

**SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL.** L'employeur est responsable de la santé et de la sécurité des travailleurs sur les lieux de travail. De cette obligation de résultat qui pèse sur l'employeur, nous pourrions déduire qu'il dispose d'une large marge de manœuvre à la mise en place d'actions de prévention des addictions de ses salariés. Pourtant, sa marge de manœuvre est strictement encadrée. Perle-Marie Pradel-Boureux, Camille-Frédéric Pradel et Virgile Pradel, du cabinet Pradel, nous guident dans cet exercice d'équilibriste entre obligation de prévention et respect de la vie privée des salariés.

# La prévention des addictions au travail

**Perle-Marie Pradel-Boureux**, Avocat, Docteur en Droit, **Camille-Frédéric Pradel**, Avocat, Docteur en Droit, **Virgile Pradel**, Avocat, Docteur en Droit

**L'**Inserm définit les addictions comme « des pathologies cérébrales définies par une dépendance à une substance ou une activité, avec des conséquences délétères »<sup>1</sup>. Les addictions sont diverses. Par exemple : alcool, drogue, jeu de hasard, réseaux sociaux, achats compulsifs.

Les comportements addictifs intéressent les préventeurs en santé au travail. Car les addictions et leurs dégâts résultent, entre autres, de facteurs environnementaux sur lesquels l'employeur peut agir, en vue d'améliorer la santé et la sécurité des collaborateurs et des tiers. La prévention des addictions au travail peut s'articuler en trois temps : manier les outils de prévention, agir en lien avec les acteurs de la santé au travail et intervenir face aux addictions.

## 1 MANIER LES OUTILS DE PRÉVENTION

### ► Le DUERP

Le Code du travail l'exige : l'employeur recense les risques professionnels et planifie leur prévention au sein d'un document unique<sup>2</sup>. Dans ce document unique, la question des addictions peut être abordée.

L'employeur évalue les risques professionnels qui ne peuvent pas être évités (*C. trav.*, art. L. 4121-2, 2°). Cette évaluation s'effectue notamment dans un document unique (document unique d'évaluation des risques professionnels – DUERP) (*C. trav.*, art. L. 4121-3-1) qui énumère les risques professionnels présents dans chaque établissement. Le DUERP prévoit aussi les mesures de prévention propres à réduire

au maximum les risques identifiés. En annexe du DUERP, l'employeur consigne les données collectives utiles à l'évaluation des expositions individuelles aux facteurs de risques professionnels – anciennement les « facteurs de pénibilité » (*C. trav.*, art. R. 4121-1-1).

L'exercice d'identification des risques au travail peut conduire l'évaluateur, souvent un ingénieur-préventeur, à repérer des risques d'addictions qui résultent de l'exposition à certains dangers professionnels : travail de nuit, travail en horaire atypique ou durant le week-end, travail isolé, contexte social tendu avec des tiers, etc. L'étude de l'accidentologie peut révéler le rôle joué par certains comportements addictifs dans les sinistres. Le cas échéant, si un risque professionnel est véritablement constitué par un comportement addictif existant chez les travailleurs, l'employeur peut en faire part dans le document unique. Le document unique prévoit alors des mesures de prévention contre ces risques d'addictions : par exemple, des campagnes de prévention. Le réseau Anact-Aract propose, en lien avec la mission interministérielle de lutte contre les drogues et les conduites addictives, une « fiche-outils » avec des liens vers des supports de communication interne sur le sujet<sup>3</sup>. Cette ressource peut fournir des pistes pour la préparation du document unique. Parmi toutes les mesures de prévention possibles, on mentionnera aussi le rappel, à destination des travailleurs, des dispositions de la loi et du Code de la route ou du Code de la santé publique sur la prohibition des stupéfiants ou de l'alcool au volant, la mise en place d'une cellule d'écoute, l'encadrement et le contrôle de la consommation d'alcool, ou enfin l'adoption d'un protocole de prise en charge en cas d'accident. ●●●

1. Inserm, *Addictions*

- Inserm, *La science pour la santé*

2. C'est-à-dire : tout employeur, dès le premier salarié, doit établir et mettre à jour un DUERP.

3. La prévention des conduites addictives en milieu professionnel : mobiliser les acteurs de l'entreprise, 2022 - <https://www.drogues.gouv.fr/sites/default/files/2022-06/Mobiliser%20les%20acteurs030622.pdf>

### ► Le règlement intérieur

Au sein du règlement intérieur (*C. trav.*, art. L. 1311-2)<sup>4</sup>, l'employeur peut définir des consignes de sécurité, à respecter sous peine de sanction (*C. trav.*, art. L. 1321-1). Pour protéger les travailleurs, les clauses du règlement intérieur peuvent instaurer des contrôles, ou encore limiter ou prohiber les comportements addictifs. Des illustrations seront fournies plus bas avec les cas spécifiques de l'alcool ou de la drogue.

