

*5° JOURNÉE TERRITORIALE DE LA SANTÉ ET DE LA  
SÉCURITÉ AU TRAVAIL*

# ***PRÉVENIR ET GÉRER LES CONDUITES ADDICTIVES***

**Contexte réglementaire et démarche de prévention**

13 octobre 2016





# Sommaire

## 1. La légitimité d'intervention de l'employeur

## 2. La réglementation

- Généralité
- Alcool
- Tabac
- Autres drogues

## 3. La démarche de prévention

- Le rôle de chacun
- La communication
- Règles/organisation
- Management
- Soins
- Retour au poste



## Le cadre de légitimité de l'employeur



# La légitimité d'intervention

- **L'intervention de l'employeur est possible dans certains cas lorsque la consommation induit un impact sur :**
  - **la Sécurité :**
    - Obligation de faire cesser ce qui peut être dangereux;
  - **le Public :**
    - Si une personne pose problème dans l'accueil du public : l'image de l'établissement est affaiblie.
  - **la Qualité :**
    - Le travail doit être fait dans des règles de qualité.
  - **la Relation d'équipe :**
    - Si une personne pose problème dans ses relations à l'équipe.



La réglementation

# Généralités



## La réglementation : un enjeu pénal

- **Qui peut être tenu responsable en cas d'accident sur le lieu de travail d'un agent sous l'emprise de substances psychoactives?**
  - L'employeur
  - L'encadrement
  - Les agents
  - L'Assistant/Conseiller de prévention
  
- **Réglementation :**
  - **L4121-1 du CDT** : L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs
  
  - **L4122-1 du CDT** : Il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.
  
  - **L.223-6 du Code Pénal** : Quiconque pouvant empêcher par son action immédiate, sans risque pour lui ou pour les tiers, soit un crime, soit un délit contre l'intégrité corporelle de la personne s'abstient volontairement de le faire est puni de cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 euros d'amende. Sera puni des mêmes peines quiconque s'abstient volontairement de porter à une personne en péril l'assistance que, sans risque pour lui ou pour les tiers, il pouvait lui prêter soit par son action personnelle, soit en provoquant un secours.



La réglementation

**L'alcool**



# La réglementation : l'alcool

- **Alcools autorisés au travail**

- « Aucune boisson alcoolisée autre que **le vin, la bière, le cidre et le poiré** n'est autorisée sur le lieu de travail ». (*Article R4228-20 du Code du travail*)
- « Il est interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse ». (*Article R4228-21 du Code du travail*)

- **Les interdictions de consommation d'alcool sur le lieux de travail**

(Article 8 du Décret du 10 juillet 1913 modifié par l'article 2 du Décret n° 60-1087 du 5 octobre 1960)

- Possibilité d'interdire/limiter pour des raisons de sécurité si :
  - Limitation sur des postes à risques
  - Procédure introduite dans le règlement intérieur
  - Impossibilité d'interdire à toute une collectivité

**=> Arrêt CATERPILLAR du 12 novembre 2014**

*Le Conseil d'Etat rejette le recours de Caterpillar qui prohibait toute consommation d'alcool dans la Société.  
Interdiction totale possible si et seulement justifié par des nécessités de sécurité sur le lieu de travail*





## QUESTIONS FREQUENTES

### PEUT-ON PROPOSER L'ALCOOTEST AU SEIN DU TRAVAIL? PEUT ON LE FAIRE SYSTÉMATIQUEMENT POUR TOUT EMPLOYÉ?

- **L'alcootest peut être proposé dans le cadre du travail par l'employeur sous certaines conditions :**
  - Si procédure inscrite au Règlement Intérieur ;
  - Pour les postes à risques ;
  - Désignation des personnes chargées du dépistage dans le Règlement Intérieur.

=> Arrêt RNUR du 10 septembre 1987

*L'alcootest peut être proposé à des personnes qui manipulent des produits chimiques dangereux ou des machines dangereuses, ou conduisent des véhicules. Uniquement pour faire cesser une situation dangereuse.*

- **L'alcootest ne peut pas être proposer de manière systématique à tout employé.**

=> Arrêt CORONA du 1er Février 1980

*On ne peut pas proposer systématiquement à tout employé l'alcootest.*



## QUESTIONS FREQUENTES

### EST-CE QUE L'EMPLOYEUR EST TENU DE DISTRIBUER DES BOUTEILLES D'EAU?

- **Mise à disposition d'une source d'eau fraîche et potable. (Article R4225-4 et suivants du Code du Travail)**

=> Nécessité d'organiser l'accès à ces points d'eau fraîche pour les agents en chantier ou déplacement (exemple : collecte d'OM, espaces-verts..)



# QUESTIONS FREQUENTES

## PEUT-ON SANCTIONNER UN AGENT ALCOOLISÉ?

- **La sanction administrative en cas non respect du règlement intérieur**
  - Sanctions disciplinaires fondées sur un comportement fautif de l'agent, titulaire ou non, lors de l'accomplissement du service ou en dehors de celui-ci.
  - Types de sanctions applicables : toutes les sanctions issues du droit disciplinaire (de l'avertissement à la révocation).

(Cours de Cassation, Chambre Sociale 22 mai 2002, n°99-45878, Sociale 24 février 2004, n° 01-47000)

- **Arrêt 22 mai 2002**
  - La Cour de Cassation de Bordeaux reconnaît valable un licenciement suite à un alcootest positif fait sur un employé allant conduire un véhicule.



