

CONSOMMATION DE SUBSTANCES PSYCHOACTIVES Prévenir et agir sur le lieu de travail

La prise de substances psychoactives (alcool, tabac, cannabis, amphétamines et dérivés de synthèse, cocaïne, médicaments psychotropes...), qu'elle soit ponctuelle ou régulière, entraîne une modification du fonctionnement psychique et, pour certaines de ces substances, des phénomènes de dépendance. Le secteur professionnel n'est pas épargné par cette problématique à l'origine de maladies, d'accidents, de violence...

La relation qui existe entre la consommation de substances psychoactives, la santé et le travail est très complexe. Elle pose la question de la préservation des libertés individuelles, de la frontière entre vie privée et vie professionnelle. Cependant, si la capacité de travail de l'agent est impactée par une telle consommation allant jusqu'à induire un risque pour lui, pour ses collègues, pour les tiers ou pour la collectivité, l'Autorité territoriale doit réagir. Elle doit garantir santé et sécurité au travail.

DÉFINITIONS

• Substance psychoactive

Une substance psychoactive s'entend d'une substance qui, lorsqu'elle est ingérée ou administrée, altère les processus mentaux, comme les fonctions cognitives ou l'affect. Parmi les substances psychoactives, on peut citer : **l'alcool, le tabac, le cannabis, la cocaïne, les amphétamines et dérivés de synthèse, les médicaments psychotropes.**

• Pratiques addictives

Les pratiques addictives regroupent l'ensemble des comportements de consommation de substances psychoactives, car ils présentent, à côté de leur diversité, une même potentialité évolutive. **Les pratiques addictives regroupent l'usage et les mésusages.** Les conduites addictives constituent un sous-ensemble qui correspond au mésusage, c'est-à-dire les usages à risques, nocifs et avec dépendance.

• Addiction

Le terme addiction est de nos jours couramment utilisé. Être « addict » dans le langage usuel signifie « **ne plus pouvoir s'en passer** », « **être dépendant** ».

Ce terme est cependant ambigu puisqu'il ne donne aucune indication sur la nature exacte du lien et des conséquences engendrées.

Selon l'Association Addictions France, le risque de développer une addiction est lié à une combinaison de facteurs sociaux et individuels, associés aux risques propres du produit ou comportement qui peut être plus ou moins addictif. Il existe souvent dans le parcours de vie d'un consommateur plusieurs étapes, plus ou moins rapides. D'une consommation au départ dite « récréative » ou « occasionnelle », celle-ci peut devenir plus fréquente et régulière et peut aller jusqu'à la perte de contrôle.

Conséquences d'une consommation de substances psychoactives :

Risques immédiats :

- diminution de la vigilance, des réflexes, perte de contrôle (parfois à l'inverse : hypervigilance avec certaines substances)
- somnolence ou agitation
- troubles du comportement et de la perception
- actes de violences (verbales ou physiques)

Risques chroniques :

- cancers
- troubles de la mémoire
- crise de panique
- dépression
- pathologies diverses (cardiaques, respiratoires...)

Conséquences pour la sécurité :

- risque d'accident du travail pour le consommateur et ses collègues
- altération du jugement et de la notion de danger
- insécurité routière

Conséquences sociales :

- retard et absentéisme / productivité diminuée
- difficultés relationnelles et tensions dans l'équipe
- risque de perte d'emploi, inaptitude

Processus de l'addiction :

- initialisation à travers la recherche d'une sensation de plaisir,
- poursuite de comportements via des automatismes,
- conséquences émotionnelles négatives qui prennent le pas sur la recherche du plaisir initial,
- perte de contrôle de la consommation.

CADRE RÉGLEMENTAIRE

• Consommation de boissons alcoolisées sur le lieu de travail

Le code de travail pose un principe d'interdiction concernant l'usage et l'introduction de boissons alcoolisées sur les lieux de travail. **Aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail.**

Ainsi, seule l'introduction de certaines boissons faiblement alcoolisées est permise en vue d'une **consommation au cours des repas**, dans les réfectoires et lieux aménagés. Le taux d'alcool maximum autorisé est de 0,5 gramme (g) par litre (l) de sang et de 0,2 g/l de sang pour les conducteurs de transports en commun.

