

La Prévention des addictions au Travail

Mardi 24 octobre 2017
Corbie



Interventions :

Services Prévention des Risques
Professionnels et de médecine Préventive
du CDG80

ANPAA Hauts de France

Conseil Départemental de la Somme



SOMMAIRE



1. Rappel de la réalité par quelques chiffres
2. Comprendre le phénomène de l'addiction
3. La réglementation au Travail
4. Leviers d'actions
5. Témoignage d'une collectivité



1. Rappel de la réalité par quelques chiffres



1. Statistiques



- Alcool = substance psycho active la plus consommée en France
+ de 41 000 000 consommateurs / an dont 36% ont au moins une fois abusé

2. Comprendre l'addiction



- Cannabis = **3 800 000 consommateurs / an**

3. Réglementation



- Cocaïne = **400 000 consommateurs / an**

4. Prévention



- Médicaments psychotropes = non mesuré mais partie **non négligeable** de la population

5. Témoignage



- Polyconsommation = **20% de la population âgée de 18 à 44 ans**

1. Statistiques

- En France : l'alcool est responsable de 49 000 décès par an

2. Comprendre l'addiction

- Consommateurs à risque : 3,8 millions

3. Réglementation

- La conduite sous l'influence de l'alcool augmente le risque d'être responsable d'un accident mortel routier de 8,5

4. Prévention

5. Témoignage

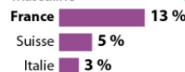
L'alcool : 49 000 morts par an

Décès dus à l'alcool en France en 2009

36 500

chez l'homme

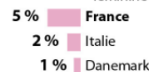
En % de la mortalité masculine



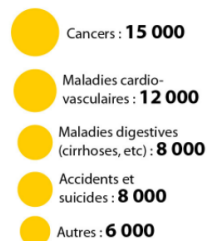
12 500

chez la femme

En % de la mortalité féminine



Décès attribuables à l'alcool



Consommation d'alcool en France

27 grammes d'alcool pur par adulte et par jour soit 2,7 verres d'alcool par jour*

*Recommandations médicales : 0,5 verre par jour (1 verre = 10 cl de vin = 25 cl de bière = 3 cl de whisky ou d'alcool à 40°)

Source : European Journal of Public Health



1. Statistiques

En milieu professionnel :

Classement



2. Comprendre l'addiction

3. Réglementation

4. Prévention

5. Témoignage

-16% des actifs déclarent consommer de **l'alcool sur le lieu de travail** en dehors des repas et des pots



- 16,6% ont recours à des médicaments psychotropes (somnifères, anxiolytiques ou antidépresseurs)



1. Statistiques

En milieu professionnel :

Les conséquences :

-10 à 20 % des accidents du travail
seraient dus directement à l'alcool



3. Réglementation

- 3,3 % des accidents routiers impliquent
la consommation de médicaments
comportant un pictogramme de danger
orange (niveau 2) ou rouge (niveau 3)



5. Témoignage

3. La réglementation au travail



Code du Travail :

1. Statistiques

2. Comprendre
l'addiction

3. Réglementation

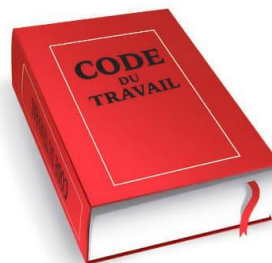
4. Prévention

5. Témoignage

- L.4121-1 : **L'employeur** prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs → **Obligation de résultats**

Directement appliqué dans la FPT par l'article 2-1 du décret n°85-603 du 10 juin 1985

- L.4122-1 : 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



Code Pénal :

1. Statistiques

2. Comprendre
l'addiction

3. Réglementation

4. Prévention

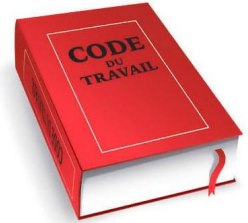
5. Témoignage

○ L.223-6 : **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 risques pour lui ou pour les tiers, il pouvait lui prêter soit par son action personnelle, soit en provoquant un secours.