## QUESTIONS FREQUENTES : sanction pour alcoolisation?

### Exemples de sanctions

- **Sanction disciplinaire lorsque l'alcoolisation affecte le service :**

- *Révocation d'un sapeur pompier professionnel de 1<sup>ère</sup> classe pour manquements répétés à ses obligations professionnelles, illustrés notamment par son indiscipline, ses négligences et le non respect des consignes, agressions verbales, menaces et tentatives de voie de fait sous l'empire de l'alcool.*

CAA Paris, 17 février 1997

- *Mise à la retraite d'office d'un ouvrier professionnel fondée sur plusieurs motifs parmi lesquels la mauvaise exécution du travail qui lui était confié, le manque de ponctualité, des absences non justifiées ou signalées tardivement, un état d'ébriété fréquent provoquant un comportement incohérent.*

CAA Douai, 8 novembre 2006



## QUESTIONS FREQUENTES : sanction pour alcoolisation?

### Exemples de sanctions

- **Sanction disciplinaire même si les faits se produisent en dehors des heures de service**
  - *Licenciement sans préavis ni indemnité pour un contractuel (emploi d'encadrement) qui se présente dans le bureau de vote ou se tenait le maire, le soir du second tour des élections présidentielles, alors même que l'intéressé n'était pas en fonction.*

CAA Lyon, 19 avril 2011

- Révocation d'un policier national qui refuse de se soumettre à un alcootest alors qu'il est au volant de son véhicule en dehors des heures de service

CAA de Nantes (3<sup>ème</sup> Chambre) – 29 décembre 2006



## QUESTIONS FREQUENTES : sanction pour alcoolisation?

### Exemples de sanctions

- **Sanction disciplinaire pour atteinte à l'image du service public**
  - *Un éducateur d'activités physiques et sportives a été, suite à sa condamnation à un an d'emprisonnement pour violence sur personne dépositaire de l'autorité publique, révoqué. La gravité des faits en cause, commis alors que l'agent était sous l'emprise d'un état alcoolique, ont porté atteinte à la réputation de la collectivité qui l'employait.*

*TA Bordeaux 1003360 du 31 décembre 2012*



## QUESTIONS FREQUENTES

- **QUELLES SONT LES RESPONSABILITÉS DANS LE CAS DE L'ORGANISATION DE « POTS » AU TRAVAIL?**

- **Sanction disciplinaire pour laisser s'organiser des pots « excessifs »**

- *Révocation d'un responsable d'équipe qui a autorisé l'organisation d'un repas avec mise à disposition excessive d'alcool. Le chef d'équipe participe, consomme de manière excessive et laisse ses collaborateurs consommer dans des conditions telles que l'un d'entre eux décède d'un coma éthylique*

CAA de Douai – 2 mars 2004

- *Un directeur des services extérieurs de l'administration pénitentiaire, a eu une sanction d'exclusion temporaire des fonctions pour une durée de 2 ans, dont 6 mois avec sursis. Il lui était reproché d'avoir, d'une part, toléré l'introduction dans l'établissement de boissons alcoolisées et l'organisation répétée de réunions au cours desquelles ces boissons étaient consommées, parfois en quantité excessive, par les membres du personnel, d'autre part, d'avoir fait preuve, vis-à-vis de certains de ses collaborateurs, de manque de correction.*

CE 293863 du 10 septembre 2007



La réglementation

**Le tabac**





## La réglementation – le tabac

- **Décret du 15 novembre 2006**
  - Interdiction de fumer dans locaux de travail et espaces collectifs et couverts (applicable au 1<sup>er</sup> février 2007)
  - Possibilité de définir des zones dites fumeurs qui permettent aux fumeurs d'avoir un espace dédié



## QUESTION FREQUENTE

**J'AI UN ACCIDENT APRÈS M'ÊTRE ARRÊTÉ ACHETER DES CIGARETTES SUR LA ROUTE EN RENTRANT CHEZ MOI APRÈS LE TRAVAIL, EST CE UN ACCIDENT DE TRAJET?**

- Conditions :
  - Trajet habituel
  - Trajet entre lieu de travail et domicile
  - Non détourné pour des raisons personnelles indépendantes de l'emploi, sauf nécessité de la vie courante
- Oui, sauf avis contraire Tribunal administratif, si trajet non détourné et arrêt de courte durée.



## QUESTION FREQUENTE

### LA CIGARETTE ÉLECTRONIQUE : PEUT-ON VAPOTER AU TRAVAIL?

- L'article 28 de la loi santé du 26 janvier 2016 prévoit qu'il est désormais **interdit de vapoter dans "les lieux de travail fermés et couverts à usage collectif"**.
- Attente d'un décret en Conseil d'Etat devant identifier précisément les lieux *de travail fermés et couverts à usage collectif pour lesquels il sera interdit de vapoter (bureau individuel?)*.
- Le règlement intérieur peut interdire l'usage de la cigarette électronique sur le lieu de travail



La réglementation

# Autres drogues



## La réglementation – autres drogues au travail

- **Code de la Santé Publique**

L'usage illicite de l'une des substances ou plantes classées comme stupéfiants est puni :

- amende de 3 750 € et d'une peine d'emprisonnement d'un an ;
- injonction thérapeutique ;
- il est interdit d'inciter à la consommation ;
  
- peine complémentaire : stage de sensibilisation aux dangers de l'usage de produits stupéfiants.

