



La gestion de la prévention des risques professionnels liés aux pratiques addictives dans les SIAE

Une pratique addictive c'est quoi ?

Le terme addiction est souvent utilisé pour parler de dépendance : désir puissant et permanent de continuer une consommation malgré toutes les complications existantes. Il existe plusieurs types de comportements dans la consommation d'un produit, allant de l'usage simple à la dépendance.

L'utilisation du terme « pratique addictive » recouvre l'ensemble des pratiques de consommation de substances psychoactive et psychotrope (qui modifie l'état de conscience) comme le tabac, l'alcool, le cannabis ou d'autres drogues illicites. Le terme pratique addictive permet d'aborder ce problème dans sa globalité, y compris sa prévention.

Focus sur l'alcool - Les pratiques addictives sont-elles compatibles avec un emploi ?

Que prévoit le code du travail en cas de constat d'état d'ébriété ?

L'article R4228-21 du code du travail affirme qu'il est interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse. Aucune tolérance n'est envisageable car la prise d'alcool entraîne une altération des capacités intellectuelles, une baisse de la vigilance ou encore, un allongement du temps de réaction qui peuvent entraîner le risque de se blesser ou de blesser un collègue / un client.

L'article L4121-1 est très clair à ce sujet « L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. » L'employeur doit donc immédiatement retirer le salarié de son poste de travail.

A défaut, l'employeur engage sa responsabilité à 3 niveaux :

- L'employeur peut être poursuivi pour faute inexcusable en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle.
- Sa responsabilité pénale peut également être engagée s'il y a mise en danger délibérée d'autrui, faute d'imprudence ou de négligence ou encore manquement à une obligation de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement, s'il est établi que l'auteur des faits n'a pas accompli les diligences normales compte tenu de la nature de ses missions ou de ses fonctions, de ses compétences ainsi que du pouvoir et des moyens dont il disposait (C. pén. art 121-3).
- Enfin, sa responsabilité civile peut également être mise en cause via les dispositions de l'article 1384 du Code civil qui rendent l'employeur responsable des dommages que ses salariés peuvent causer à des tiers.

Attention ! L'employeur ne doit pas renvoyer le salarié ivre seul chez lui car sa responsabilité pénale est engagée sur le chemin du retour comme à son domicile. Que faire ?

- Le maintenir au sein de l'entreprise en attendant la fin des effets de l'alcool
- Appeler les pompiers / le Samu qui peuvent refuser de venir et, à défaut, en fonction de l'état :

- Appeler un contact de confiance de la personne pour venir le chercher
- L'amener aux urgences en prenant ses précautions (être deux par exemple) si la personne a un comportement débordant

Bien entendu, le salarié n'étant pas à son poste de travail, il est considéré comme absent et n'est pas rémunéré.

Témoignage d'Hélène Vaudon, directrice du CIDIL, un ACI rural en Charente



Hélène, comme beaucoup de SIAE, vous faites face à des salariés qui semblent être en état d'ivresse mais ni les pompiers ni le SAMU ne se déplacent pour mettre en sécurité vos salariés, quelle idée lumineuse avez-vous trouvé ?

Je suis directrice d'un ACI à 30 km d'Angoulême, 25 km du plus proche hôpital.

Lorsque nous avons un doute sur l'état du salarié, nous adaptons son poste de travail en excluant tout engin motorisé.

Lorsque nous avons peu de doute sur l'état d'ébriété d'un de nos salariés, nous appelons une personne de son entourage pour venir le chercher et nous lui faisons signer une décharge.

Comme ce n'est pas toujours possible, nous avons pris le réflexe de faire appel à une ambulance privée avec l'accord du salarié.

Combien cela coûte-t-il à la SIAE par an ?

Il faut prévoir 150 euros par situation sachant que nos salariés habitent approximativement à 15 kilomètres de leur lieu de travail. C'est un budget qui peut paraître important au premier abord mais c'est un choix collectif de notre SIAE pour assurer la sécurité des salariés. Sachant tout de même que cette situation ne se produit pas toutes les semaines.

Dans quel délai les ambulances répondent-elles à votre demande ?

Cela varie en fonction de leurs courses par ailleurs mais en moyenne, l'ambulance arrive 2 à 3 heures après notre appel.

La consommation d'alcool est-elle autorisée en entreprise ?

Le Code du travail, dans son article R4228-20 indique qu'aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre ou poiré n'est tolérée sur le lieu de travail. Il est important d'être très vigilant car la responsabilité de l'employeur peut être engagée si un salarié en état d'ivresse cause un accident à la suite de ce pot.

Depuis le décret du 1er juillet 2014, via le règlement intérieur ou une note de service, l'employeur peut interdire toute consommation d'alcool sur le lieu de travail, à but préventif ou sécuritaire. En effet, ce même article R4228-20 du Code du travail précise désormais que lorsque la consommation de boissons alcoolisées (...) est susceptible de porter atteinte à la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur doit prévoir 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.

