

Addictions sur le lieu de travail

Ce sujet sensible a fait l'objet d'un groupe de travail au sein du CHSCT siégeant au CDG88 en janvier 2016. L'objectif étant de permettre aux collectivités territoriales de pouvoir réagir face à un agent susceptible d'être en situation d'addiction, tout en étant dans leur bon droit.

1. Contexte et présentation des addictions

▪ Qu'est-ce qu'une addiction ?

Une addiction peut être vue comme un comportement que l'on ne peut contrôler, qui soulage un malaise intérieur et qui procure du plaisir, du moins dans un premier temps. Ces addictions peuvent passer par l'usage de substances psychoactives comme l'alcool, la drogue, les médicaments, etc.

▪ Risques et conséquences sur le lieu de travail

Lorsqu'un agent se trouve sous l'emprise de substances psychoactives sur son lieu de travail, cela peut avoir de lourdes conséquences sur :

- Sa sécurité et celle de ses collègues : le comportement de l'agent sur son lieu de travail sera modifié et le risque d'accident sera plus important.
- Le climat interne : l'agent ne sera pas aussi efficace que d'habitude, d'où une surcharge de travail pour les collègues, une mésentente au sein de l'équipe, des violences verbales et/ou physiques, etc.
- L'agent lui-même : maladies, arrêts de travail, etc.
- La collectivité : plus particulièrement sur son image et sur son économie (absentéisme, retards, etc.)

Il est donc nécessaire d'agir rapidement pour ne pas laisser perdurer cette situation. Dans ce cas, l'objectif n'est pas de mettre de côté l'agent et de faire son travail à sa place. Chacun va avoir un rôle à jouer pour l'aider et maintenir son poste dans la collectivité. Plus les réactions seront rapides, plus les chances de "guérison" seront importantes.

2. Rôle et responsabilité de l'employeur

Le Code du travail (articles L4121-1 à 47) met à la charge de l'employeur une obligation de sécurité définie par la jurisprudence comme une obligation de résultat. Aussi, les conséquences des pratiques addictives (y compris les consommations occasionnelles) doivent être évaluées et prévenues :

- prise en compte dans l'évaluation des risques,
- intégration dans le document unique,
- mise en place de mesures de prévention adaptées (cf. 4. Les moyens de prévention).

En cas de manquement à son obligation de sécurité, l'employeur peut être poursuivi pour faute inexcusable en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle. Sa responsabilité pénale peut également être engagée en cas, notamment, de mise en danger d'autrui (blessures ou homicides involontaires).

3. Rôle et responsabilité de l'agent

Tout agent a la responsabilité professionnelle de prévention vis-à-vis de lui-même comme d'autrui, avec la possibilité d'une sanction disciplinaire en cas de non-respect du règlement intérieur et des consignes de sécurité ou plus généralement en cas de défaut de prudence. Il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.

Les articles R4228-20 et 21 du Code du travail réglementent l'introduction et la consommation d'alcool sur les lieux de travail. Le Code du travail interdit à toute personne d'être en état d'ébriété sur les lieux de travail.

4. Les moyens de prévention

Les addictions sont à prendre en compte au même titre que le harcèlement, la violence au travail ou le stress au travail dans le cadre de la prévention des risques psychosociaux [1].

Les moyens suivants peuvent être adaptés pour la prévention des addictions :

▪ Règlement intérieur

L'élaboration d'un règlement intérieur n'est pas imposée par la réglementation, toutefois elle est plus que recommandée. Il est d'autant plus important, car seul un règlement intérieur peut prévoir les modalités de contrôle (ex: procédure de contrôle, éthylo-test, fouille des vestiaires, personnes habilitées, postes à risques, modalités de contestation, etc.). Ce règlement intérieur, après avis du CT-CHSCT, devra être porté à la connaissance de tous les agents (Conseil d'Etat du 8 juillet 1988). En outre, un règlement intérieur peut prévoir une interdiction totale de la consommation d'alcool sur le lieu de travail (Cour Administrative d'Appel de Lyon du 5 juin 2007).

▪ Service de médecine professionnelle et préventive

Le médecin de prévention reste l'interlocuteur privilégié pour conseiller et orienter l'agent à retrouver un équilibre de santé.

▪ Document Unique (DU) d'évaluation des risques professionnels

Pour les collectivités locales, seule la rédaction du document unique d'évaluation des risques est une obligation. L'inscription du risque lié aux pratiques addictives sur le document unique est nécessaire.

▪ Formation sur la prévention des conduites addictives / risques psychosociaux

Les encadrants et les représentants du personnel peuvent être formés à la prévention des conduites addictives ou des risques psychosociaux.