- **Infraction commise dans l'exercice des fonctions par des personnes dépositaires de l'autorité publique ou chargées d'une mission de service public**

- peines portées à 5 ans d'emprisonnement et à 75 000 € d'amende.



## QUESTIONS FREQUENTES

### PEUT-ON PROCÉDER AU DÉPISTAGE DE DROGUE EN MILIEU PROFESSIONNEL?

- **Les tests salivaires et urinaires susceptibles d'établir une consommation de stupéfiants constituent un examen de biologie médicale réservé au médecin biologiste** (*avis du Comité consultatif national d'éthique pour les sciences de la vie et de la santé*)
- **Peuvent être réalisés si :**
  - le règlement intérieur le prévoit ;
  - les fonctions du salarié le justifient (poste à risque...) ;
  - le test salivaire est pratiqué par le médecin du travail ou le service de santé
    - Induit le secret médical des résultats ;
  - le salarié doit avoir la possibilité de contester le test salivaire par un autre test ou une contre-expertise.

*CAA de Marseille, 7e ch., 21 août 2015, n°14MA02413*



## QUESTIONS FREQUENTES

- **PEUT-ON FOILLER LE CASIER DES VESTIAIRES DES AGENTS?**
- **La fouille de vestiaires est possible si :**
  - le faire en présence du salarié en question ou, tout au moins, l'avoir prévenu à l'avance de la date de la fouille ;
  - motiver cette fouille par un risque ou un événement particulier (par exemple la disparition régulière d'objets ou le comportement anormal d'un salarié) ;
  - respecter les dispositions du règlement intérieur en la matière (si celui-ci en prévoit), comme la présence d'un délégué du personnel par exemple

*(Cass. soc., 15 avril 2008, n° 06-45902)*



**La démarche de prévention**

**Le rôle de chacun**





## La démarche de prévention : le rôle de chacun

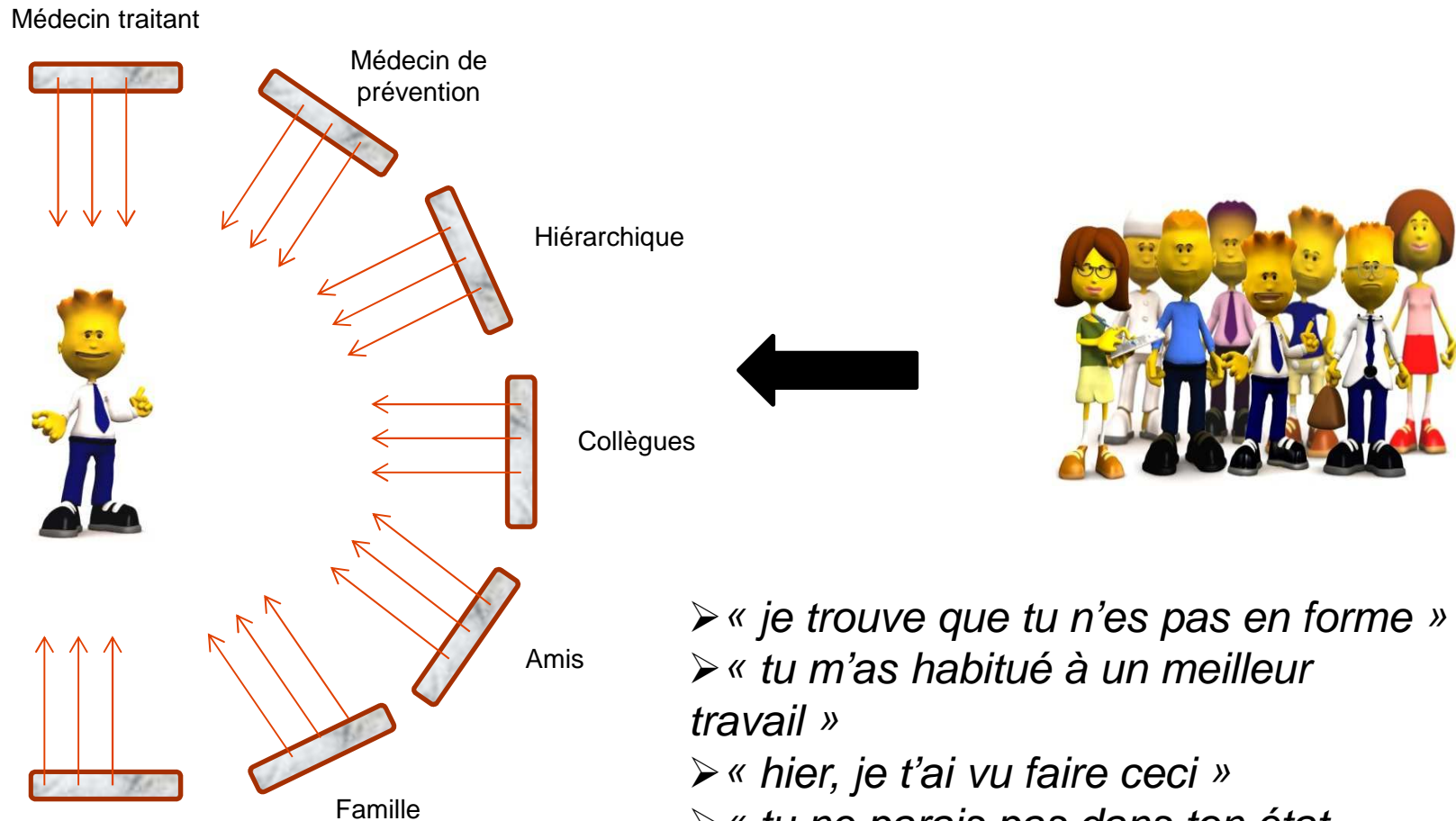
### Les acteurs impliqués : une responsabilité collective

