

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.

Cette fiche vous donne des éléments juridiques et des mesures de prévention pour réduire le risque de conduites addictives en télétravail.



Managers



Collaborateurs

5'

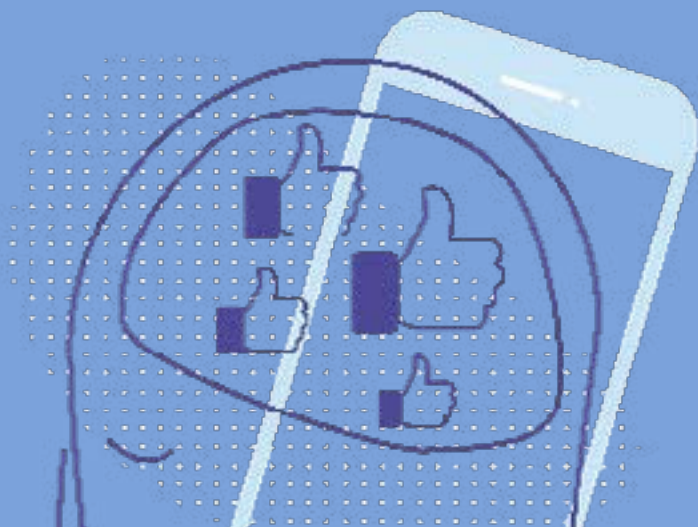
PRÉVENIR

Nos sources

- [Carsat Nord Picardie](#)
- [Travail emploi gouv](#)
- [Editions législatives](#)
- [Mildeca](#)
- [Dares](#)
- [ANI 26.11.2020](#)

En favorisant le recours au télétravail, la crise sanitaire liée à la Covid-19 a mis en exergue des enjeux de santé et de sécurité forts et inédits, dans les entreprises et les administrations.

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



QU'EST-CE QUE LE TÉLÉTRAVAIL ?

Ce qu'il faut retenir sur le sujet.

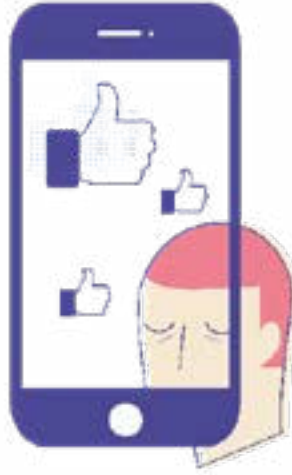
Le télétravail désigne « toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail, qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur, est effectué par un salarié/agent hors de ces locaux de façon volontaire, en utilisant les technologies de l'information et de la communication » ([loi n° 2012-387 du 22 mars 2012](#)), régulièrement ou occasionnellement. [L'ordonnance « Macron » du 22 Septembre 2017](#) a assoupli le régime juridique du télétravail. Il est encadré par les articles [L-1222-9](#) [L-1222-10](#) et [L1222-11](#) du code du travail.

Qui est concerné par le télétravail ?

Tout collaborateur, **quels que soient son statut (public, privé), son contrat (CDI, CDD) et sa catégorie professionnelle**, peut en faire la demande à son employeur, à condition que les activités exercées permettent sa mise en place. Un employeur ne peut obliger son collaborateur à accepter le télétravail en dehors de circonstances exceptionnelles (menace d'épidémie) ou cas de force majeure (ex : inondation) auxquels cas le télétravail constitue un aménagement du temps de travail.

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

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



Jusqu'en 2019, **seulement 3 %**
des Français
télétravaillaient
régulièrement.*

Pendant le confinement, le
télétravail a concerné **40% des**
Français.**

Source : *Etude Dares (2019)

** Mildeca 2020

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

Selon la réglementation actuelle, le télétravail ne peut être accordé de facto au salarié/agent qui en fait la demande.

Néanmoins, l'employeur qui refuse le bénéfice du télétravail à un collaborateur dont le poste est éligible à cette organisation doit motiver son refus.

Les motifs de refus du télétravail peuvent être :

- tâches ne pouvant être effectuées à distance,
- impossibilités techniques...



LE CADRE LÉGISLATIF DU TÉLÉTRAVAIL

Ce que dit la loi.

Comme tout contexte professionnel, **le télétravail est soumis à des obligations règlementaires**. 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.) sans être nécessairement **inscrit dans le contrat de travail**.

