

Lettre ouverte aux entreprises

Alexis PESCHARD, Addictologue, Président de GAE Conseil
Jamilia EL BERRY, Avocat, expert en santé et sécurité au travail

Les entreprises doivent vraiment se mobiliser sur la question de leurs obligations de santé sécurité et d'aggravation des conduites addictives de leurs salariés en télétravail.

Le contexte inédit de crise sanitaire du Covid-19 exonère-t-il l'employeur de ses obligations de santé-sécurité ? Non ! Les responsabilités civile et pénale de l'employeur et du salarié en matière de protection la santé physique et psychique des collaborateurs dans un contexte de pandémie et de confinement obligatoire n'ont pas disparu et ne sont pas édulcorées !

L'employeur demeure toujours tenu à une obligation de sécurité de résultat à l'égard des salariés, pas uniquement sur la prévention de la propagation du COVID19, mais également pour tous les autres risques professionnels.

Dans ce contexte où le télétravail devient la règle impérative pour tous les postes de travail qui le permettent, il est urgent de rappeler aux entreprises leurs devoirs à l'égard des télétravailleurs en matière de prévention des risques, et en particulier en matière de gestion des conduites addictives.

En effet, l'isolement social, le stress et l'incertitude engendrés à la fois par le télétravail et le confinement dans un contexte de pandémie sont de sérieux facteurs de risques de conduites addictives chez des salariés déjà vulnérabilisés par la « guerre sanitaire ».

C'est pourquoi, nous appelons, en tant qu'experts de la santé au travail et de la prévention des addictions, à une mobilisation forte et rapide des entreprises pour une prévention adaptée des risques de pratiques addictives en période de confinement !

Télétravail et confinement : un risque de développement des pratiques addictives

Les conditions matérielles d'une consommation excessive de produits psychoactifs psychoactifs (alcool, cannabis, médicaments, tabac...) et une augmentation des pratiques addictives comportementales (cyberdépendances et jeux, achats compulsifs, troubles des comportements alimentaires, addictions sexuelles...) sont en effet réunies dans un environnement privé, nouvellement réquisitionné pour le travail. En effet les routines habituelles sont transformées, bousculées. Le télétravail massif et le confinement peuvent

engendrer des sentiments d'isolement et d'ennui qui sont malheureusement deux terreaux très puissants de développement de pratiques addictives.

Ces pratiques addictives en période de confinement risquent d'engendrer également d'autres risques en chaîne : des accidents de travail, une augmentation / aggravation de troubles psychiques, des passages à l'acte sur soi ou sur autrui (tensions, agressions, harcèlement, passage à l'acte suicidaire etc.). La gestion de la crise sanitaire met en exergue des enjeux de santé-sécurité forts et inédits à l'échelle du pays pour les employeurs et directions des ressources humaines.

Quelle responsabilité et obligations pour l'employeur et le salarié ?

La gravité de l'urgence de la crise sanitaire ne dispense ni l'employeur, ni le salarié de respecter le cadre réglementaire du télétravail en matière de prévention des risques et des pratiques addictives.

L'impréparation de la mise en œuvre opérationnelle du télétravail dans certaines entreprises risque de favoriser les situations pathogènes qui peuvent conduire à des drames. Quels sont les devoirs des salariés ? Comment manager à distance ses équipes dans un contexte de confinement « durable » ? Comment prévenir, identifier et accompagner à distance un collaborateur en difficulté ?

Ainsi, l'employeur doit s'assurer d'un cadre de travail, d'une organisation de travail et des moyens adaptés en conformité avec ses obligations légales. La singularité du contexte ne permettra vraisemblablement pas d'invoquer la force majeure pour en justifier le non-respect.

Il est toujours possible pour l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour adapter le travail et prendre les mesures ad hoc dès lors qu'il est avisé d'une pratique addictive, et ce, nonobstant les déplacements restreints. Confinement n'est pas séquestration !

Les directives et instructions ministérielles plaidant pour un maintien de l'activité économique et de la surveillance médicale sont autant d'éléments qui devraient alerter les entreprises sur les obligations en matière de protection de la santé des télétravailleurs. Le contexte de pandémie pourra sans doute expliquer les gestions managériales improvisées, mais n'occultera pas les responsabilités de l'entreprise qui en découleront.