- ❑ L'encadrement
  - Ecoute, Recadrage, veille au respect des consignes
- ❑ Le médecin du travail
  - Ecoute, conseil, orientation, avis d'aptitude, restrictions médicale
- ❑ L'Assistant de prévention
  - Conseil, écoute, coordination de la démarche de prévention,
- ❑ Le CHSCT (ou instances représentatives du personnel)
  - Ecoute, conseil, signalement des dysfonctionnements
- ❑ Les agents
  - Ecoute, signalement des dysfonctionnements, respect des consignes



# La démarche de prévention : le rôle de chacun

- C'est le devoir de chacun...l'effet miroir

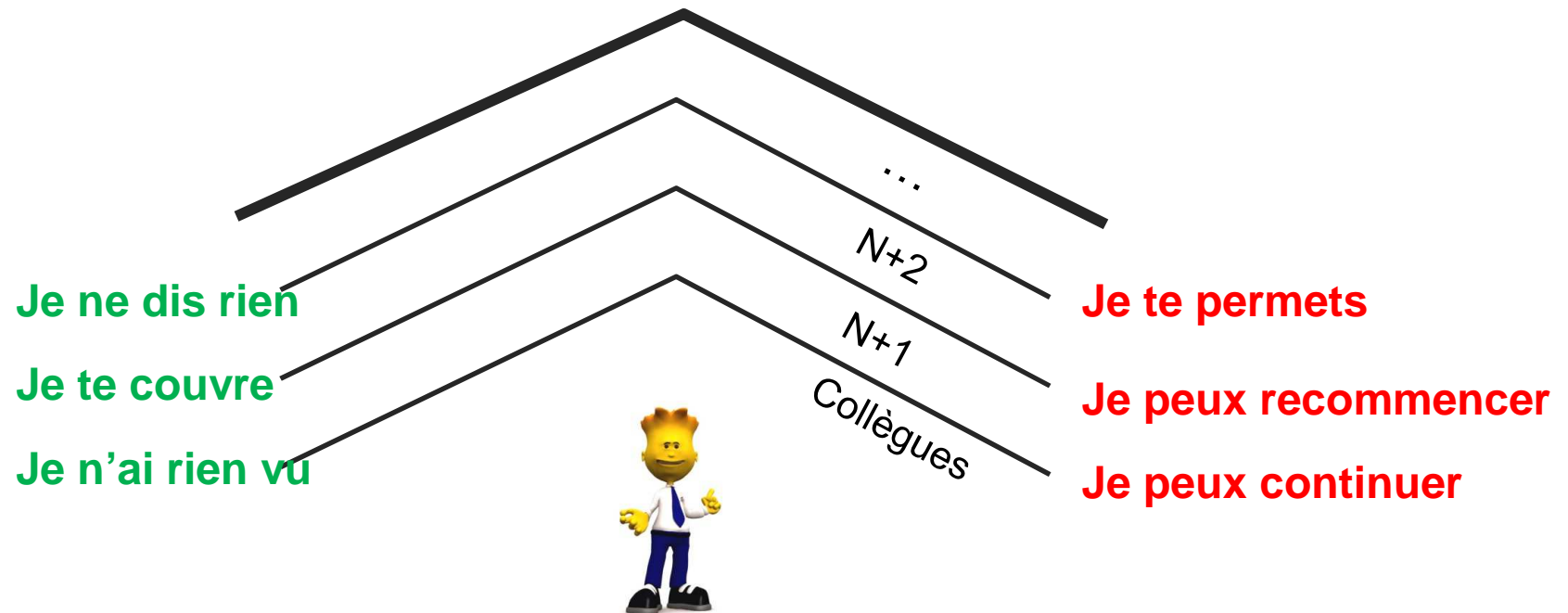


- « je trouve que tu n'es pas en forme »
- « tu m'as habitué à un meilleur travail »
- « hier, je t'ai vu faire ceci »
- « tu ne parais pas dans ton état normal »
- ...



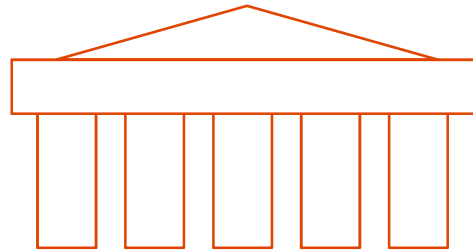
## La démarche de prévention : le rôle de chacun

- En milieu professionnel...couvrir n'est pas protéger.



➤ **Conséquence : pas d'orientation vers les soins**

# La démarche de prévention : les grands principes





# La démarche de prévention : les grands principes

## Direction

Porteur. Volonté d'intervenir

## Groupe Projet

Rôle : faire des propositions

### COMMUNICATION

- Parler du produit
- Affichage
- Livret
- Sensibilisation
- Journée thématique
- Formation
- ...