Lorsque la consommation de boissons alcoolisées est susceptible de porter atteinte à la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur 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.

Il est à noter que **la consommation d'alcool au travail ne peut faire l'objet d'une interdiction générale et absolue si elle n'est pas fondée sur des éléments caractérisant l'existence d'une situation particulière de danger ou de risque**. Tenu à une obligation de sécurité de résultat, l'Autorité territoriale peut donc être plus stricte, plus exigeante à condition de justifier d'un **impératif de sécurité**. À défaut d'établir ou se prévaloir d'une situation particulière ou d'une réalité de danger, l'Autorité territoriale porte atteinte aux droits des personnes et restreint de manière injustifiée et disproportionnée les libertés.

Il est également interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse.

• Consommation de substances classées stupéfiantes sur le lieu de travail

Le code du travail ne contient aucune disposition spécifique relative à la consommation de drogues par un agent. Pour autant, toute possession, consommation ou trafic de substances classées stupéfiantes sont interdits et réprimandés par la loi.

Une Autorité territoriale ne peut donc pas tolérer qu'un de ses agents adopte un comportement pénalement répréhensible au sein de sa collectivité ou de son établissement public. Pour des raisons de santé et de sécurité au travail, elle pourra également interdire l'accès ou le séjour dans les lieux de travail des personnes sous l'emprise de substances classées stupéfiantes.

• Tabagisme et vapotage sur le lieu de travail

Il est interdit de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif, à savoir :

- dans tous les lieux fermés et couverts qui accueillent du public ou qui constituent des lieux de travail ;
- dans les moyens de transport collectif ;
- dans les espaces non couverts des écoles, collèges et lycées publics et privés, ainsi que des établissements destinés à l'accueil, à la formation ou à l'hébergement des mineurs ;
- dans les aires collectives de jeux telles que définies par le décret n° 96-1136 du 18 décembre 1996 fixant les prescriptions de sécurité relatives aux aires collectives de jeux.

Des espaces clos et ventilés peuvent être mis à la disposition des fumeurs. Le vapotage (cigarette électronique) est également interdit.

PRÉVENIR ET AGIR SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Au sein des collectivités, tous les services peuvent être concernés par des pratiques addictives, à tous les niveaux hiérarchiques et indépendamment de l'âge ou du sexe. D'après plusieurs études, l'alcool, puis les médicaments psychotropes, suivis du cannabis sont les substances psychoactives les plus consommées en milieu professionnel, quotidiennement ou occasionnellement.

L'Autorité territoriale doit mettre en place une **politique globale de prévention** visant à préserver la santé et assurer la sécurité des agents, mais également assurer la sécurité des tiers. Elle se doit d'anticiper toutes conduites addictives par la mise en place d'actions collectives, et de réagir face à des situations individuelles. La prévention doit être un levier de progrès et d'amélioration des organisations du travail et de satisfaction du service public, qui ne doit pas se limiter dans le cadre de la problématique des conduites addictives à une approche seulement médicale, indispensable, mais insuffisante, ou à la prévention des accidents du travail.

• La prévention par le travail

La prévention des risques suppose leur identification et leur évaluation afin d'analyser les facteurs des risques professionnels qui peuvent déclencher ou aggraver l'usage de substances psychoactives. Cette évaluation doit être formalisée dans le **document unique d'évaluation des risques professionnels** et être réalisée avec l'appui des professionnels de la santé au travail (médecine de prévention, conseiller de prévention, assistant de prévention, assistante sociale, représentant du personnel...). Cette analyse correspond à la phase de diagnostic de l'activité des situations de travail et comprend l'étude de l'organisation et des conditions de travail afin de savoir si elles sont stressantes et dangereuses ou au contraire si elles sont bénéfiques.