▪ Promotion d'une bonne hygiène de vie

Il convient de sensibiliser les agents aux conduites addictives : affichage de messages de prévention, organisation de pots conviviaux responsables, distribution de calcul théorique de taux d'alcoolémie, distribution d'alcooltest, etc.

5. Les moyens de contrôle

▪ L'alcooltest

Les possibilités de dépistage sont encadrées précisément, pour recourir au dépistage d'alcoolémie, 4 conditions essentielles de fond et de forme doivent être remplies :

- Les dispositions permettant d'établir sur le lieu de travail l'état d'ébriété d'une personne en recourant à un contrôle de son alcoolémie doivent être inscrites au règlement intérieur (article L122-34 du Code du travail).
- La technique de dépistage utilisée doit respecter scrupuleusement les techniques de mise en œuvre de chaque matériel.
- Le dépistage doit être justifié et proportionné :
 - Il ne saurait concerner tous les agents de la collectivité. Le recours à un alcooltest ne peut pas être systématique, car cela est considéré comme portant atteinte aux droits fondamentaux et aux libertés individuelles (circulaire du 15 mars 1983).
 - Le règlement intérieur ne peut contenir des restrictions aux droits et libertés des agents que si elles sont justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché (article L122-35 du Code du travail). La jurisprudence révèle que ces restrictions ne peuvent être justifiées que pour les travailleurs occupés à l'exécution de certains travaux (arrêt Corona du Conseil d'Etat du 1er février 1980). Ce même arrêt précise que l'employeur a toute latitude pour juger dangereux des postes de travail (conducteurs d'engins, travaux en hauteur, manipulation de produits dangereux, etc.) ; il est donc possible de l'étendre à d'autres tâches comme le port d'armes ou en lien avec une catégorie particulière d'usagers comme la petite enfance, les personnes âgées, etc.
 - Le dépistage ne saurait être pratiqué régulièrement ou systématiquement, mais ponctuellement face à un problème déterminé.
- Les agents concernés doivent enfin être informés directement et personnellement de l'éventualité du dépistage, de ses conditions et de ses modalités de mise en œuvre.

Le dépistage des autres addictions (drogues, médicaments, etc.), ne peut être prescrit que par le biais d'un médecin de prévention.

6. Les sanctions

Il convient de relever que ce n'est pas le fait de boire et/ou de consommer des psychotropes qui constitue une faute, mais l'impossibilité pour l'agent d'accomplir correctement ses fonctions. Ce sont les fautes qui découlent de cet état qu'il faut sanctionner.

▪ Entretien hiérarchique

Avant d'envisager une sanction, il est préférable dans un premier temps d'engager directement un dialogue bienveillant entre l'agent concerné et son supérieur hiérarchique.

Pendant cet entretien, les points observés sont décrits de manière objective, mais avec mesure. Le responsable expliquera à l'agent qu'il a remarqué un changement de comportement pouvant être lié à une consommation de substances psychoactives (alcool ou autre). Il devra montrer que, bien qu'il perçoive la souffrance de la personne en difficulté, la situation existante crée des problèmes de bon fonctionnement du service et que des limites s'imposent (obligations professionnelles).

La situation est donc analysée pour permettre d'ouvrir le dialogue. Cet entretien fera obligatoirement l'objet d'un compte-rendu écrit en 3 exemplaires par le responsable hiérarchique (pour l'agent, pour le médecin de prévention et pour l'autorité territoriale).

L'agent devra être informé qu'en cas de besoin, il pourra être aidé par le service de médecine préventive, une association d'aide ou un organisme extérieur. Il faut également lui préciser qu'il doit rencontrer le médecin de prévention pour une visite spécifique à la demande de la collectivité.

▪ Conseil de discipline

Les sanctions et la procédure disciplinaires sont prévues aux articles 19, 29 et 30 de la loi du 13 juillet 1983 et aux articles 89 et suivants de la loi du 26 janvier 1984. L'autorité territoriale est libre de choisir parmi les sanctions des 4 groupes. Celles-ci sont justifiées par la gravité des manquements aux obligations professionnelles. Selon la sanction sollicitée par l'autorité territoriale, le conseil de discipline sera convoqué (pour les sanctions du 2ème au 4ème groupe).

L'action de l'employeur ne peut être exclusivement répressive, ce qui aboutirait à une conception uniquement disciplinaire de la santé et de la sécurité au travail. En effet, la consommation de substances psychoactives n'est pas seulement la source d'un risque, elle peut en être le symptôme. Que l'on use de substances psychoactives pour oublier le mal être au travail ou pour tenir et être performant, alors les choix organisationnels et les modes de gestion doivent s'inviter au débat.