### REGLE/ ORGANISATION

- Règlement intérieur
- Procédure de dépistage
- Gestion des situations d'urgence
- Gestion des situations à risques

### MANAGEMENT

- Fait respecter le règles
- Entretien de recadrage

### SOINS

- Médecin de prévention
- Psychologue
- Groupe d'anciens buveurs
- Associations
- Centre de traitement
- ...

### RETOUR AU POSTE

- Visite de pré-reprise
- Entretien ré accueil (RH, N+1, médecin)
- Contrat moral
  
- Si rechute : re-aide
  
- Si déviance (accident, mensonges) : engagement process. disciplinaire



# La démarche de prévention : les grands principes

## Direction

- Valeurs
- Stratégie

## COPIL (Direction, DRH, médecin du travail, structure managériale)

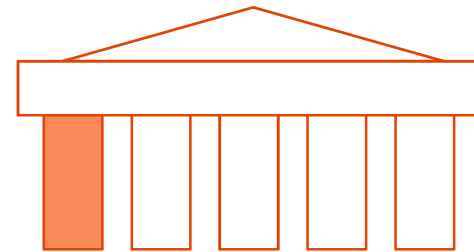
- Objectif
- Nomme le chef de projet
- Légitime la démarche
- Communication institutionnelle

## Groupe de travail

- Gestion des situations à risques
- Orientation Prioritaire vers les soins
- Règlement intérieur

## Déploiement

- Communication
- Formation des acteurs (management, instances représentatives du personnel)
- Sensibilisation à l'ensemble du personnel



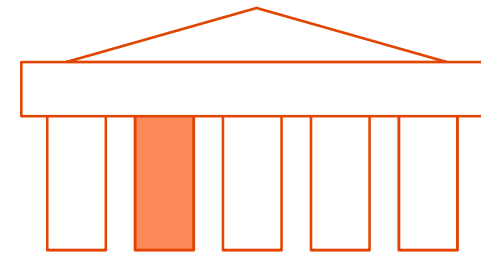
# La démarche de prévention : la communication

# La démarche de prévention : la communication



- **Les moyens de communication possibles :**
  - Affiches
  - Livret
  - Charte
  - Sensibilisation
  - Journée thématique
  - Forum
  
- **Les vecteurs de communication :**
  - Transversale
  - Hiérarchique
  - Médecine de prévention
  - CHSCT / partenaires sociaux



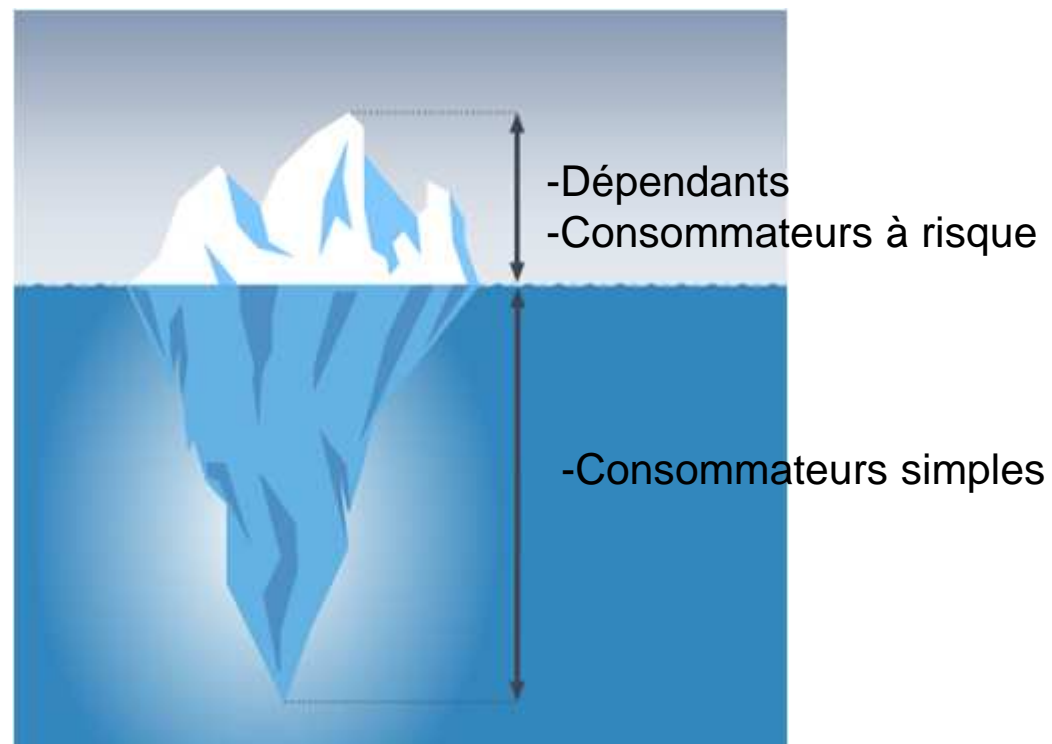


## La démarche de prévention : loi / organisation

# La démarche de prévention : loi / organisation



- La démarche de prévention à qui s'adresse-t-elle ?





## La démarche de prévention : loi / organisation



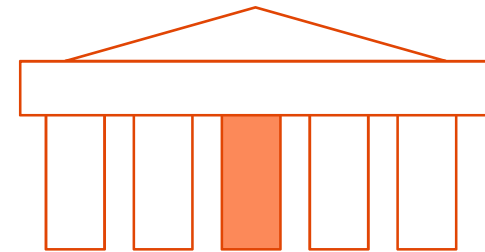
**Plusieurs sujets sont à encadrer au sein de la collectivité :**

- **Procédure de dépistage**
  - Ethylo test ou suffisance du trouble du comportement.
- **Gestion des situations d'urgence**
  - Agent en état d'ébriété.
- **Gestion des situations à risques**
  - Moment de convivialités, repas...