Témoignage d'Olivier Guiffier, co-directeur de l'association ATEL, ACI EV en Charente-Maritime



Olivier, la consommation d'alcool, de drogue et même de CBD est totalement interdite dans votre SIAE, comment avez-vous procédé ?

En fonction des situations que nous rencontrons au quotidien, nous faisons évoluer notre règlement intérieur (RI) pour prévenir de tout problème. Voici un extrait du RI de l'ATEL :

16 - Repas et boissons alcoolisées

En application de l'article R. 4228-19 du Code du travail, il est interdit au personnel de prendre ses repas dans les locaux affectés au travail.

L'introduction de drogue, cannabis (sous toutes ses formes) ou de boissons alcoolisées dans les locaux de l'entreprise ou sur le chantier est interdite. Il est interdit de pénétrer ou de demeurer dans l'établissement en état d'ivresse ou sous l'emprise de la drogue.

17 - Tests d'alcoolémie et de stupéfiants

Le cas échéant, il pourra être demandé aux salariés occupés à l'exécution de certains travaux dangereux de se soumettre à un test d'alcoolémie ou de stupéfiants si leur état présente un danger pour leur propre sécurité et celle de leurs collègues, afin de faire cesser immédiatement cette situation. Ces salariés pourront toutefois demander à être assistés d'un tiers et à bénéficier d'une contre-expertise.

Le salarié qui aura été contrôlé positif au test d'alcoolémie sera raccompagné chez lui, s'il peut être accueilli par une tierce personne, dans le cas contraire, il restera dans les locaux de l'ATEL pour un temps nécessaire de repos.

Pour être dans les règles, lorsque nous l'actualisons, nous envoyons le règlement à la DDETS et aux Prud'hommes.

Ce RI est donné aux salariés le 1er jour de leur embauche et ils doivent nous le retourner signés au bout d'une semaine. Je passe un temps à le lire pour ceux qui rencontrent des difficultés de lecture.

Le RI est donc clair sur deux points :

- L'interdiction de drogues sous toutes ses formes de particules de cannabis (y compris CBD)
- La possibilité de contrôler la personne

Si malgré cela les règles ne sont pas respectées et que le salarié est positif, il reste dans les locaux administratifs le temps de redevenir négatif. Il ne peut pas prétendre à une rémunération pour cette journée.

Pour la suite, je donne le relai à l'accompagnatrice du chantier qui le sensibilise autour de la courbe de l'alcool, toujours sur un temps non rémunéré.

Enfin, plusieurs options s'offrent à nous en fonction du parcours antérieur de la personne au sein du chantier. Si la personne est en cours de période d'essai, nous sanctionnons systématiquement mais sommes plus souples si cet écart arrive pour la 1ère fois. Ce qui est systématique c'est notre discours autour du respect des autres, de la responsabilité de chacun et du risque de blesser d'autres salariés si on n'est pas en état de travailler. Je trouve pédagogique le fait de rappeler que nous sommes une équipe et que notre comportement n'est pas neutre pour les autres.



Les alcotests en SIAE, une bonne ou une mauvaise idée ?

Les dispositifs de contrôle doivent être « justifiés par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché » (article L 1121-1 du Code du Travail) ; il est tout à fait logique de considérer que tous les postes dans les SIAE sont concernés.

L'employeur, en vertu de son pouvoir de direction et si cela est indiqué dans le règlement intérieur, peut donc contrôler un salarié avec un alcotest durant le temps de travail dans le but de faire cesser une situation dangereuse à but préventif ou sécuritaire. Le protocole de la conduite à tenir doit être explicité dans le règlement intérieur.

A but préventif, il est possible de contrôler tous les salariés, même en les prévenant. Le but premier de cet exercice étant de faire prendre conscience de l'intérêt d'une meilleure gestion des pratiques de consommation dans le cadre du travail.

A but sécuritaire, l'idée est de faire cesser une situation dangereuse pour la personne comme pour autrui.

La présence d'un tiers, choisi par la direction, lors de ce contrôle est nécessaire au bon déroulé du process. A noter que si le salarié refuse de souffler dans l'alcotest, il s'expose à une sanction disciplinaire

Quant au prélèvement sanguin, il n'entre pas dans le champ de compétences de l'employeur. Si l'utilisation de l'alcotest est un outil envisageable pour les SIAE, il serait préférable de pouvoir nommer les problématiques de consommation en amont avec les salariés en parcours sans avoir recours à cet outil. En effet, cet exercice de contrôle pourrait être vécu plus comme de la répression que de la prévention.

Témoignage de Maître Fonchy, avocate en droit social au cabinet FIDAL



Maître Fonchy, sans alcotest, comment une SIAE peut-elle être légitime à constater un état d'ébriété voir à renvoyer une personne chez elle et /ou à la sanctionner ?