7. En pratique

En complément de cette fiche pratique, le service Prévention Hygiène Sécurité du CDG88 peut vous mettre à disposition différents documents :

- NOT-SST-14 Conduite à tenir face à un agent présentant un comportement anormal (modèle)
- EXE-SST-14 Constat d'incident (modèle)
- EXE-SST-15 Demande d'autorisation d'organisation d'une manifestation de convivialité (modèle)

Pour en savoir plus :

- [1] Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP), 2013. *Protocole d'accord relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique*. 23 pages. Disponible sur : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/la-prevention-des-risques-psychosociaux>.
- Direction Régionale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Basse-Normandie (DRTEFP BN), 2007. *L'alcool sur les lieux de travail, Guide pratique*. 20 pages. Disponible sur : https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/L_alcool_sur_les_lieux_de_travail.pdf.

8. Liste de contacts utiles au sujet des addictions

Organisme	Domaine d'action	Spécialités	Contacts
Alcool Info Service	Alcool	Ecoute, soutien et conseil Accompagnement	www.alcool-info-service.fr 0 980 980 930 (de 8h à 2h, appel non surtaxé)
Drogues Info Service	Drogues	Ecoute, soutien et conseil Accompagnement	www.drogues-info-service.fr 0 800 23 13 13 (de 8h à 2h, appel gratuit depuis un fixe)
Tabac Info Service	Tabac	Ecoute, soutien et conseil Accompagnement	www.tabac-info-service.fr 39 89 (de 8h à 20h, appel non surtaxé)
Ecoute Dopage	Drogues	Ecoute, soutien et conseil	www.ecoute-dopage.fr 0 800 15 2000 (de 10h à 20h, appel gratuit depuis un fixe)
Fil Santé Jeunes	Alcool Drogues Santé	Ecoute, soutien et conseil	www.filsantejeunes.com 0 800 235 236 (de 9h à 23h, appel non surtaxé)
Croix Rouge Ecoute	Alcool Drogues Santé	Ecoute, soutien et conseil	www.croix-rouge.fr 0 800 858 858 (de 10h à 22h, appel gratuit depuis un fixe)
Les Amis de la Santé des Vosges	Alcool	Ecoute, soutien et conseil Sensibilisation	452 rue d'Epinal 88600 Destord 03 29 43 21 45
Association Nationale de Prévention en Alcoologie et Addictologie de la région Grand-Est (ANPAA Grand-Est)	Alcool Tabac Drogues	Ecoute, soutien et conseil Sensibilisation	www.anpaa-grandest.fr 123 rue Mac-Mahon 54000 Nancy 03 83 36 41 17 contact@anpaa-grandest.fr
La Croix Bleue secteur Epinal	Alcool	Ecoute, soutien et conseil	www.croixbleue.fr 22 rue de Thiriville 88430 Vienville 06 09 06 12 83
La Croix Bleue secteur Saint-Dié-des-Vosges	Alcool	Ecoute, soutien et conseil	www.croixbleue.fr 1565 route de Benifosse 88650 Mandray 03 29 50 90 19
Société Française d'Alcoologie	Alcool	Sensibilisation Annuaire de CSAPA*	http://sfalcoologie.asso.fr
CSAPA Antenne d'Epinal	Alcool	Accompagnement et soins	5 impasse du belvédère 88000 Epinal 03 29 29 12 50
CSAPA La Croisée	Alcool Drogues	Accompagnement et soins Consultations Jeunes Consommateurs	33 rue Thiers 88000 Epinal 03 29 35 62 02
CSAPA Antenne de Remiremont	Alcool	Accompagnement et soins Consultations Jeunes Consommateurs	74 boulevard Thiers 88200 Remiremont 03 29 22 14 05
CSAPA FMS	Alcool	Accompagnement et soins Consultations Jeunes Consommateurs	3 rue des fusillés 88100 Saint-Dié-des-Vosges 03 29 50 97 94
France Dépression	RPS	Ecoute, soutien et conseil	http://france-depression.org/ 10 rue de Norvège 54500 Vandoeuvre 07 84 96 88 28 info@france-depression.org
Souffrance et Travail	RPS	Information (guides pratiques)	www.souffrance-et-travail.com
Mission Interministérielle de Lutte contre les Drogues Et les Conduites Addictives (MILDECA)	Drogues Alcool Tabac	Sensibilisation Recherche	www.drogues.gouv.fr/la-mildeca 01 42 75 80 00

* CSAPA : Centre de Soins, d'Accompagnement et de Prévention en Addictologie