⇒ **Le règlement intérieur est un moyen efficace encadrer ces sujets.**

**Le R.I :**

- Ne peut pas être moins exigeant que le code du travail.



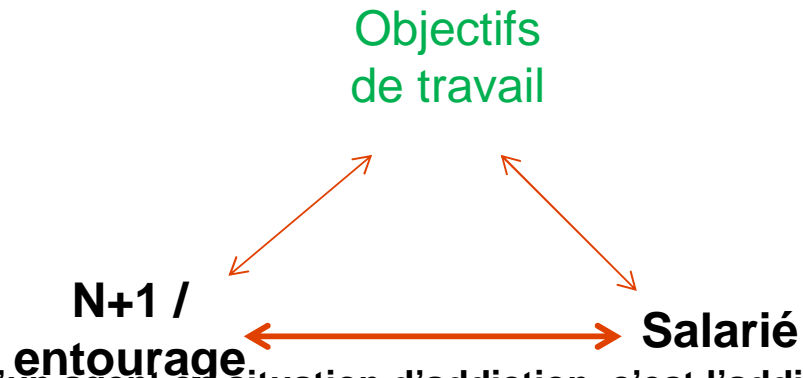
# La démarche de prévention : management



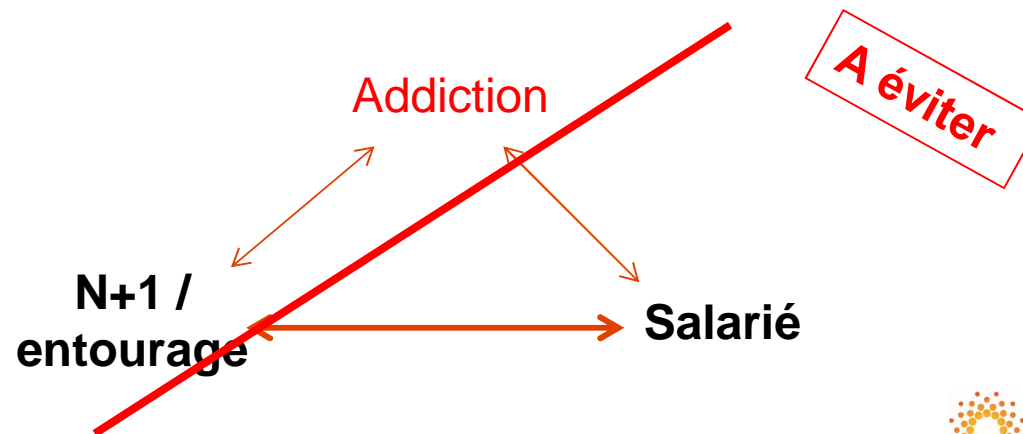
# La démarche de prévention : management



- Dans une situation de travail, c'est l'activité qui régule les relations au travail :



- Dans le cas d'un agent en situation d'addiction, c'est l'addiction qui va réguler les relations au travail :



# La démarche de prévention : management

## Entretien de recadrage



- **But de l'entretien de recadrage**
  - **Un temps d'échange pour comprendre :**
    - La source d'un problème si constat de changement de comportement,
    - Une démotivation,
    - Une attitude négative chez un collaborateur
  - **Repositionner la difficulté individuelle dans un contexte professionnel.**
- **Moyen :**
  - Dire les choses désagréables en gardant en tête la volonté de maintenir la collaboration
- **L'entretien de recadrage :**
  - est un exercice délicat qui nécessite une préparation
  - s'applique quelque soit les causes ayant produites des conséquences sur le travail de l'agent (alcool, problèmes familiaux, maladie, ...)
  - n'est pas un entretien cadré par loi (entretien préalable au licenciement, entretien annuel)



