



Centre de Gestion de la  
Fonction Publique Territoriale de l'Orne

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

**Contexte réglementaire**

Centre de Gestion de l'Orne

16 et 17 mai 2019



**sofaxis**

L'EXPERT EN ASSURANCE  
DU MONDE TERRITORIAL

## 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

**Prévenir et gérer les conduites addictives**

# **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;
    - Obligation de résultat.
  - **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.



**Prévenir et gérer les conduites addictives**  
**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.



**Prévenir et gérer les conduites addictives**  
**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*

## 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.*

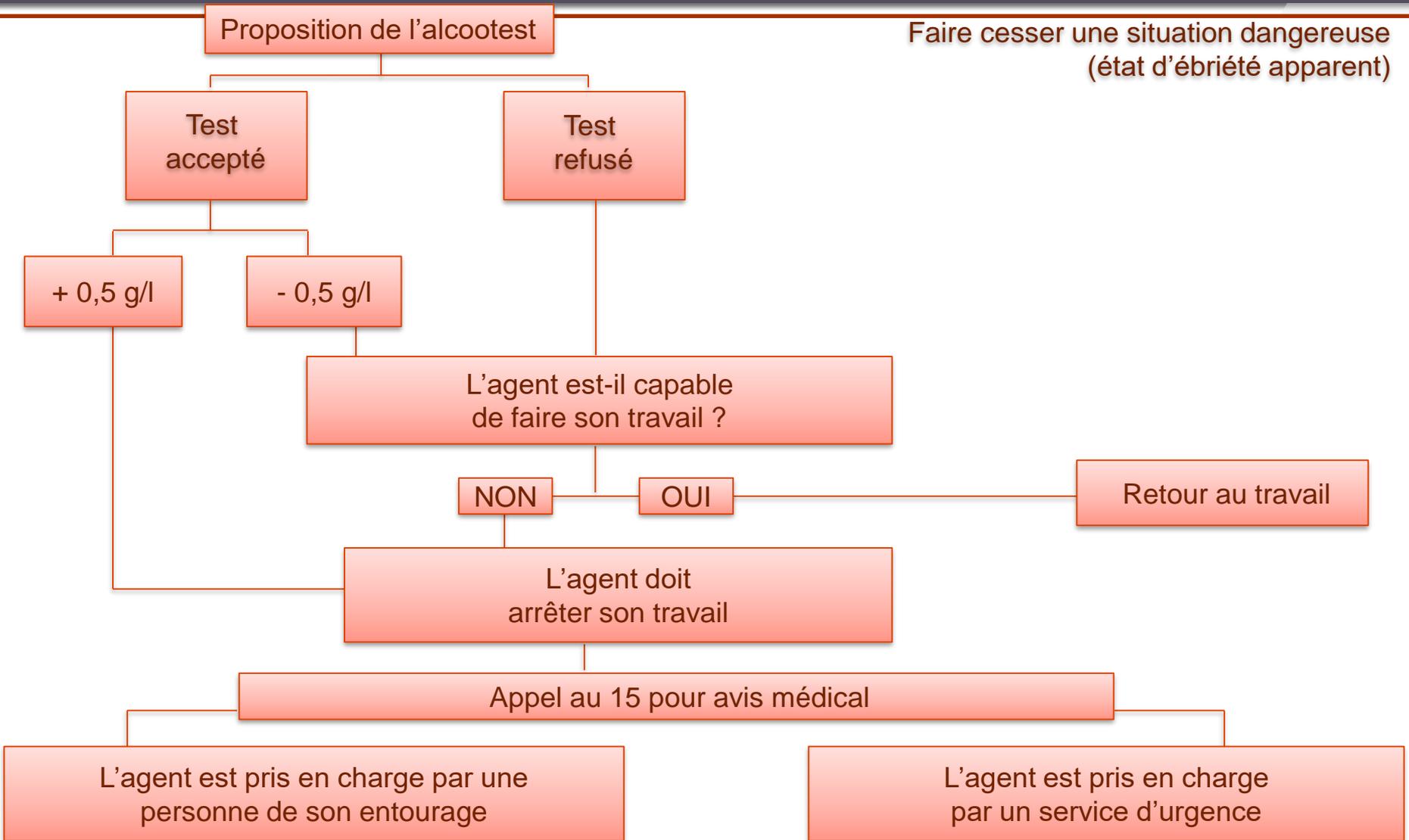
- **L'alcootest ne peut pas être proposer de manière systématique à tout employé.**

