

GÉNÉRAL

Télétravail et conduites addictives : comment prévenir les risques ?

Le télétravail est une alternative pour certains postes notamment en période de pandémie. Cependant il peut aussi favoriser les conduites addictives chez certains d'entre-nous.

Cette fiche vous donne des éléments juridiques et des mesures de prévention pour réduire ce risque au mieux.



5'

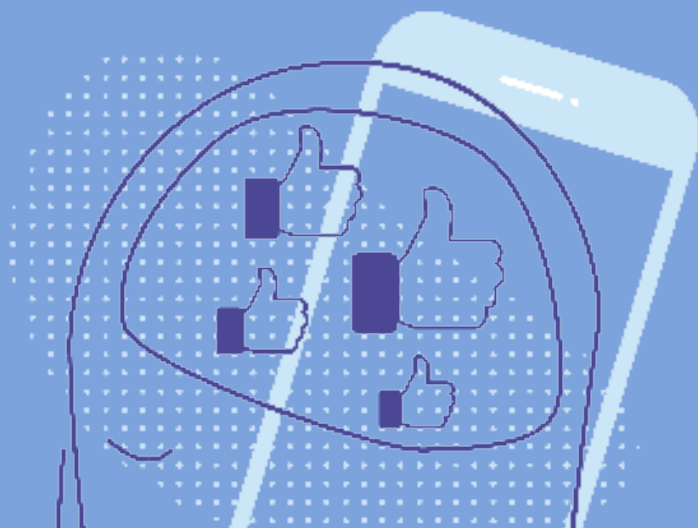
PRÉVENIR

Nos sources

- [Odoxa](#)
- [Carsat Nord Picardie](#)
- [Travail emploi gouv](#)
- [Editions législatives](#)
- [Mildeca](#)
- [Dares](#)

En favorisant le recours au télétravail, la crise sanitaire liée à la Covid-19 a mis en exergue des enjeux de santé-sécurité forts et inédits, à l'échelle du pays tout entier.

Dans ce contexte, le télétravail semble répondre aux nouvelles demandes et contraintes d'organisation du travail. Cependant, il présente aussi des risques. Dès lors, comment favoriser une organisation du télétravail prévenant les conduites addictives, qu'il s'agisse d'une consommation excessive de produits psychoactifs ou d'une augmentation des pratiques addictives comportementales ?



QU'EST-CE QUE LE TÉLÉTRAVAIL ?

Ce qu'il faut retenir sur le sujet.

Le télétravail désigne « toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail, qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur, est effectué par un salarié/agent hors de ces locaux de façon volontaire, en utilisant les technologies de l'information et de la communication » (loi n° 2012-387 du 22 mars 2012), régulièrement ou occasionnellement. Il est encadré par les art L-12-22 du code du travail.

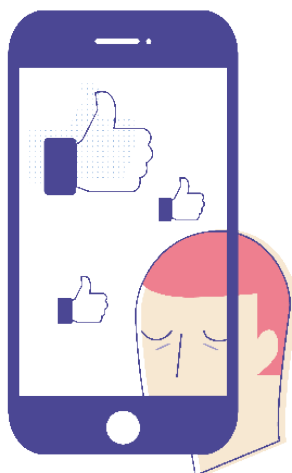
Qui est concerné par le télétravail ?

En théorie, tout salarié, **quel que soit son statut (public, privé), son contrat (CDI, CDD) et sa catégorie professionnelle**, peut faire la demande à son employeur, à condition que le métier, le profil de poste permettent sa mise en place. En situation de crise le télétravail peut être imposé par l'employeur.

Il n'est pas indispensable que cette possibilité soit inscrite dans son contrat de travail.

Certaines catégories de salariés/agents peuvent être exclues du télétravail pour les raisons suivantes :

- Autonomie insuffisante
- Période d'essai
- Chômage partiel
- Astreinte à domicile
- Stagiaires et apprentis



Jusqu'en 2019, **seulement 3 %**
des Français
télétravaillaient
régulièrement
(au moins 1 fois par semaine).

Source : [Etude Dares \(2019\)](#)

L'employeur a-t-il le droit de refuser une demande de télétravail ?

Selon la réglementation actuelle, le télétravail n'est pas un droit systématique. Il ne peut donc être accordé de facto au salarié/agent qui en fait la demande.

L'employeur peut donc s'opposer à la demande de travail formulée par un salarié/agent (que le poste soit éligible ou pas) en motivant son refus (tâches ne pouvant être effectuées à distance, impossibilités techniques, etc).



LE CADRE LÉGISLATIF DU TÉLÉTRAVAIL

Ce que dit la loi.

Comme tout contexte professionnel, **le télétravail est soumis à des obligations réglementaires**. Il doit s'organiser et être encadré.

Secteur privé

Dans le secteur privé, le code du travail prévoit deux cas de figure autorisant la mise en place du télétravail : l'**accord collectif, ou bien la charte élaborée** par l'employeur après avis du comité social et économique (CSE).

Dans les deux cas, le document doit **prévoir au minimum les conditions de mise en œuvre**, de contrôle du temps de travail et de régulation de la charge de travail.

S'il n'y a ni accord collectif, ni charte, le télétravail (quelles que soient ses modalités) peut aussi être mis en place par **un simple accord entre employeur et salarié formalisé librement, par tout moyen oral ou écrit** (courrier, mail, etc.).