# La démarche de prévention : management

Entretien de recadrage

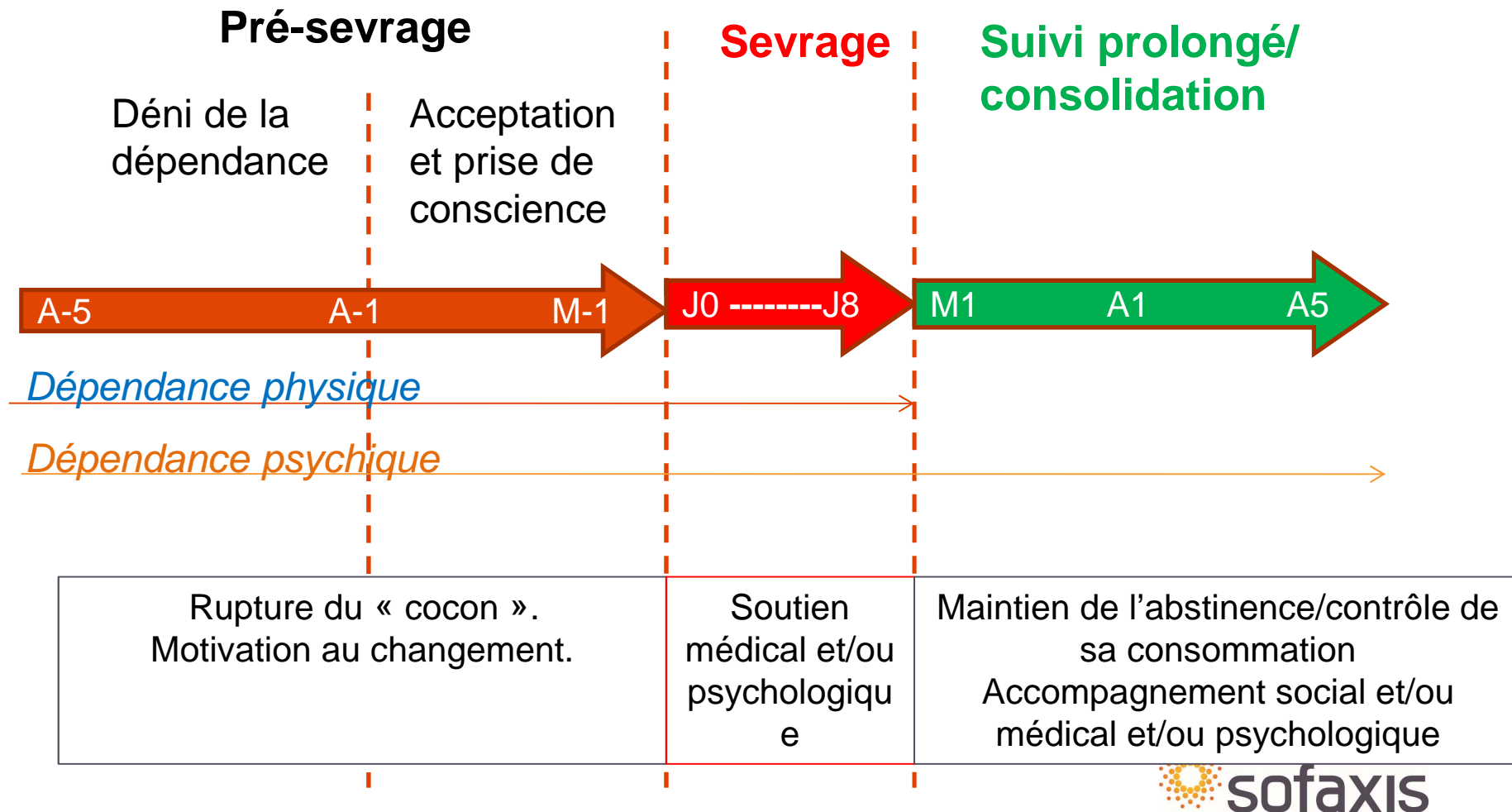


**Dans le cas où un problème d'alcool est suspecté :**

- **L'objectif premier n'est pas de parler alcool !**
  - L'entretien s'apparente à n'importe quel autre entretien de recadrage ;
  - La manager doit présenter des faits objectifs préalablement listés ayant donnés lieu à des modifications professionnelles ;
  - Néanmoins, si l'agent évoque le sujet ou si l'entretien intervient suite à un retrait de l'agent de sa situation de travail, le sujet sera nécessairement abordé.
- **Centrer l'entretien sur les aspects professionnels**
  - Seules les conséquences constatées dans le cadre professionnel sont à prendre en considération : retards répétés, agressivité, détérioration de la qualité, non respect des délais, absences non justifiées, isolement ...
  - Ne doit pas dériver sur l' affect.



## Le traitement de la dépendance (exemple de l'alcool)





# La démarche de prévention : management

La chronologie des entretiens



Modifications des performances professionnelles et/ou du comportement constatés par le responsable hiérarchique