• Actions de prévention collectives des pratiques addictives

L'**information et la sensibilisation de tous** sur les risques liés à la consommation de substances psychoactives doivent être réalisées le plus en amont possible afin de mobiliser l'ensemble de la collectivité. Cette phase de la démarche globale de prévention a pour finalité de :

- informer les agents sur les causes et les effets afin de les sensibiliser sur les risques,
- former l'encadrement à la gestion du risque.

Par ailleurs, les **pots et moments de convivialité** organisés au sein de la collectivité doivent également faire l'objet d'une réflexion interne en vue de définir certaines règles d'organisation qui permettront d'éviter tout débordement lié à une consommation excessive d'alcool. La mise en place de petits déjeuners (sans alcool) pourra être préférée aux repas ou pots de service organisés en journée.

• L'accompagnement individuel

L'Autorité territoriale doit également avoir anticipé la prise en charge de situations individuelles dans une situation d'urgence ou une situation chronique.

- **Définir les règles en interne**

Un agent, sous l'emprise d'une substance psychoactive, aura un état de vigilance dégradé et insuffisant pour garantir sa sécurité, celle de ses collègues ou celle des usagers.

Pour pouvoir intervenir et garantir la santé et la sécurité de tous au travail, l'Autorité territoriale doit avoir défini au préalable les règles dans un **règlement intérieur**.

Conseils utiles pour l'organisation de pots et moments de convivialité

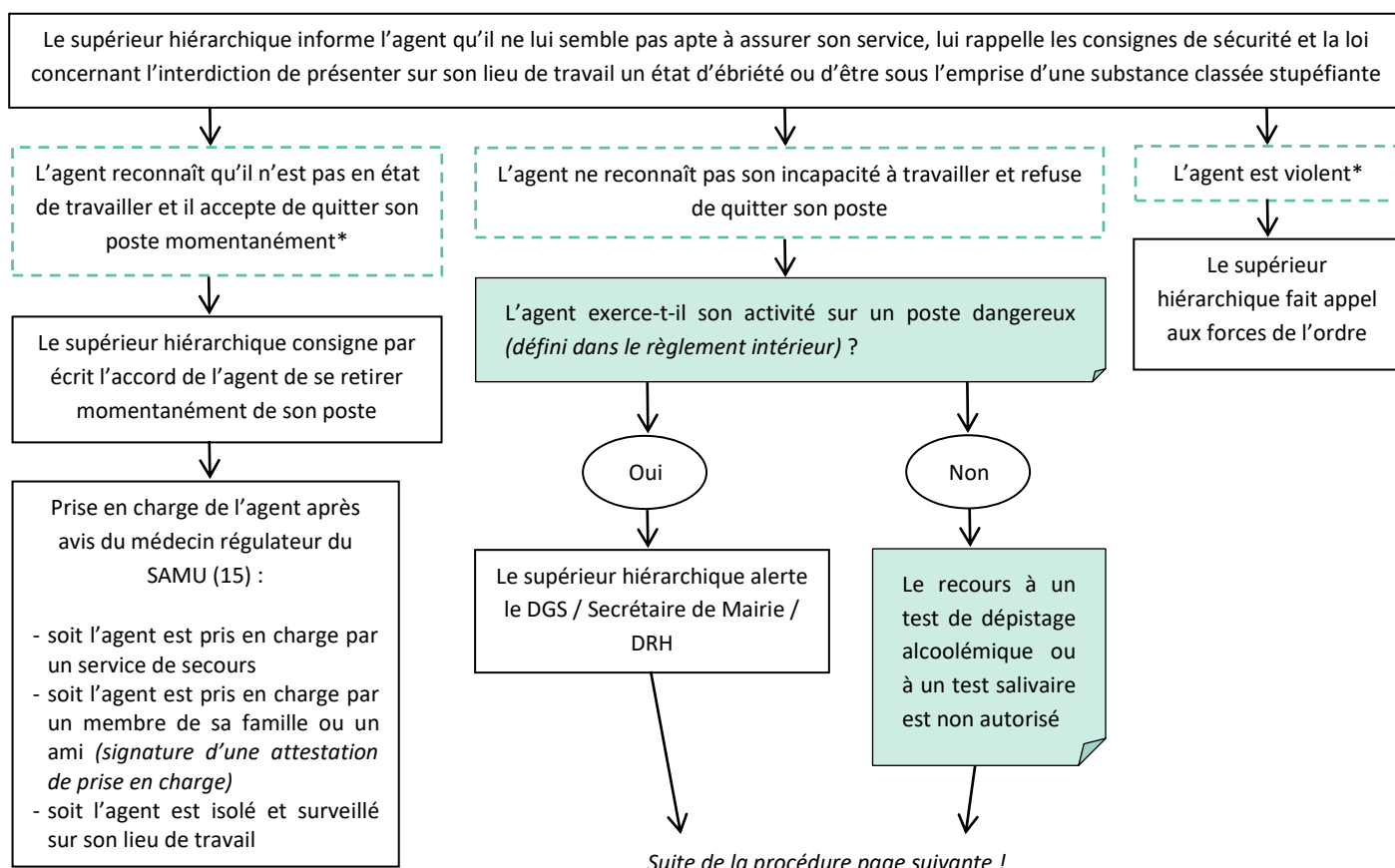
- Définir les modalités de demande d'autorisation (accord préalable écrit de l'autorité territoriale),
- Désigner une ou plusieurs personne(s) référente(s) pour contrôler la consommation (vigilance sur le comportement des uns et des autres),
- Déterminer le lieu précis autre que les bureaux ou ateliers,
- Instaurer une proportionnalité entre la quantité de boissons alcoolisées servies et le nombre de participants,
- Instaurer une proportionnalité entre les boissons alcoolisées et les boissons non alcoolisées.
- Proscrire les boissons interdites par le code du travail,
- Privilégier le service au verre plutôt que la mise à disposition des bouteilles,
- Prévoir de la nourriture,
- Retirer les bouteilles restantes,
- Interdire les pots en fin de journée,
- Prévoir une heure de fin,
- Mettre des éthylotests à disposition et inciter les agents en état d'ébriété à ne pas prendre le volant (inciter au covoiturage, mettre à disposition des numéros de taxis).