Code du Travail :



❖ L'alcool

- R.4228-20 : **Aucune boisson alcoolisée** autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré **n'est autorisée sur le lieu de travail**
- L.4121-1 : Lorsque la consommation de boissons alcoolisées est susceptible de porter atteinte à la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur prévoit dans le **règlement intérieur** ou, à défaut, par **note de service** les mesures permettant de protéger la santé et la sécurité des travailleurs et de prévenir tout risque d'accident.
Ces mesures, qui peuvent notamment prendre la forme d'une limitation voire d'une interdiction de cette consommation, doivent être **proportionnées au but recherché**
- R.4228-21 : Il est **interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail** des personnes en état d'ivresse

1. Statistiques

2. Comprendre
l'addiction

3. Réglementation

4. Prévention

5. Témoignage



1. Statistiques

2. Comprendre l'addiction

3. Réglementation

4. Prévention

5. Témoignage

❖ Tabac :



- Décret du 15 novembre 2006 : interdiction de fumer **dans les lieux affectés à un usage collectif**

Code du Travail :

- Articles R.4227-22 et -23 : Outre l'interdiction de fumer dans les lieux collectifs, prévue à l'article L. 3511-7 du code de la santé publique, il est interdit de fumer dans **les locaux ou les emplacements dans lesquels sont entreposées ou manipulées des substances ou préparations classées explosives, comburantes ou extrêmement inflammables, ainsi que des matières dans un état physique susceptible d'engendrer des risques d'explosion ou d'inflammation instantanée**

Cette interdiction fait l'objet d'une **signalisation** conforme à la réglementation en vigueur.



1. Statistiques

2. Comprendre l'addiction

3. Réglementation

4. Prévention

5. Témoignage

❖ Les autres drogues :



Code de la Santé Publique :

- L'usage illicite de l'une des substances ou plantes classées comme stupéfiants est puni :
 - **Amende de 3750 € et d'une peine d'emprisonnement d'un an**
Injonction thérapeutique
 - Peine complémentaire : stage de sensibilisation aux dangers de l'usage de produits stupéfiants
- Il est interdit d'inciter à la consommation
- 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**

1. Statistiques

- Responsabilités en cas d'accident sur le lieu de travail d'un agent sous l'emprise de substances psycho actives :

2. Comprendre l'addiction

- Employeur



3. Réglementation

- Encadrement



4. Prévention

- Assistant/Conseiller de prévention



5. Témoignage

- Agents



1. Statistiques

2. Comprendre l'addiction

3. Réglementation

4. Prévention

5. Témoignage

❖ Jurisprudences

○ Circonstances

Un employé décède suite à **une chute de hauteur en état d'ébriété**

○ Faits reprochés

- **Absence de formation nécessaire**

- **Imprudence de laisser l'employé travailleur en état d'ébriété**

- Utilisation d'une **nacelle louée, sans formation** (uniquement une démonstration du loueur)

- Le maire se défend en invoquant une délégation de pouvoir au profit du DGS qui était par ailleurs l'assistant/conseiller de prévention de la collectivité

○ Condamnation

6500 francs d'amende et 1 an d'emprisonnement avec sursis

Cass. Criminelle 21 juin 1994, n°93-85508



1. Statistiques

2. Comprendre l'addiction

3. Réglementation

4. Prévention

5. Témoignage

❖ Jurisprudences

○ Un agent des douanes décède au cours d'un accident d'automobile survenu en **effectuant un trajet dans le cadre de son service**

Le ministère a refusé d'attribuer à la veuve une pension qu'il lui avait attribué, au motif qu'en raison du **taux d'alcoolémie de 1.02 g** révélé par l'analyse du prélèvement sanguin effectué sur son mari, l'accident avait pour cause une **faute personnelle** de ce dernier **détachable de l'exécution du service** et ne pouvait donc être qualifié d'accident de service

Cour administrative d'appel de Nantes. 27 Mai 1999



1. Statistiques

2. Comprendre
l'addiction

3. Réglementation

4. Prévention

5. Témoignage

❖ Jurisprudences

- La sanction administrative en cas de **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



1. Statistiques

2. Comprendre l'addiction

3. Réglementation

4. Prévention

5. Témoignage

❖ Jurisprudences

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

Révocation d'un sapeur pompier professionnel de 1^{ère} 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'emprise 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 d'un 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



1. Statistiques

2. Comprendre l'addiction

3. Réglementation

4. Prévention

5. Témoignage

❖ Jurisprudences

- 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

○



1. Statistiques

2. Comprendre l'addiction

3. Réglementation

4. Prévention

5. Témoignage

❖ Jurisprudences

○ 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 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



1. Statistiques

2. Comprendre
l'addiction

3. Réglementation

4. Prévention

5. Témoignage

❖ Jurisprudences

Sanction disciplinaire pour atteinte à l'image du service public

○ un éducateur des 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



1. Statistiques

2. Comprendre l'addiction

3. Réglementation

4. Prévention

5. Témoignage

○ Les responsabilités en synthèse

○ Identification des responsabilités :

1. les compétences
2. les moyens
3. l'autorité



○ Les collègues peuvent être responsables si :

