

# **VOUS AVEZ DIT PRATIQUES ADDICTIVES DANS LE TRAVAIL ?**

***QUESTIONS DES PARTICIPANTS  
RÉPONSES DE NOTRE ÉQUIPE***

Webinaire du 2 février 2020



# RÉPONSE À VOS QUESTIONS

Nous vous avons présenté lors de ce webinar **uniquement l'approche prévention des risques professionnels, selon nos valeurs et les bonnes pratiques.**

C'est dans ce cadre que nous vous apportons des réponses à vos questions.

Pour des questions juridiques, nous vous orientons vers l'inspection du travail, et pour des questions médicales vers votre service de santé au travail.

Pour plus d'information, contactez-nous : [rps.prev@carsat-mp.fr](mailto:rps.prev@carsat-mp.fr)

Nous tenons à remercier Christian Lenoir\* pour sa contribution à la prise en compte de la prévention des pratiques addictives dans le plan national santé au travail (2016/20) & pour son article <http://www.polynome-even.fr/preventionCAMP/Ch-Lenoir> Revue du Droit du travail.

\* en tant qu'ancien secrétaire du COCT (conseil d'orientation des conditions de travail) et ancien Inspecteur général honoraire des affaires sociales.



# COMMENT PEUT-ON DÉCLINER CES 2 POINTS DANS LE DUERP ?

## Réponse de la Carsat Midi-Pyrénées

Nous vous proposons un support Excel pour intégrer la prévention des conduites addictives dans le DUERP à la fin de notre présentation faite.

Pour cela contactez-nous : [rps.prev@carsat-mp.fr](mailto:rps.prev@carsat-mp.fr)

La problématique de santé pour des dirigeants et salariés est du ressort de votre service de santé au travail.





# QUE SIGNIFIE LE SIGLE SPT :

## Réponse de la Carsat Midi-Pyrénées

Stress post-traumatique. Les situations de travail peuvent amener des violences, des accidents, des presque accidents... des traumatismes psychiques qui peuvent relever du stress post-traumatique. Ces personnes traumatisées peuvent continuer de travailler en ayant recours à des pratiques addictives.





# A PARTIR DE COMBIEN D'HEURES SUR ÉCRANS PARLE-T-ON DE PRATIQUES ADDICTIVES ?

## Réponse de la Carsat Midi-Pyrénées

S'il y a de nombreuses études qui nous renseignent sur des comportements qui s'accroissent (37% des salariés utilisent les outils numériques hors temps de travail), il n'y a pas à ce jour de seuil conseillé pour préserver la santé au travail ou indiquer une pathologie ou un comportement anormal (il y a plus d'études sur les pratiques d'enfants vis-à-vis des écrans et les limites).

L'intérêt de l'évaluation de manière collective est de déterminer un seuil au sein de votre entreprise, c'est comme pour les violences verbales subies : jusqu'à quel niveau est-ce normal ? à partir de quel niveau n'est-ce pas normal, ni acceptable ?



# LÉGALEMENT QU'À LE DROIT DE FAIRE L'ENTREPRISE ?



## Réponse de la Carsat Midi-Pyrénées

L'entreprise a l'obligation d'évaluer les risques professionnels des situations de travail et de mettre en place des actions de prévention pour réduire les pratiques addictives.

## BONJOUR, VOUS AVEZ UN TRÈS BON GUIDE AVEC LA MALLETTE EMPLOYEUR AUTOUR DES SUBSTANCES ADDICTIVES

## Réponse de la Carsat Midi-Pyrénées

Merci





# COMMENT TRAITER UN CAS DE SOUPÇONS D'ADDICTION À DE L'ALCOOL OU DE LA DROGUE ?

## Réponse de la Carsat Midi-Pyrénées

La prévention des pratiques addictives ne repose pas sur des soupçons sur des produits consommés (je dirais peu importe les produits).

La démarche collective est une façon d'aborder tous les produits et tous les comportements sans « discriminer » les pratiques addictives (pourquoi seulement l'alcool ou le cannabis ?) N'oubliez-pas la poly consommation.

