de manager de la prévention des risques professionnels, il s'est senti démuni pour agir lorsqu'il rencontrait la problématique de l'addiction, quelle que soit la taille de l'entreprise où il travaillait. A Véolia, un travail d'équipe qui dure dans le temps a permis d'évoluer du traitement des addictions à la mise en place d'une démarche d'organisation de la santé et sécurité sur les consommations à risques (OSSCAR).

Éric Jambou, représentant du personnel, retrace l'historique de cette mise en place. La demande de prise en compte du risque a son origine dans l'utilisation du droit de retrait, par un salarié, car son co-équipier, qui conduisait un poids lourd, consommait de l'alcool.

En réunion de CHSCT la proposition de l'installation d'éthylotests électronique anti-démarrage sur les poids-lourds du territoire concerné a été formulée. Les représentants du personnel étaient d'accord avec la mesure, mais à condition de ne pas cibler une seule personne, une démarche plus large avec la prise en compte d'autres substances devrait être mise en place.

Suite à des négociations et un travail conjoint entre la Direction et le CHSCT, à la fin 2017 le Projet de « prévention des addictions » est approuvé à l'unanimité.

Mathias Bertrand explique qu'au fil des années, la démarche a évolué vers le dispositif OSSCAR. Elle permet de parler sur le sujet des consommations à risques sans tabou, à partir du principe « tous formés, tous testés ».

Si 90% des personnes viennent à la formation « à reculons », à la fin de la demi-journée ils ont du mal à partir, et certains expriment l'envie de la refaire.

Le suivi de la formation permet la prise de conscience et l'acceptance des tests, en sachant que les deux premiers tests réalisés après la formation sont « pédagogiques » : ils sont annoncés à l'avance, et en cas de résultat positif, aucune sanction n'est prise.

A titre d'exemplarité le CODIR est aussi testé tous les six mois.

Pour le responsable prévention, l'intention n'est pas de « faire la chasse » aux consommateurs. Le test est comme un radar au bord de la route, qui est là aussi pour rappeler le risque.

Un test positif est toujours envisagé comme « une bonne nouvelle » : il n'y a pas eu de blessés, c'est préventif, donc c'est positif. Mais cela nécessite aussi un accompagnement individuel.

Lionel Barra, consultant qui a accompagné Véolia dans la mise en place de la démarche OSSCAR (labellisée au niveau européen), explique qu'il se positionne avant tout comme un « expert du réel », ayant connu l'addiction, ses effets au niveau professionnel et personnel, et ayant eu la faculté d'avoir du rebond.

Pour lui, il est important d'être direct, percutant et de rappeler la « vraie vie », tout en mettant l'humain au centre du débat.

La formation est opérationnelle et concrète. Il indique des données factuelles, comme la durée en temps qu'une substance donnée reste dans le sang.

Il donne aussi des exemples réels : un cas de condamnation, où les dettes du responsable de l'accident décédé se sont répercutées sur la famille, qui devra payer les dommages ; le cas d'un accident d'un policier qui a pris la route en état d'ivresse, où ses deux collègues, qui ne l'ont pas empêché, ont aussi été condamnés.

Il utilise le film « Le seigneur des anneaux » comme métaphore des situations sociales concernant les addictions : on retrouve toujours dans l'entourage de l'addict un adulte responsable qui ne passe pas un message clair, une personne compatissante prête à se noyer pour le sauver, un addictologue espérant trouver une réponse dans des écrits anciens ...

Pour Lionel Barra, la résolution du problème consiste à aller à l'origine de l'addiction, à « reprogrammer le logiciel ». Pour cela, « un capitaine ne suffit pas, il faut tout un équipage ». Pour que cette réponse collective (addictologue, psychiatre, sociologue, assistante sociale...) soit effective, « un expert ne doit pas écraser l'autre ».

Présentation du Dispositif ESPER porté par la MILDECA (Mission interministérielle de lutte contre les drogues et les conduites addictives).

- *Myriam Lortal (Chargée de mission)*

L'intervenante, chargée de mission prévention en milieu professionnel a la MILDECA, a présenté, en visioconférence, la Mission et le Dispositif ESPER. Son support est téléchargeable sur le site www.sante-securite-paca.org.