Lorsque la collectivité souhaite pratiquer des contrôles, le règlement intérieur explicite les modalités. Le test de dépistage (alcoolémique ou salivaire) est utilisé dans un cadre préventif et non répressif. Il doit permettre, lors de l'appel des secours, d'indiquer si le comportement inhabituel de l'agent au travail peut être lié à une consommation excessive d'alcool, par exemple (test de dépistage alcoolémique positif) ou s'il est lié à une autre pathologie (ex : accident vasculaire cérébral...). Concernant la consommation d'alcool, l'état d'incapacité au poste dangereux de l'agent contrôlé est alors apprécié par comparaison aux taux contraventionnels et délictuels prévus par le code de la route.

La mise en œuvre de contrôles est restrictive et ne peut être systématique. Malgré l'absence de définition juridique de postes dangereux, **l'Autorité territoriale établit et fixe dans le règlement intérieur, une liste des postes à risque** soit pour l'agent lui-même, soit pour ses collègues ou les usagers. Il peut s'agir : conduite de véhicules (véhicule léger, engin ou avec transport de personnes), utilisation de produits chimiques ou de machines dangereuses, travail en hauteur, travail sur la voirie, travaux exposant à un risque de noyade, port d'armes, travailleurs isolés, agents dont les missions comportent des tâches de surveillance ou de sécurité du public accueilli. De même, elle listera dans le règlement intérieur les personnes autorisées à procéder au contrôle (Maire/Président ou adjoint(s), policier municipal, supérieur hiérarchique...). Elles ne doivent pas obligatoirement être désignées de façon nominative.

Le refus de se soumettre à un test de dépistage prévu de façon réglementaire est une faute. Le fait de présenter des signes d'ébriété et de refuser de se soumettre à un test de dépistage alcoolémique, ou de s'y soumettre, mais de refuser d'en montrer le résultat, sont des faits de nature à justifier une sanction disciplinaire.