Le règlement intérieur doit à ce titre être précis, l'article L. 1321-1 du Code du travail délimite de manière stricte, mais possiblement cumulatives, les dispositions qui peuvent y être prévues : il peut s'agir de mesures d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité, des conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement de conditions de travail protectrices de la santé et de la sécurité des salariés, dès lors qu'elles

apparaîtraient compromises, ou encore des règles générales et permanentes relatives à la discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur<sup>5</sup>. Ainsi, les prévisions du règlement intérieur ne peuvent pas prendre la forme d'une recommandation mal définie, laissant une latitude trop importante à l'employeur, pour mener tout contrôle de sécurité sans cadre<sup>6</sup>. Les clauses du règlement intérieur doivent rester proportionnées au but recherché et motivées par la prise en compte des risques inhérents à l'activité des travailleurs concernés. Surtout, le dispositif élaboré par l'employeur respecte nécessairement les droits fondamentaux du salarié, dont les droits de la défense et le droit au respect de la vie privée, par exemple durant la procédure de contrôle d'alcoolémie (*cf. plus bas*).

## 2 AGIR EN LIEN AVEC LES ACTEURS DE LA SANTÉ AU TRAVAIL

### ► Le CSE

Il est vivement conseillé d'associer systématiquement le comité social et économique (CSE) à toutes les initiatives de lutte contre les addictions au travail. Objectif : puiser dans le réservoir de compétences qu'est le CSE, pour la prévention des risques, et donner une légitimité supplémen-

taire aux options choisies par l'employeur pour traiter le sujet des addictions dans l'entreprise.

Le CSE participera, quoi qu'il arrive, à toutes actions sur le document unique et le règlement intérieur, pivots de la prévention des addictions au travail. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le comité social et économique est consulté sur le document unique d'évaluation des risques professionnels et sur ses mises à jour (*C. trav.*, art. L. 4121-3). Mais, bien en amont, le CSE participe à l'évaluation des risques, pour les entreprises d'au moins 50 salariés : le CSE procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 (*C. trav.*, art. L. 2312-9). L'employeur ne peut pas faire l'économie de la participation du CSE à la préparation du document unique – au risque de commettre un délit d'entrave (*C. trav.*, art. L. 2317-1). De même, l'employeur consulte le CSE pour avis en vue de l'élaboration du règlement intérieur (*C. trav.*, art. L. 1321-4), sans qu'il ne soit besoin que cet avis soit suivi par l'employeur<sup>7</sup>. Le CSE rend enfin un avis sur le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (*C. trav.*, art. L. 2312-27)<sup>8</sup> – qui peut bien sûr avoir un volet « addictions ». Là aussi, il y a une dimension pénale derrière le non-respect de cette obligation, notamment sur le terrain du délit d'entrave.

Dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, le CSE peut aussi se pencher sur le thème des addictions au travail. Dans ce cadre, l'employeur fournit au CSE un rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise et des actions menées au cours de l'année écoulée dans ces domaines. Les questions du travail de nuit et de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 sont traitées spécifiquement (*C. trav.*, art. L. 2312-27).

### ► La médecine du travail

Les services de prévention et de santé au travail conseillent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail (*C. trav.*, art. L. 4622-2). Cette prérogative conduit le service de santé au travail à agir sur de nombreux fronts pour la prévention des risques professionnels, prévention des addictions au travail comprise : établissement de la fiche d'entreprise (*C. trav.*, art. R. 4624-46), définition des postes à risques (qui pourraient faire l'objet de contrôle d'alcoolémie ou de présence de drogue) (*C. trav.*, art. L. 4624-2), etc.

Les prévisions du règlement intérieur ne peuvent pas prendre la forme d'une recommandation mal définie, laissant une latitude trop importante à l'employeur, pour mener tout contrôle de sécurité sans cadre

4. Obligatoire à partir du seuil de 50 salariés.

5. *Id.*

6. CE, 11 juill. 1990, n° 85416.

7. Cass. soc., 16 oct. 1980, n° 79-13.894, Bull. civ. ch. soc., n° 752.

8. Ce « Papripact » ne concerne que les structures de plus de 50 salariés.