Secteur public

Le décret de 2016 précisait que le télétravail devait concerner les activités régulières avec une durée de présence sur site minimale de 2 jours/semaine (sauf dérogation liée à l'état de santé). [Le décret paru le 6 mai 2020](#) donne davantage de souplesse à l'organisation du télétravail. Dans la période actuelle de pandémie les recommandations préconisées sont d'1j/semaine.

Références



- [Décret n° 2016-151 du 11 février 2016](#)
- [Décret n°2020-524 du 6 Mai 2020](#)
- Art [L1222-9](#) [L222-10](#) et [L1222-11](#) code du travail
- [ANI 26.11.2020](#)

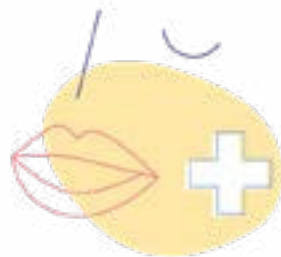
L'obligation de santé et de sécurité de l'employeur s'applique aux télétravailleurs

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

Les cadres de régulation du télétravail ([ANI 26.11.2020](#) et chartes) doivent également prendre en compte ce risque.

Il est préconisé d'intégrer dans le Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) les risques liés au télétravail et les mesures de prévention qui l'accompagnent. Deux risques sont ainsi pris en compte : l'éloignement du collaborateur de la communauté de travail et la régulation de l'usage des outils numériques. L'employeur est également tenu de maintenir le dialogue social et de consulter les partenaires sociaux.

TÉLÉTRAVAIL ET CONDUITES ADDICTIVES



Aujourd'hui, nous disposons de connaissances sur les facteurs favorisant les conduites addictives pendant le confinement et susceptibles d'être associés au télétravail. ([Cf enquête Mildeca et partenaires](#)).

L'isolement et les conditions de travail peuvent constituer un facteur aggravant des conduites addictives.

Celles-ci mettent en jeu la santé et la sécurité des salariés/ agents et impactent la qualité de vie au travail.



LES FACTEURS DE RISQUE

Quels risques associés au télétravail ?

Disparition du collectif de travail et de son rôle protecteur

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

Des conditions de travail modifiées

L'organisation du travail peut s'avérer moins adaptée qu'il s'agisse de processus de décision ou de processus de métier et être source de stress accru.

D'après l'étude de la Mildeca « Covid-19 : isolement et conditions de travail favorisent les conduites addictives », la charge de travail a ainsi augmenté pour 36 % des cadres pendant le confinement.

Par ailleurs, 75 % des répondants qui déclarent leur consommation de substances psychoactives en hausse pendant la crise sanitaire estiment que cela est dû à leurs conditions de travail.

([Mildeca communiqué de presse du 19.11.2020](#)).

Disponibilité des substances psychoactives

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

Aggravation des risques professionnels

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

- Isolement social et professionnel
- Surmenage lié à la gestion du temps et à la charge de travail
- Difficulté à scinder vie personnelle et vie professionnelle
- Environnement de travail ou matériel inadaptés
- Sentiment d'inéquité vis à vis des autres salariés/agents qui ne peuvent pas pratiquer le télétravail



LES MESURES DE PRÉVENTION

Prévenir les conduites addictives en télétravail.

Le télétravail requiert une approche particulière. Ces 9 bonnes pratiques peuvent y aider. (*Aller plus loin : [ANI 26.11.2020](#)*)

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. La mise à disposition pour les collaborateurs de contacts utiles d'aide et d'urgence est recommandée

2 • Former les encadrant au management à distance

3 • Sensibiliser les dirigeants, managers et collaborateurs aux risques que présentent les conduites addictives dans un cadre privé

4 • Encadrer le temps de travail et encourager le droit à la déconnexion

5 • Assurer un suivi régulier des salariés/agents par les encadrants et les services de santé au travail)

Dans ce cas-ci, la mise en place d'outils pour repérer les situations à risque est nécessaire (personnes seules, collaborateur vulnérable aux 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 adaptés à la réalisation des tâches

9. Diffuser des messages de prévention sur les conduites addictives (substances psychoactives, addictions aux écrans, aux jeux-vidéo...) et des campagnes spécifiques (Mois Sans Tabac, Défi De Janvier)

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 en lien avec les
conduites addictives ?

5'



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

UNE IDÉE DE FICHE, UN AVIS ?

On vous écoute !



Le Fonds Addict'AIDE 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.

62 - 68 rue Jeanne d'Arc - 75013 Paris
contact@addict-aide.org

Addict AIDE