=> *Arrêt CORONA du 1er Février 1980*

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



# Questions fréquentes



## QUEL EST LE TAUX LÉGAL AU TRAVAIL ?

- **Il n'existe pas de taux légal dans le code du travail, néanmoins les taux définis par le code de la route s'appliquent dans les activités liées à la conduite**
  - 0.5 g/l d'alcool dans le sang
  - 0.2 g/l d'alcool dans le sang pour les nouveaux conducteurs et conducteurs de transports en commun
- **A compter du 1er janvier 2010, les autocars neufs doivent être équipés d'éthylotest anti-démarrage (EAD) lorsqu'ils sont affectés à un transport en commun d'enfants, sachant que l'ensemble des autocars doivent être équipés au 1er septembre 2015.**
  - » Article 70 bis de l'arrêté du 2 juillet 1982
  - » Article 75 bis de l'arrêté du 2 juillet 1982.

## PEUT-ON INTERDIRE TOUTE CONSOMMATION D'ALCOOL AU TRAVAIL ?

- **NON**
- **De telles mesures doivent « être justifiées et rester proportionnées au but de sécurité recherché »**
- **Une telle mesure peut exister**
  - à la condition que le règlement intérieur précise quels postes exacts (en non métiers) sont soumis à cette obligation
  - En justifiant d'éléments caractérisant l'existence d'une situation particulière de danger ou de risque liée à la consommation faible d'alcool par le personnel exerçant ces missions.

» CAA NANCY du 06 mars 2018 - N° 16NC01005

## 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..)

## 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 reconnaît valable un licenciement suite à un alcootest positif fait sur un employé allant conduire un véhicule.

## SANCTION POUR ALCOOLISATION ?

- **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

## SANCTION POUR ALCOOLISATION ?

- **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
  - Révocation d'un agent territorial pour avoir détruit un véhicule de service hors des heures de travail et en état d'ébriété malgré 29 ans de services  
CAA de Marseille – 13 avril 2018

## SANCTIONS POUR ALCOOLISATION ?

- **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

## 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



# Questions fréquentes

## COMMENT GÉRER LES POTS DANS L'ENTREPRISE

- **Avant le pot**
  - Demander l'autorisation à la hiérarchie
  - Se poser la question de l'utilité de la présence de boissons alcoolisées
  - Réfléchir à l'organisation de petits déjeuners
  - Prévoir des boissons non alcoolisées en qualité et quantité
  - Définir les quantités de boissons alcoolisées en fonction du nombre de participants. La quantité proposée ne doit pas permettre d'être en état d'ébriété.
  - Proscrire les boissons interdites par le Code du travail
- **Pendant le pot**
  - Privilégier le service au verre plutôt que la mise à disposition des bouteilles
  - Prévoir une heure de fin
  - Rester vigilant sur le comportement des uns et des autres
- **A la fin du pot**
  - Mettre à disposition des moyens d'autocontrôle
  - Inciter au covoiturage – capitaines de soirée
  - Mettre à disposition des numéros de taxi
  - Veiller à l'élimination des surplus

**Prévenir et gérer les conduites addictives**

**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**

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

- **Décret n° 2017-633 du 25 avril 2017 relatif aux conditions d'application de l'interdiction de vapoter dans certains lieux à usage collectif**
  - L'utilisation des cigarettes électroniques (« vapotage ») est **interdite** dans les établissements scolaires et les établissements destinés à l'accueil, à la formation et à l'hébergement des mineurs, dans les moyens de transport collectif fermés ainsi que dans les **locaux recevant des postes de travail** situés ou non dans les bâtiments de l'établissement, **fermés et couverts**, et **affectés à un usage collectif**, à l'exception des locaux qui accueillent du public.
  - Une **signalisation apparente** rappelle le principe de l'interdiction de vapoter et, le cas échéant, ses conditions d'application dans l'enceinte de ces lieux
  - Le règlement intérieur **peut interdire l'usage** de la cigarette électronique sur le lieu de travail