- Procédure à suivre lors du comportement inhabituel d'un agent

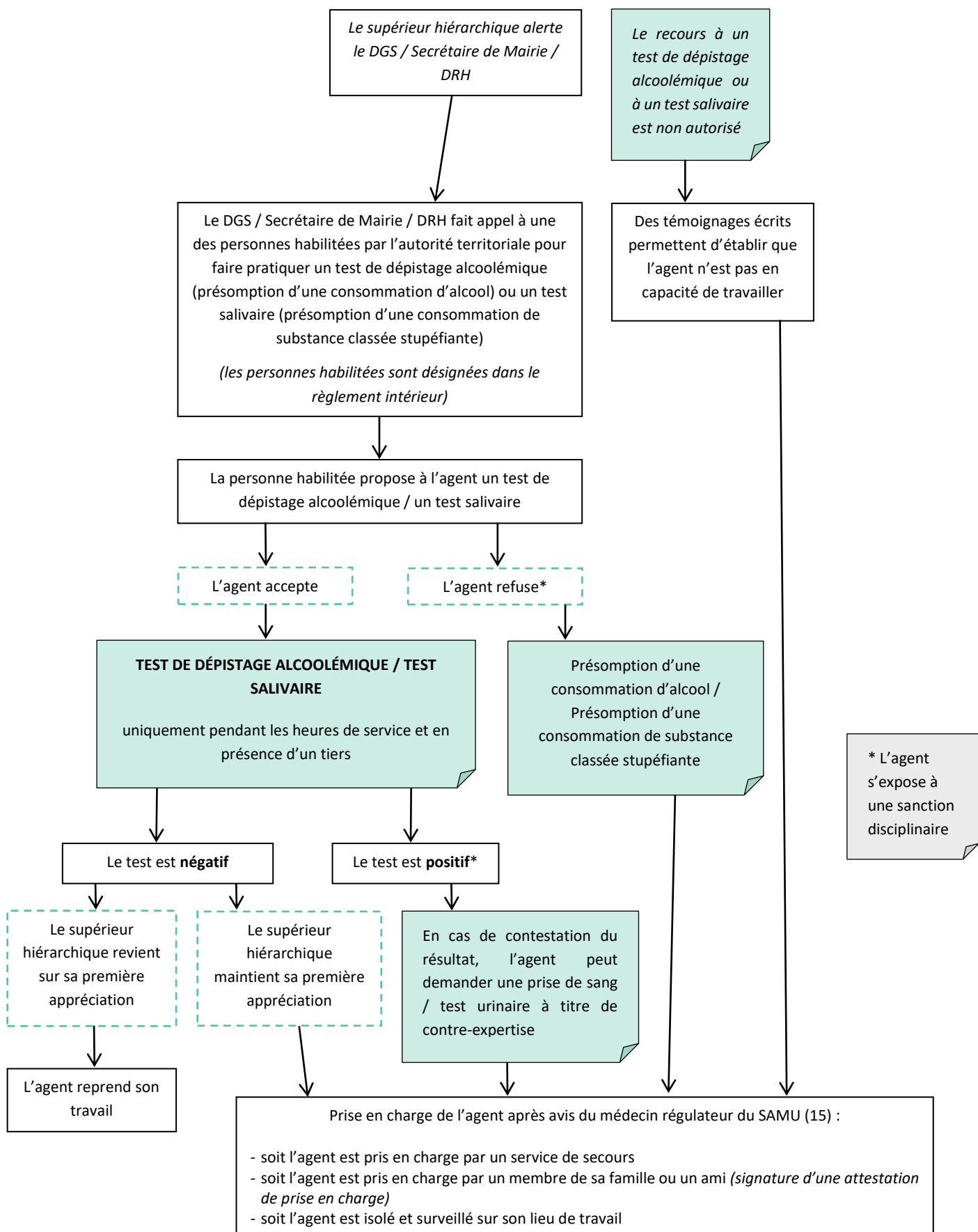


Contrôles possibles

Mettre en place au sein d'une collectivité une politique de prévention des consommations de substances psychoactives et des addictions suppose d'en connaître l'existence. Des contrôles sont alors possibles sur le lieu de travail. Pour autant, ceux-ci devraient être réalisés avec transparence et être compatibles avec des enjeux fondamentaux tels que le respect des libertés individuelles, l'ordre public et la sécurité au travail.