Secteur public

Dans la fonction publique, le travail repose sur le volontariat, son autorisation est valable jusqu'à 1 an et renouvelable. La durée de présence sur site ne peut pas être inférieure à 2 j /semaine (sauf dérogation liée à l'état de santé)

Références



- [Décret n° 2016-151 du 11 février 2016](#)
- [Ordonnance dite « Macron » du 22 septembre 2017](#)
- [Article L.1222-9 et suivants du Code du travail](#)
- [Circulaire du Premier Ministre octobre 2020](#)

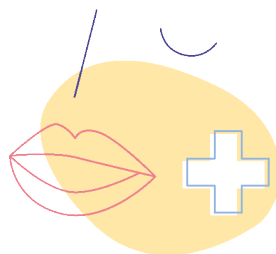
— L'obligation de sécurité de l'employeur s'applique aux télétravailleurs

Même en cas de télétravail, l'employeur est tenu à une obligation de sécurité de résultat à l'égard des salariés/agents, pour tous les risques professionnels (dont la Covid-19). Cela concerne aussi la prévention des risques et la prévention des conduites addictives.

La mise en place du télétravail et les mesures de prévention qui l'accompagnent doivent figurer dans le Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

Devraient donc y être inscrits le risque lié aux pratiques addictives ainsi que les facteurs professionnels susceptibles de les favoriser. Les cadres de régulation du télétravail (accord inter-professionnel, chartes) doivent également prendre en compte ce risque.

TÉLÉTRAVAIL ET CONDUITES ADDICTIVES



Avec la Covid-19, du fait de l'urgence, le recours au télétravail a parfois été réalisé dans de mauvaises conditions. Cette mise en oeuvre précipitée a pu empêcher l'évaluation des risques psychosociaux et l'adoption de mesures préventives appropriées.

Les facteurs de risques, engendrés à la fois par le télétravail et le confinement, peuvent augmenter les risques de conduites addictives chez des salariés/agents déjà rendus vulnérables par la « guerre sanitaire ». Ces pratiques addictives multiplient à leur tour les risques d'accidents au travail.

LES FACTEURS DE RISQUE

Quels risques associés au télétravail ?

Disponibilité des substances psychoactives

Un environnement de travail privé est plus susceptible de contenir des produits psychoactifs (alcool, cannabis, médicaments, tabac) et de favoriser les pratiques addictives de type comportementales (cyberdépendances aux jeux, achats compulsifs, etc.).

Le sentiment d'isolement par rapport à ses collègues de travail serait un facteur de risque de consommation de substances psychoactives, de hausse du stress et d'aggravation de l'état de santé. ([Mildeca Novembre 2020](#))

1 télétravailleur sur 3 consommerait de l'alcool

sur son lieu de travail
privé, exceptionnellement,
pendant son temps
de travail, en raison
du contexte actuel de
pandémie.

Source : [Odoxa](#)



Aggravation des risques psychosociaux

Le télétravail peut favoriser une multitude de risques psychosociaux. Parmi ceux-ci :

- Isolement social et professionnel
- Surmenage lié à la gestion du temps
- Difficulté de scinder vie personnelle et vie professionnelle
- Souffrance en lien avec l'isolement
- Environnement de travail ou matériel inadaptés
- Sentiment d'inéquité vis à vis des télétravailleurs



LES MESURES DE PRÉVENTION

Prévenir les conduites addictives en télétravail.

Le télétravail requiert une approche particulière.

Ces 8 bonnes pratiques peuvent y aider.

1 • Maintenir un lien régulier entre le(s) télétravailleur(s), le manager et le reste de l'équipe, faciliter l'accès des travailleurs à l'assistance informatique

2 • Former les managers au soutien à distance

3 • Sensibiliser les collaborateurs aux risques que présentent les conduites addictives dans un cadre privé

4 • Encourager les bonnes pratiques du télétravail, comme la déconnexion, encadrer le temps de travail

5 • Assurer un suivi régulier des salariés/agents

Dans ce cas-ci, la mise en place d'outils pour repérer les situations à risque est nécessaire (personnes seules, novices en télétravail, passif de conduites addictives...).

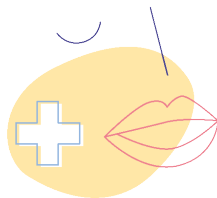
6 • Aider à l'autonomie et à l'organisation du travail (horaires, formation etc)

7 • Si possible, alterner télétravail et présentiel afin de maintenir la cohésion interne et le lien social

8 • Fournir aux collaborateurs du matériel et logiciel adapté à la réalisation des tâches

ILS PEUVENT VOUS AIDER

L'annuaire des acteurs compétents.



[Associations](#)



[Cabinets de conseil](#)



[Complémentaires santé](#)



[Services de santé au travail](#)



[Organismes Publics](#)



[Partenaires institutionnels](#)



[Start-up](#)



Une question, un doute ?

Prenez rendez-vous avec votre médecin du travail et son équipe. Ils sont là pour vous aider.

APPROFONDISSEZ LE SUJET

Avec ces fiches complémentaires

Les bonnes raisons

d'inscrire la prévention

des SPA dans votre DUERP

5'



Comment prévenir les

RPS dans votre

entreprise ?

5'



Toutes les fiches sont sur www.addictaide.fr/pro

UNE IDÉE DE FICHE, UN AVIS ?

On vous écoute !



Le Fonds Actions Addictions réunit tous les acteurs concernés par la lutte contre les addictions dans le but de développer des projets préventifs innovants. Le portail Addict'Aide Pro est dédié à la prévention des conduites addictives en milieu professionnel.

Tour Montparnasse • 33 avenue du Maine BP 119 • 75755 Paris Cedex 15
contact@actions-addictions.fr

Addict AIDE
LES ADDICTÉS EN MILIEU PROFESSIONNEL