Si la personne a un problème de santé, un comportement professionnel anormal, vous pouvez l'orienter vers le service de santé au travail, après lui avoir fait part de vos questions et inquiétudes sur des comportements professionnels.





# QUI DEVRAIT "MAITRISER" LES PRATIQUES ADDICTIVES LIÉES AUX ÉVÈNEMENTS DE CONVIVIALITÉ ?

## Réponse de la Carsat Midi-Pyrénées

L'employeur est responsable de la santé et sécurité des salariés. En fait l'approche sur la culture d'entreprise permet une réflexion sur ces moments de convivialité pour créer d'autres façons de faire (changement de culture).

# LA QUESTION DE LA MAITRISE... QUI EN SERAIT CHARGÉ ?

## Réponse de la Carsat Midi-Pyrénées

De fait l'employeur est responsable de la santé et sécurité des salariés donc la démarche de prévention est obligatoire avec des solutions mises en place pour adapter le travail à l'homme (les 9 principes généraux de prévention), réduire les risques professionnels dont les RPS et des pratiques culturelles néfastes pour la santé/sécurité.

L'employeur peut se faire aider par les représentants du personnel, des préventeurs, personnes ressources... Il peut contacter son service de santé au travail, des associations sur la prévention des addictions, des consultants et la Carsat pour avancer sur ce sujet.







# A PARTIR DE QUEL MOMENT PEUT-ON PARLER D'ADDICTION (FRÉQUENCE, QUANTITÉ, ...) CAR FAIRE DU SPORT MÊME DE FAÇON INTENSIVE PEUT ÊTRE UN POINT D'ÉQUILIBRE ET DE DÉTENTE.

## Réponse de la Carsat Midi-Pyrénées

Bien sûr l'activité physique est recommandée par la sécurité sociale !

La question de quelle fréquence/quantité, selon les tests sur les addictions (comportementales), relève du manque pour la personne si elle ne pratique pas (symptôme de sevrage), l'augmentation annuelle de l'intensité de l'exercice physique, le besoin compulsif, si cette activité compte plus que toutes autres activités, si elle est exercée même en cas de problème de santé...

Voir donc si cette pratique déborde sur n'importe quelle autre activité quotidienne. Rapprochez-vous de votre service de santé au travail pour plus de précision.





# JE TRAVAILLE EN ADDICTION ALORS COMMENT FAIRE POUR PARLER DE CE SUJET AU TRAVAIL ? SACHANT QUE C'EST MON CŒUR DE MÉTIER EN CSAPA, LES PROFESSIONNELS SONT LES PREMIERS CONCERNÉS PAR CELA

## Réponse de la Carsat Midi-Pyrénées

Je vous propose d'aborder ce sujet avec votre service de santé au travail (à réfléchir avec eux) ou directement à partir du DUER (document unique d'évaluation des risques professionnels) de manière très méthodique avec les questions sur les risques professionnels, les RPS et les habitudes au sein de votre association.

Une autre façon est d'aborder les RPS directement. Il y a effectivement différentes façons d'approcher ce sujet.

Contactez-nous si vous souhaitez avoir le support DUER & pratiques addictives créé par nos partenaires et en discuter.





# L'ADDICTION AU TRAVAIL ET ÊTRE STRESSÉ EN RAISON DE SURCHARGE MODULÉ PAR DES HEURES SUPPL., EST-CE 2 TERMINOLOGIES DIFFÉRENTES QUI PARLENT DE LA MÊME CHOSE.

## Réponse de la Carsat Midi-Pyrénées

Dans les deux cas ce sont des risques avérés ou en voie de l'être (le stress n'est pas une maladie comme les troubles anxiodépressifs). Après il y a des critères pour définir l'addiction au travail : cf. site avec Marie Pezé « souffrance et travail » <https://www.souffrance-et-travail.com/> et INRS <https://www.inrs.fr/> et évaluer le niveau de stress.