Juridiquement, il suffit du témoignage consigné de deux personnes (qui peuvent faire partie de l'équipe encadrante, salariés en parcours ou idéalement un représentant du personnel), pour constater un état d'ébriété ou un état anormal en raison de la consommation d'un produit stupéfiant.

Les SIAE, en tant qu'employeurs, ont donc toute légitimité à sanctionner des comportements inadaptés en raison de consommation jugée excessive à cette condition et sans autre preuve.

Pour ce qui concerne la possibilité de renvoyer la personne chez elle, même à pied, j'invite les SIAE à être très prudentes à ce que cela puisse se faire en toute sécurité pour la personne et pour les autres (collègues de travail notamment) comme l'indique les premières pages de ce dossier.

Les salariés ayant des pratiques addictives, des effectifs à exclure des SIAE ?

Licites ou illicites, les pratiques addictives (écran, drogue, alcool, jeux d'argent...) concernent le registre de l'intime sur lesquelles les équipes encadrantes des SIAE n'ont pas de prises. Dans notre entourage professionnel, voir personnel, il n'est pas exclu que certains aient des pratiques addictives sans même que nous ne le suspicions.

Les SIAE, comme les autres entreprises, ont donc la capacité à accueillir des personnes avec des pratiques addictives tout en veillant au respect du code du travail.

Le travail des équipes encadrantes et des dirigeants des SIAE consistera alors à poser le cadre de travail (code du travail, règlement intérieur, accord d'entreprises, règles de vie collectives du groupe...) en lien avec le projet d'insertion (phase d'intégration, exigence sur les compétences transférables, accompagnement socioprofessionnel pour lever les freins...). Pour des personnes consommatrices, le cadre est particulièrement important.

Une des postures qui peut faciliter le travail des équipes encadrantes peut être de partir du principe que certains salariés consomment, que cela n'a pas d'importance, sauf si cela impacte le cadre professionnel (arrivée en état d'ébriété, consommation de drogues dans les locaux, grosse fatigue ne permettant pas le respect du rythme...).

Ce n'est pas l'addiction le problème en soi mais bien les comportements inappropriés que cela pourrait susciter. C'est dans ce cadre-là que les SIAE peuvent intervenir et apporter beaucoup aux salariés dans la levée des freins à l'emploi.



Les professionnels des SIAE, qualifiés pour gérer les pratiques addictives, oui, mais comment ?

Pour rédiger ce paragraphe, nous nous appuyons sur le point de vue de Brigitte Legay, chargée de prévention et de formation à l'association Addictions France et également en charge de l'accompagnement de compagnons Emmaüs depuis une vingtaine d'années. Comme tous les points de vue, celui-ci peut-être "critiquable" mais elle nous livre ici quelques principes de postures professionnelles dont vous pouvez vous inspirer.



Utiliser le contexte du travail pour cadrer les comportements inappropriés

Brigitte, en quoi les personnels des SIAE sont, selon, vous, aussi qualifiés qu'un médecin pour parler des addictions ?

Travailler en addictologie, c'est une multitude de points de vue. L'idée pour les professionnels des SIAE est de sortir du point de vue médical qui ne leur appartient pas. Leur compétence et leur légitimité d'intervention se situent, selon moi, sur les comportements professionnels, dont ceux qui sont inappropriés en raison des pratiques addictives quelles qu'elles soient (écran, jeux d'argent...). Certaines études ont montré qu'il faut une moyenne de 7 confrontations aux inconvénients avant de pouvoir prendre conscience que sa pratique de consommation pose problème. Les SIAE ont donc un rôle majeur dans le parcours en nommant les comportements inappropriés et peuvent susciter une prise de conscience.

Justement, c'est une question récurrente des SIAE, sont-elles vraiment qualifiées pour verbaliser ? Ne parle-t-on pas plutôt du registre de l'intime quand on aborde le sujet des addictions ?

Je pense que le personnel des SIAE est qualifié pour aborder ce qui se passe au sein de son cadre de travail. Il est bien évident que ce qui se passe chez le salarié au sein de son foyer ne nous regarde pas. Il est vrai que de nombreuses personnes qui nous entourent peuvent être addictes mais tant que leurs comportements ne posent pas de problème sur le lieu de travail, il n'y a pas, selon moi, à intervenir.

Le pas de côté est bien de lâcher le domaine médical qui consisterait à vouloir orienter la personne vers le soin pour rester sur le champ professionnel et des comportements inappropriés.

Observer, constater et verbaliser, c'est donner de l'importance aux parcours

Brigitte, vous répétez souvent « Le plus important, ce n'est pas ce que l'on sait mais ce que l'on voit », pour quelle raison ?