**Prévenir et gérer les conduites addictives**

# **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.

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

- **Oui, suite à l'avis du Conseil d'Etat N° 394178 du 5 décembre 2016**
  - Par l'employeur ou un responsable hiérarchique
- **Le Conseil d'état définit :**
  - le test salivaire instantané n'est pas un acte de biologie médicale
  - il est utilisé pour révéler la consommation récente de produits stupéfiants
  - il est possible de sanctionner les agents dont les contrôles qui se révéleraient positifs (cela ne portent pas aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives une atteinte disproportionnée par rapport au but recherché)
- **Dépistage Sous certaines conditions**
  - Inscrit au règlement intérieur
  - Respect du secret professionnel concernant le résultat
  - Droit à une contre expertise médicale
  - Sur les postes dits « hypersensibles drogue et alcool », pour lesquels l'emprise de la drogue constitue un danger particulièrement élevé pour le salarié et pour les tiers

## PEUT-ON FOILLER LE CASIER DES VESTIAIRES DES AGENTS?

- **La fouille de vestiaires est possible dans les conditions suivantes :**
  - 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)*



**Prévenir et gérer les conduites addictives**  
**La démarche de prévention**  
**Le rôle de chacun**



# La démarche de prévention : le rôle de chacun

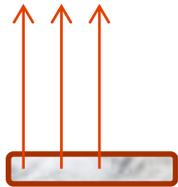
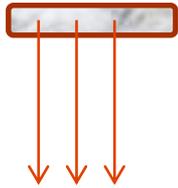
## LES ACTEURS IMPLIQUÉS : UNE RESPONSABILITÉ COLLECTIVE

- **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

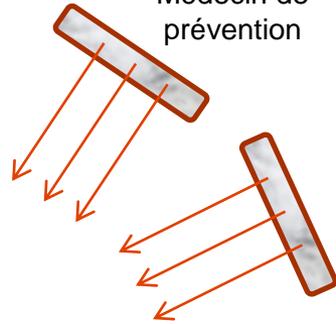
# La démarche de prévention : le rôle de chacun