Dans les deux cas il faut agir en prévention des RPS et adapter le travail à l'homme.

Cette démarche s'axe sur l'analyse des situations de travail.





# ALLONS-NOUS RECEVOIR LES SUPPORTS ÉCRITS DU WEBINAIRE ?

## Réponse de la Carsat Midi-Pyrénées

Vous les trouvez ? (vous avez trouvé celui-ci déjà).

Sur le site de la Carsat, page web RPS (nous ne pouvons utiliser votre mail sans votre accord) :

<https://www.carsat-mp.fr/home/entreprises/prevenir-vos-risques-professionnels/par-type-de-risque/risques-psycho-sociaux/actions-de-sensibilisation.html>





# LA JURISPRUDENCE AUTORISE L'EMPLOYEUR À PRATIQUER DES TESTS SALIVAIRES DANS LE CADRE DE POSTES À RISQUES. AVEZ-VOUS DÉJÀ OBSERVÉ CELA SUR LE TERRAIN ?

## Réponse de la Carsat Midi-Pyrénées

Oui. De notre point de vue les effets sur la **prévention des risques professionnels et des pratiques addictives** est limité.

Exemple d'un partenaire : une entreprise a fait des tests qui ont permis de constater que le chef de chantier (qui était prévenu) avait pris de l'alcool. L'employeur n'avait pas prévu la suite, il a décidé de ne pas se séparer de cette personne « essentielle » pour l'activité de l'entreprise...

D'autres entreprises ne savent pas quoi faire de tous ces tests achetés.

L'approche prévention des risques professionnels ne repose pas sur l'interdit mais sur le participatif, « en parler ensemble », et l'adaptation du travail à l'homme.





# N'Y A T-IL PAS UN MOYEN AVEC LE CSE ET LE MÉDECIN DE CONSTRUIRE DES ÉLÉMENTS DE MAITRISE DES RISQUES

## Réponse de la Carsat Midi-Pyrénées

Bien sûr ils sont là pour vous aider. Il y a aussi des consultants, associations...et la Carsat.

**La 1ère étape est d'oser en parler et réfléchir ensemble à comment aborder la problématique dans l'entreprise.**





# QUELLE EST LA RESPONSABILITÉ DE L'ENTREPRISE DE REFUSER À SON POSTE UN SALARIÉ QUI POURRAIT ÊTRE ALCOOLISÉ OU SOUS STUPÉFIANTS.

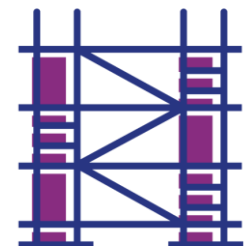
## Réponse de la Carsat Midi-Pyrénées

Pour une réponse précise à votre question, contactez votre inspection du travail.

Selon le code du travail, art R 4228-21 : Il est interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse - Art L 4122-1. il incombe à chaque travailleur de prendre soin de sa santé et de sa sécurité ainsi que celle des autres personnes concernées par ses actes au travail.

L'entreprise doit effectivement refuser la prise de poste d'un salarié ou de son dirigeant pour un état « d'ivresse ». Ce terme du code du travail n'est pas simple car cet état n'est pas seulement lié à l'alcool (ce point a été discuté dans nos groupes de partenaires et lors de formations de services de santé au travail). Dans tous les cas la personne en état d'ébriété ne doit pas rentrer seule à son domicile.

Que fait l'entreprise face à un comportement anormal, une agression, un problème de santé d'un salarié ou dirigeant ? C'est une réflexion nécessaire qui doit amener l'entreprise à créer un dispositif d'alerte et de traitement de cette alerte (versus médical, juridique et/ou préventif)..





# DONC ANIMER LA VIE DE SON ÉQUIPE PAR LA DISTRIBUTION RÉGULIÈRE DE BONBONS, PEUT ÊTRE À UN MOMENT CONSIDÉRÉ COMME PROPICE À UNE PRATIQUE ADDICTIVE ?