C'est vrai que nous sommes souvent trop dans l'interprétation, dans les rumeurs entendues, dans les préjugés sur certains profils mais pour être légitime, je pense que les équipes encadrantes doivent rester sur du factuel. Elles doivent s'appuyer sur des comportements observés inhabituels (une odeur, des yeux rouges, une lenteur inhabituelle (...)). Tout ce qui change.

A partir de là, même si cela est complexe, je pense qu'en tant que professionnels, il faut assumer sa subjectivité pour passer d'une impression à une conviction afin de nommer les observations pour ne pas cautionner les comportements inadaptés au cadre du travail.

« Nul n'est censé savoir ce qu'on ne lui a pas dit clairement »

« Dire c'est donner une chance au changement, ne pas dire c'est cautionner »

Je le dis ? *Je le dis pas ?*

« Quand on est convaincu, on nomme »

N.B : Si le salarié est dans un état second, la verbalisation est reportée dès que le salarié revient dans un état approprié à l'écoute.

On n'est pas tous à l'aise pour aborder les addictions, quels conseils pourriez-vous nous donner ?

Le 1er conseil est que nous ne sommes pas là pour parler des supposées addictions mais bien du comportement des salariés. Restons dans notre champ de compétences qui est le comportement au travail !

Le 2ème conseil est d'être congruent, c'est-à-dire aligné entre ce que l'on dit, ce que l'on fait et ce que l'on pense.

Il peut aussi être possible de poser systématiquement, lors des entretiens de recrutement, la question « Est-ce qu'un jour l'alcool ou le cannabis vous a posé problème dans votre vie ? » Puis après la réponse, « Comment le gérer vous aujourd'hui pour que cela ne pose pas problème dans le cadre de travail ? ». Cela peut permettre d'aborder le sujet dès le début pour y revenir par la suite.

Des questions de vocabulaire

Brigitte, en quelques mots, pourriez-vous nous donner une formule magique pour bien verbaliser et éviter de blesser les salariés ?

Mon parcours professionnel s'est construit autour de l'idée de trouver la légitimité du travailleur social sur la question des addictions et d'outiller les interventions. C'est l'objet même des temps de sensibilisation et des formations que j'organise tout au long de l'année.



En quelques lignes, je conseille aux professionnels plusieurs points de vigilance :

- Être convaincu de sa légitimité, pour les SIAE, en tant qu'employeurs solidaires par exemple.
- Dépasser la notion de jugement « c'est mal de boire », en jugeant le comportement adapté ou non dans le cadre du travail et uniquement dans ce cadre.
- Toujours penser l'autre capable de changement mais par petits pas. Bien faire attention aux discours « extrêmes » de certains consommateurs qui pourraient les mettre en échec. Pour rappel, il n'est pas question de demander l'arrêt de la consommation à la personne mais une meilleure gestion pour le cadre professionnel.
- Verbaliser les faits et seulement les faits sans interprétation, c'est-à-dire c'est le comportement inapproprié en raison de la pratique de consommation et non la supposée addiction.
- Différenciez la personne de son comportement. C'est le comportement qui pose problème et non la personne. Cela évite de renforcer chez l'autre la honte et la culpabilité.



Et après, comment continuer le travail d'accompagnement ?

Une fois que l'équipe encadrante a verbalisé le comportement inadapté, que se passe-t-il ? C'est un travail que les équipes encadrantes connaissent parfaitement, l'idée est de formaliser de petits objectifs (arriver à l'heure tous les jours, ne plus s'absenter le lundi, prévenir systématiquement des absences...) à petites échéances (15 jours maximum).

Et comme il y a des objectifs, l'idée est d'évaluer l'atteinte ou non de ces derniers en valorisant les réussites, mêmes minimales et/ou en sanctionnant si le comportement ne s'améliore pas.

En cas "d'échec" (tout relatif, je le rappelle car vous êtes une pierre du parcours et la confrontation aux limites est, somme toute, bénéfique) c'est peut-être simplement que le modèle SIAE n'est pas adapté ; à ce moment-là.

J'en suis convaincue et je souhaite vous en convaincre, vous avez toute légitimité, à votre niveau, à accompagner des personnes et leurs consommations inappropriées ! Vous n'êtes pas des thérapeutes mais tout ce qui est fait avec bienveillance et qualité est thérapeutique pour le salarié en parcours.

Sympathie, compassion, empathie : quelle différence ?



Ces premières lignes vous interpellent ? Vous avez envie d'aller plus loin ?

- L'association Addictions France et INAÉ vous proposent tous les mois des webinaires vous permettant d'aborder des cas pratiques rencontrés au quotidien dans vos SIAE. [Inscrivez-vous ICI](#).
- Et pour aller encore plus loin, retrouvez la formation « Acquérir un regard social en addictologie » sur [le catalogue de formation d'INAÉ](#).