Premier entretien de recadrage avec l'agent

Phase d'évaluation

Entretien de clôture

Entretien de clarification avec l'agent

Processus disciplinaire

J'accepte de l'aide

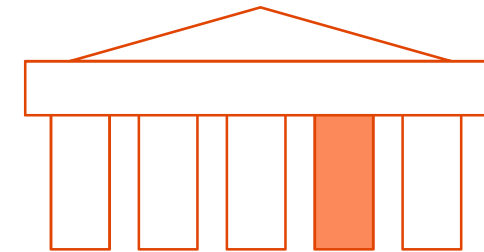
Je me débrouille seul

Orientation vers aides possibles à l'extérieur

J'assume les conséquences potentielles

SOTAXIS





## **La démarche de prévention : les soins**

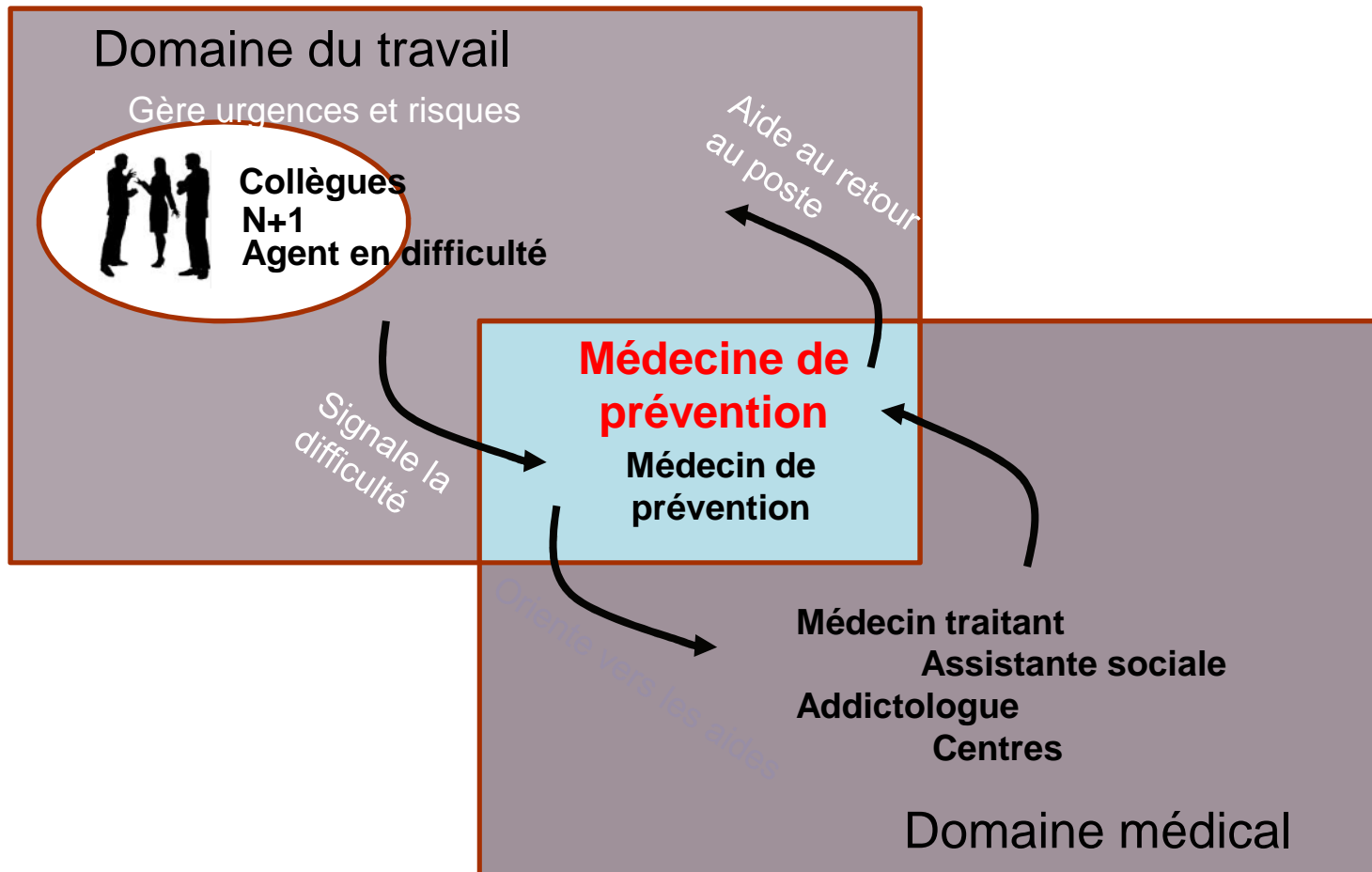


# La démarche de prévention : les soins

La médecine de prévention : un acteur central



- Les relations entre trois acteurs majeurs





# La démarche de prévention : les soins

La médecine de prévention : un acteur central



- **Ne pas confondre....**
  - **Le rôle du médecin de prévention** : vérifie la compatibilité de l'état de santé de l'agent avec les conditions de travail liées au poste occupé par l'agent. À partir de ce constat, le médecin de prévention oriente l'examen médical.
  - **Le rôle du médecin agréé** : vérifie l'aptitude à l'exercice d'un emploi public.

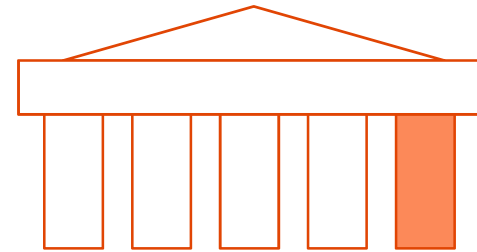


# La démarche de prévention : les soins

Comment orienter ?



- **Les étapes de préparation pour une orientation vers des soins**
  - Identifier les acteurs externes (en lien avec la médecine de prévention)
  - Lister les partenaires potentiels
  - Analyser les enjeux, les motivations, les champs de compétences
  - Repérer les moyens financiers, matériels, l'accessibilité...
  - Constituer un cahier des charges (vos exigences, pré-requis, conditions)
  - Rencontrer l'ensemble des partenaires
  - Choisir le ou les partenaires et définir les rôles et missions de chacun
  - Formaliser les partenariats et les communiquer
  
- **Types de partenariats / contrats**
  - Institutions (CRAM, INPES, INRS, Conseils généraux....)
    - Psychologues, Addictologues, Centres de cure, Assistantes sociales
  - Associations
    - Anciens buveurs, réseau de préventeurs
    - Forums



## La démarche de prévention : le retour au poste



# La démarche de prévention : le retour au poste

Anticiper



- **Nécessité d'anticiper le retour au poste :**

- Entretien de ré accueil?
  - Modifications durant l'absence?
  - Contrat moral : N et N+1(Si rechute : aide, si déviance, accident, mensonges : engagement processus disciplinaire)
- Communication aux collègues ?
  - Quelles informations transmises
- Même activité?
  - Revue de la charge ?
  - Du contenu?
  - Montée en puissance progressive?
- Un suivi managérial particulier ?
- Une exposition à un risque de rechute ?
  - expositions à des contextes/environnements favorables à une rechute : alcool, stress,...

**MERCI DE VOTRE ATTENTION**