## Réponse de la Carsat Midi-Pyrénées

Peut-être oui peut être non.

Mais il est vrai que le sucre est un produit addictif (cf. les nutritionnistes) !

Bien sûr c'est important de trouver du plaisir dans le travail, à vous de « modérer » la confiserie et de chercher également d'autres sources de plaisir avec votre équipe !





# NON-ASSISTANCE À PERSONNE EN DANGER ? OU RISQUE CLIENT ENCOURU, OU ENCORE RISQUE MAJEUR POUR USAGER DE LA ROUTE OU SUR LA VOIE PUBLIQUE, PAR EXEMPLE. C'EST À MON AVIS UNE RESPONSABILITÉ PÉNALE.



## Réponse de la Carsat Midi-Pyrénées

Oui il y a des cas de jurisprudence pour cela (non-assistance à personne en danger après un pot d'entreprise ou pour mauvaise réparation d'un véhicule par un garagiste qui met son client en danger).

D'où l'intérêt de prévoir au sein de l'entreprise :

- les rôles de chacun en cas de comportement anormal, crise émotionnelle, violence ou problème de santé (malaise...)
- et un dispositif d'alerte, de traitement et de prévention des risques professionnels (en analysant ultérieurement la situation de travail). Ce dispositif d'alerte peut également orienter vers une prise en charge médicale ou une démarche juridique.





# PUIS JE INTERDIRE TOUTE CONSOMMATION D'ALCOOL DANS MON ENTREPRISE MÊME SI TOUS LES POSTES NE SONT PAS À RISQUE ?

## Réponse de la Carsat Midi-Pyrénées

Oui à condition d'y réfléchir de manière collective et raisonnée (CSE, CSSCT), pour reprendre l'information donnée par un médecin inspecteur du travail (je vous renvoie vers l'inspection du travail) :

« Le pouvoir disciplinaire de l'employeur (inscrit dans le règlement intérieur ou une note de service) :

- Il peut limiter voire interdire l'introduction et la consommation de toutes boissons alcoolisées dans l'entreprise, sous réserves que cette mesure soit justifiée et proportionnée (Art L 1221-1 et L 1321-3) pour des motifs de sécurité au travail.
- Le règlement intérieur peut prévoir les sanctions disciplinaires encourues en cas de violation des dispositions relatives à l'alcool.
- La loi interdit de prendre en considération l'état de santé pour justifier une sanction ou un licenciement (Art L 1132-1).
- Il ne peut pas non plus se baser sur des apparences d'ivresse pour sanctionner »



# SOUS QUELLES CONDITIONS PEUT-ON FAIRE SOUFFLER UN SALARIÉ DANS UN ALCOOLTEST ?

## Réponse de la Carsat Midi-Pyrénées

Oui c'est possible dans l'entreprise (si inscrit dans le règlement intérieur).

Selon l'approche prévention des risques professionnels, cela ne semble pas performant.

Des comportements d'ivresse peuvent avoir plusieurs causes (crise cardiaque, médicaments, produits chimiques...).

Un test ne modifie pas à ma connaissance les risques liés aux situations de travail (risques physiques, psychiques...).

Un constat : beaucoup d'entreprises ont acheté des tests et des années après elles ne savent pas quoi en faire.





# COMMENT ASSURER LA SÉCURITÉ DU SALARIÉ ? SA RECONDUITE À DOMICILE ? DOIT -ON LÉGIFÉRER EN ENTREPRISE ?

## Réponse de la Carsat Midi-Pyrénées

Prévoyez surtout un dispositif interne à l'entreprise pour garder un temps le salarié ou dirigeant au sein de l'entreprise puis pour l'accompagner en vérifiant bien qu'il ne sera pas seul à son domicile.

Vous pouvez vous faire aider pour ce dispositif par votre service de santé au travail.





# LE CSE EN ACCORD AVEC LA DIRECTION PEUT VOTER UN "DROIT À LA DÉCONNEXION" POUR TOUT CE QUI CONCERNE L'ABUS DE MAILS.

## Réponse de la Carsat Midi-Pyrénées

Chacun se débrouille comme il peut avec les TIC (il n'y a pas ou peu de règles) !