C'EST LE DEVOIR DE CHACUN...L'EFFET MIROIR

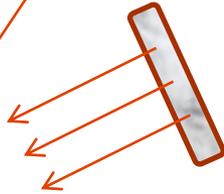
Médecin traitant



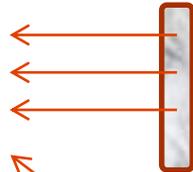
Médecin de prévention



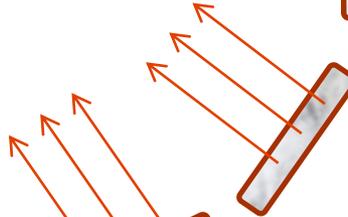
Hiérarchique



Collègues



Amis



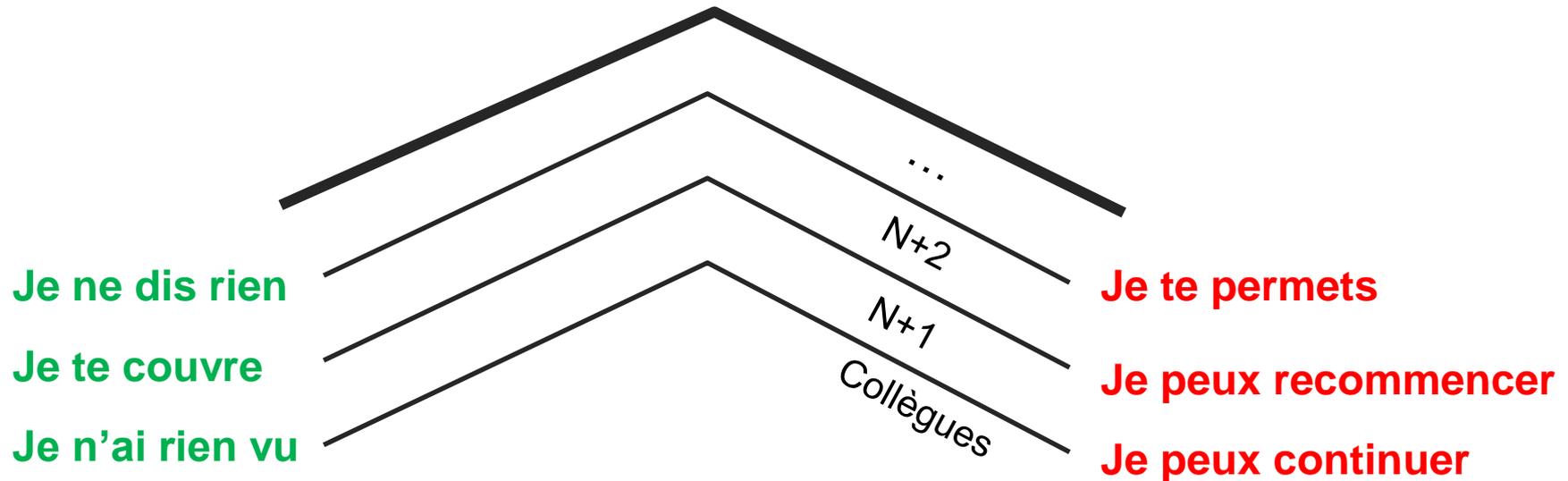
Famille



- » « 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

### 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 les règles
- Entretien de recadrage

#### SOINS

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

#### RETOUR AU POSTE

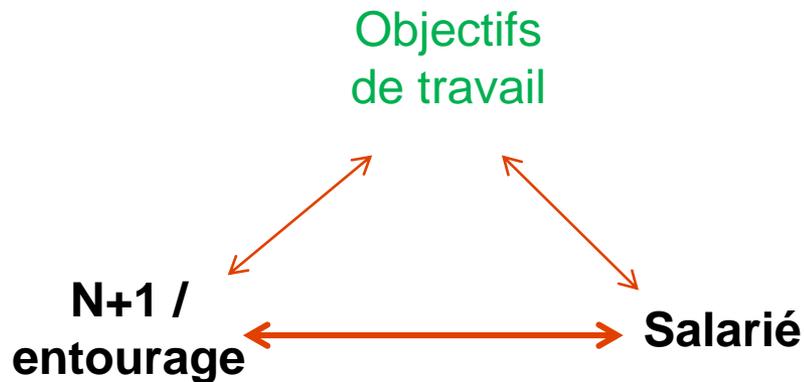
- Visite de pré-reprise
- Entretien ré accueil (RH, N+1, médecin)
- Contrat moral

Si rechute : re-aide

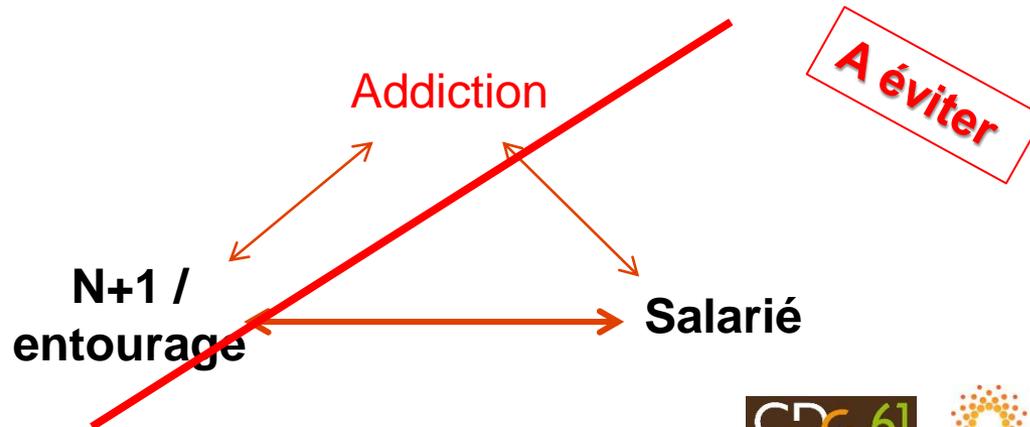
Si déviance (accident, mensonges) : engagement process. disciplinaire

# La démarche de prévention : 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



## L'ENTRETIEN DE RECADRAGE

- **But de l'entretien de recadrage**
  - **Un temps d'échange pour comprendre :**
    - La source d'un problème,
    - 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