Trois moyens de contrôle sont disponibles sous certaines conditions :

- Le dépistage,
- La vidéosurveillance,
- La fouille.



Tout incident doit faire l'objet d'un rapport écrit.

- Retour de l'agent au travail suite à un état inhabituel

Lors du retour de l'agent au sein de la collectivité suite à une situation individuelle ayant nécessité la mise en œuvre de la procédure d'urgence définie précédemment (comportement inhabituel d'un agent au poste de travail), un entretien sera organisé par le supérieur hiérarchique. Cet entretien a pour but de dresser le constat des faits observés au travail, de rappeler les règles de fonctionnement du service et de faire émerger d'éventuelles difficultés professionnelles. Il fera l'objet d'un rapport écrit.

Le supérieur hiérarchique pourra, au-delà du constat de l'état inhabituel de l'agent, s'appuyer sur des événements problématiques observés de façon ponctuelle ou récurrente, tels que le non-respect des horaires de travail, des relations avec des collègues dégradées voire conflictuelles, un manque de rigueur lors des activités de travail, le non-respect de consignes de sécurité, des absences régulières pour raison de santé, la survenance d'accidents du travail... Cet entretien, conduit avec respect et bienveillance dans la limite de la sphère professionnelle, permettra aux deux parties de fixer des objectifs qui pourront être de nouveau abordés lors de rendez-vous de suivi à J+1 mois et J+3 mois.

En complément de cet entretien, l'Autorité territoriale saisira le Service de médecine préventive, afin qu'un médecin se prononce sur la compatibilité de l'état de santé de l'agent à son poste, propose des aménagements de poste si nécessaire et organise éventuellement un suivi médical en adressant l'agent vers le secteur de soins, dans le respect du secret médical. Cette démarche est impérative en cas de poste dangereux.

• Gestion d'une situation chronique

L'existence conjointe de plusieurs signes (professionnels, comportementaux et physiques) doit donner l'alerte et faire penser qu'un agent a des problèmes chroniques avec une substance psychoactive (alcool, cannabis...).

Il faut dans un premier temps déterminer si cette addiction suspectée a des conséquences sur le travail de l'agent concerné. Si oui, l'Autorité territoriale doit intervenir en fondant son intervention uniquement sur les signes professionnels et comportementaux observés :

- un entretien avec l'agent sera organisé par le supérieur hiérarchique (aidé éventuellement par le Directeur des ressources humaines) pour ouvrir le dialogue,
- le médecin de prévention / du travail sera destinataire du rapport établi et sollicité pour rendre un avis sur une adéquation entre l'état de santé de l'agent et son poste de travail (poste dangereux ou non), proposer des aménagements de poste, orienter l'agent vers une démarche de soin,
- gestion sur le plan statutaire des signes professionnels constatés : retards, absences...

S'il n'y a pas de conséquences sur le travail, l'Autorité territoriale n'a pas l'obligation juridique d'intervenir. Une aide pourra néanmoins être proposée à l'agent en l'invitant à consulter le Service de médecine préventive. Le médecin de prévention / du travail sera informé et appréciera, lors d'une éventuelle visite demandée par l'agent, la nécessité de rendre un avis sur la compatibilité de la santé avec les missions du poste.

Afin de vous accompagner sur ce sujet, le Centre de Gestion d'Indre-et-Loire a publié un [guide](#) sur cette problématique, incluant divers conseils et des fiches pratiques permettant de déployer une démarche de prévention. N'hésitez pas à le consulter !

RÉFÉRENCES :

- Quatrième partie du code du travail (articles L. 4121-1 et 2, L. 4122-1, R. 4228-20 et 21).
- Articles L. 3421-1, R. 3512-8 du code de la santé publique.
- Article 222-37 du code pénal.



Pour toute information complémentaire, contactez :
Le Service prévention
au 02 47 60 85 14 ou sur prevention@cdg37.fr