Il est important oui de prévenir ces risques d'addiction numérique car les pratiques peuvent avoir des conséquences délétères en matière de charge de travail, de relation de travail et sur la vie privée (et avec le télétravail).

Pour cela il vous est recommandé de réfléchir au sein de l'entreprise sur les règles d'utilisation de ces technologies (temps, horaires, jours, règle pour les destinataires de mails...), sur l'organisation (quand untel est en congé, un autre prend ses mails sinon il va lire ses mails dès le dimanche avant de reprendre le travail) ...

**La solution est participative : il s'agit de déterminer, créer, ensemble, des limites sur ce qui est normal ou pas, s'organiser (accord collectif ou charte).**





# EXISTE-T-IL EN FRANCE DES ÉDUCATEURS SOMATIQUES DANS LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS ?

## Réponse de la Carsat Midi-Pyrénées

Je ne connais pas ce terme.

Il y a des spécialistes de soin et de prévention des pratiques addictives (Association Addictions France, Fédération Addictions...).





# COMMENT SAVOIR SI LA PRATIQUE ADDICTIVE VIENT DU PRIVÉ OU DU PROFESSIONNEL ?

## Réponse de la Carsat Midi-Pyrénées

Ce n'est pas une question qui fera avancer la démarche de prévention des risques professionnels.

**L'employeur doit agir sur ce sur quoi il peut agir, soit le cadre professionnel.**





# LA CRISE SANITAIRE FAIT AUSSI VIVRE CECI AVEC LE TEMPS PARTIEL LIÉ À DU CHÔMAGE :(

## Réponse de la Carsat Midi-Pyrénées

Oui effectivement, la crise (tout changement avec ses incertitudes et la crise sanitaire actuelle qui dure) accroît les pratiques addictives pour ceux qui travaillent plus, qui changent d'activité, qui sont en activité partielle, dans le cadre d'un PSE, ceux qui continuent dans l'entreprise après le PSE...







# EST-CE QU'UN SURPLUS DE RECONNAISSANCE EN TERMES DE PRIME POURRAIT JOUER SUR LE STRESS ET DONC LES PRATIQUES ADDICTIVES ... ?

## Réponse de la Carsat Midi-Pyrénées

Je pense que c'est possible, voir le comportement induit possible chez la personne par cette prime : surcharge de travail, tenir le coup, montrer que l'on est effectivement performant... Dans ce cas il est important de discuter avec la personne, lui expliquer les raisons de cette prime en tant que reconnaissance de l'activité passée et non pour en faire plus...

Je relis votre question : est-ce un argument pour ne pas verser des primes ?!





# UNE FOIS LA CAUSE TROUVÉE, QUE FAIRE DU SALARIÉ SOUS EMPRISE DE SUBSTANCES OU D'ALCOOL ?

## Réponse de la Carsat Midi-Pyrénées

**Il ne faut peut-être pas attendre pour réagir à un comportement anormal !**

Je ne sais pas si vous faite référence à la recherche d'une cause individuelle d'un comportement (problème de santé ?) ou si vous êtes dans une démarche de prévention des risques professionnels, dans ce cas si la cause « trouvée » est liée à la situation de travail ?

L'action collective (démarche de prévention des pratiques addictives dans une entreprise) peut faciliter le fait que salariés/dirigeants addictes peuvent prendre la décision de se faire soigner.

C'est le bénéfice d'une démarche collective, mais pas son but (adapter le travail à l'homme).

Avant cette démarche si le risque est avéré, l'employeur (ou hiérarchique) peut discuter avec le salarié en faisant part de ses inquiétudes/questions « **sur le comportement professionnel du collaborateur** » (et non le produit), l'orienter vers le service de santé en lui expliquant le pourquoi.

**Que faites-vous avec un salarié/dirigeant qui a un problème de santé ?** Malaise, diabète...