A partir de quelques chiffres d'une recherche récente sur les conduites addictives en milieu de travail, qui compare des données de ce dernier avec des données de « la population générale », elle remarque que le milieu de travail est « plutôt protecteur », car les actifs ont moins de conduites addictives que les inactifs. Certaines conditions de travail (telles que les horaires décalés, les déplacements fréquents, le travail isolé) ou métiers (des arts et spectacles ou restauration) peuvent être facteurs de risque de conduite addictive.

Le Dispositif ESPER (les Entreprises et les Services Publics s'Engagent Résolument) est ouvert à toutes les entreprises. Son objectif est de développer une approche collective, centrée sur la prévention primaire.

Deux types d'acteurs sont concernés : les signataires (employeurs publics ou privés) et les partenaires (réseaux locaux par région, dont le rôle est de soutenir et d'apporter des ressources à ceux qui souhaitent la mettre en place).

Les entreprises qui adhèrent au dispositif signent une charte d'engagement. L'intervenante remarque que le portage par l'équipe dirigeante est essentiel pour pouvoir instaurer un dialogue et un climat de confiance.

Les signataires ont accès à plusieurs outils pratiques. Un exemple a été donné : des conseils pratiques pour réduire les risques pour la santé et la sécurité des salariés lors de l'organisation de pots d'entreprise.

Susciter l'engagement des acteurs peut prendre du temps, mais qu'il est important de commencer et de le faire dans la durée. Le dispositif donne des idées de choses simples, qui permettent d'instaurer le dialogue, comme relayer les campagnes nationales, telles que « le mois sans tabac » et d'organiser des « défis » en interne.

Questions et débat.

A partir de la question « *Est-ce qu'on peut interdire l'alcool dans l'entreprise ?* », un débat sur la position « des juges » et la position « de la prévention » a eu lieu.

Maître Bau a rappelé la position des juges, sur les mesures qui peuvent porter atteinte aux libertés individuelles, et qui ne seraient pas justifiées par la nature du travail à accomplir, que ce soit sur l'interdiction d'alcool ou la réalisation des tests de dépistage.

Mathias Bertrand indique qu'à Véolia, l'objectif est la prévention, avant même que le risque se concrétise. Il rappelle que pour eux, tester tout le monde est important pour garantir l'adhésion à la démarche, comme souhaité à son origine.

Maître Bau complète en précisant qu'au niveau règlementaire, les tests sont réservés aux postes où la consommation présente un risque, mais que la jurisprudence pourra trancher différemment si une négociation au niveau des instances représentatives du personnel a eu lieu.

Les questions « *Comment réagir si un salarié refuse de faire le test ?* » et « *L'employeur a-t-il le droit de transmettre les résultats du test salivaire au médecin du travail ?* » ont permis à l'entreprise Véolia de préciser sa pratique en la matière.

Pour eux, il est important, tout d'abord, de bien informer les salariés sur la démarche. Comme « au bord de la route », le salarié a la possibilité de refuser le test. Mathias Bertrand explique qu'une véritable réflexion a eu lieu dans l'entreprise autour de quel test utiliser. Le choix actuel s'est porté sur un test qui n'est pas le moins cher. Les seuils sont équivalents à ceux prescrits par le Code de la route. La lecture du test est positive, et indique clairement la substance concernée. Concernant la proportionnalité par rapport au but recherché, ils ont placé le curseur sur des tests salivaires, et non sur des tests capillaires qui pourraient indiquer des consommations encore plus anciennes.

Concernant les médecins du travail, ils sont systématiquement informés lorsqu'un test est positif. Une demande de visite médicale est faite, et il n'y a pas de reprise du travail sans réalisation de visite.

Répondant à la question « *Est-ce que ce type de démarche est accessible aussi aux petites entreprises ?* », Lionel Barra indique que les structures patronales, par exemple, peuvent porter un projet de ce type pour les petites entreprises. Il donne l'exemple d'une fédération du BTP dans un département de la région Pays de la Loire qui a mis en place des formations pour les PME.

La Matinale a été organisée par le Comité RPS-QVCT 83, avec l'appui du Cabinet ANALUSIS. Le comité réunit les partenaires sociaux du département et les institutions de prévention, sous l'égide des services du Ministère du Travail (DREETS/DDETS), pour œuvrer à la prévention des risques psychosociaux (RPS) et à la promotion de la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT).

Membres du Comité RPS QVCT 83 : DDETS du Var, UPV, U2P, CARSAT SE, Odalia (AIST83), Aract PACA, UD CGT, UD CFTC, UD FO, UD CFDT, UD CFE-CGC, CMAR-DT83, MSA, CAPEB83 et FBTP83