## L'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.



# La démarche de prévention : management

COMPRENDRE LE PROCESSUS DE GUÉRISON POUR UNE POSTURE ADAPTÉE  
EXEMPLE DU TRAITEMENT DE LA DÉPENDANCE À L'ALCOOL



## Pré-sevrage

Déni de la  
dépendance

Acceptation  
et prise de  
conscience

## Sevrage

## Suivi prolongé/ consolidation



*Dépendance physique*

*Dépendance psychique*

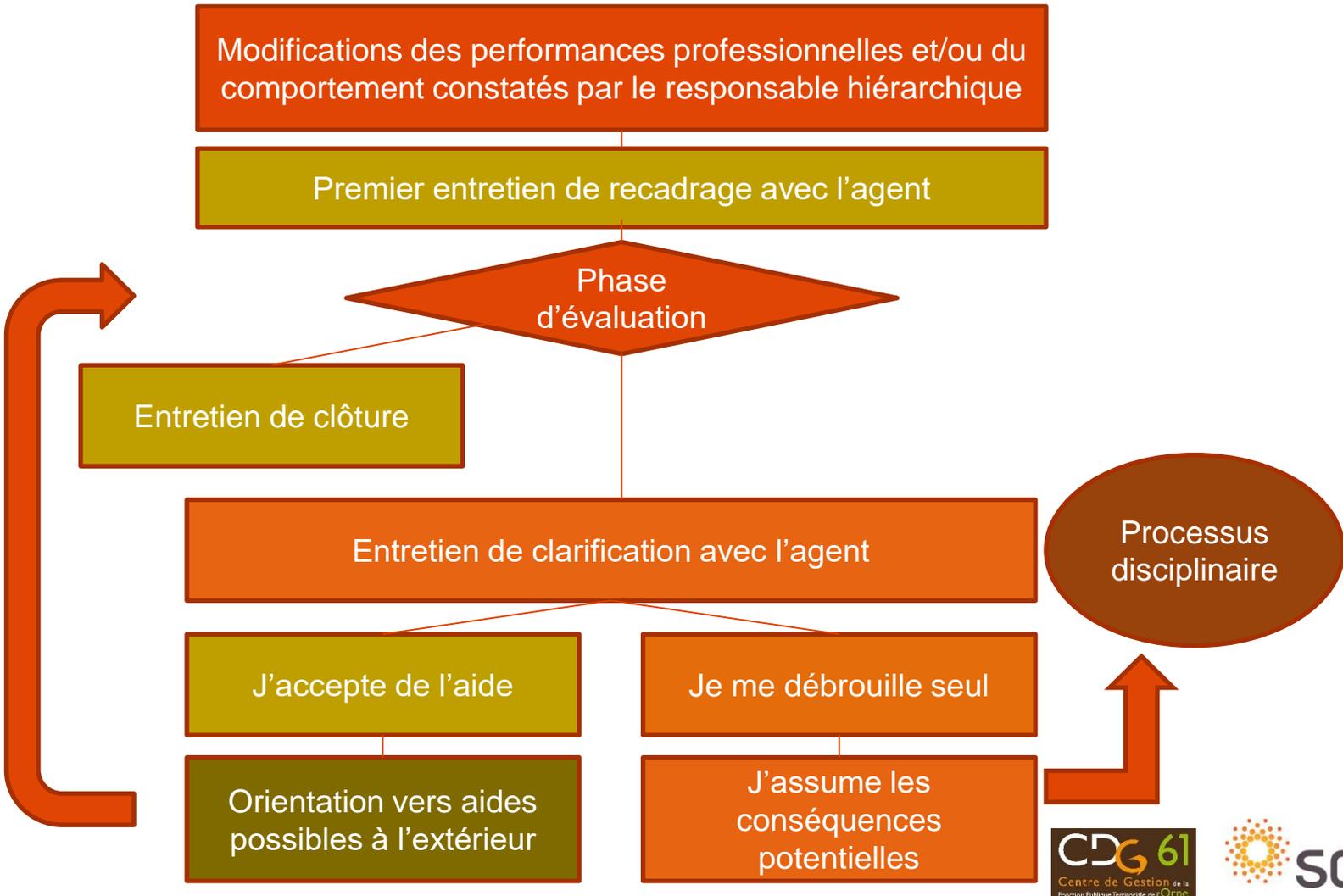
Rupture du « cocon ».  
Motivation au changement.

Soutien  
médical et/ou  
psychologique

Maintien de l'abstinence/contrôle de sa  
consommation  
Accompagnement social et/ou médical  
et/ou psychologique

# La démarche de prévention : management

## LA CHRONOLOGIE DES ENTRETIENS





**MERCI DE VOTRE ATTENTION**