- Non prise de soin de sa santé ou celle de ses collègues au travail
- Abstention volontaire de porter assistance à une personne en péril

→ **Faire : ce que j'ai le pouvoir/la capacité de faire/Niveau de hiérarchie**

4. Les leviers d'action



1. Statistiques

○ **L'intervention de l'employeur est possible** si la consommation impacte :

❖ **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 la collectivité est affaiblie

❖ **La qualité du travail réalisé**

- Le travail doit être fait dans des règles de qualité

❖ **Les relations d'équipe**

- Si une personne pose problème dans ses relations à l'équipe



5. Témoignage

4. Prévention

3. Réglementation

2. Comprendre l'addiction

1. Statistiques

2. Comprendre l'addiction

3. Réglementation

4. Prévention

5. Témoignage

❖ Les conditions de recours à l'alcootest

○ Préalable indispensable → **règlement intérieur** qui précise :

- **Personnes habilitées** à faire passer un alcootest
- **Cadre de l'utilisation** (ex : un endroit à l'abri, possibilité d'être assisté par une personne de son choix)

Possibilité d'y inclure, dans la partie relative à la discipline, les sanctions encourues en cas de violation des dispositions qui y sont prises



❖ Les conditions de recours à l'alcootest

1. Statistiques

2. Comprendre l'addiction

3. Réglementation

4. Prévention

5. Témoignage

○ Réalisé sur des **postes « dangereux »** suite à l'évaluation des risques :

- Utilisation de machines dangereuses
- Utilisation de produits dangereux
- Conduite de véhicules
- Tout poste considéré comme dangereux par la collectivité : travail en hauteur, contact avec le public, risque de noyade, travail électrique, encadrement, travaux sur voie publique...



→ CA Rennes, 14-01-2015 : Un contrôle d'alcoolémie prévu par un règlement intérieur **non affiché n'est pas opposable au salarié**. Celui-ci étant réputé ne pas avoir eu connaissance dudit règlement

1. Statistiques

2. Comprendre l'addiction

3. Réglementation

4. Prévention

5. Témoignage

❖ Les conditions de recours à l'alcootest



○ L'alcootest a pour objectif de **prévenir ou de faire cesser immédiatement une situation à risque**, et non de permettre à l'employeur de constater une éventuelle faute disciplinaire (CE, 23-07-2003)

○! → Si le contrôle effectué est négatif, il appartient à l'employeur d'évaluer les capacités de l'agent à travailler en toute sécurité pour lui-même et autrui, d'autres causes médicales peuvent être à l'origine d'un état « anormal »

❖ Les leviers d'actions

1. Statistiques

2. Comprendre l'addiction

3. Réglementation

4. Prévention

5. Témoignage

- « **Retrait du poste de travail** » : tout agent ou tout responsable hiérarchique doit mettre en œuvre toutes les mesures possibles pour la protection de l'agent, de ses collègues et des usagers notamment par le retrait de l'agent de son poste de travail

- **Rapport** : il appartient également à l'autorité territoriale de rédiger un rapport sur la situation afin d'engager éventuellement une procédure de mise en congé maladie ou disciplinaire

→ Présenter des signes d'ébriété et refuser de se soumettre à un alcootest peut justifier une sanction disciplinaire (CAA de Nantes du 30-12-1996)

❖ Les leviers d'actions: Le congé de maladie d'office

1. Statistiques

2. Comprendre l'addiction

3. Réglementation

4. Prévention

5. Témoignage

Mesures d'urgence si l'état de santé représente un danger pour l'agent ou pour autrui (ex: troubles comportementaux)

PROCÉDURE D'ATTRIBUTION CONGÉ DE MALADIE D'OFFICE

Le responsable de service de l'agent rédige un rapport hiérarchique

Le médecin de prévention rédige un rapport médical

L'autorité territoriale sollicite l'avis du comité médical et, parallèlement, informe l'agent de la démarche en cours et de son droit à la défense : possibilité pour l'agent de consulter son dossier individuel et son dossier médical

Le secrétariat du comité médical convoque l'agent chez un médecin agréé en l'informant de sa possibilité de faire entendre le médecin de son choix lors de la séance où son dossier sera abordé

Le médecin agréé rédige un rapport qu'il adresse au secrétariat du comité médical

Séance du comité médical

Avis favorable

Placement de l'agent en CLM d'office

Décision de la collectivité

L'autorité territoriale reçoit le PV du comité médical et prend sa décision

Avis défavorable

L'agent est responsable de ses actes : sanction disciplinaire possible

1. Statistiques

2. Comprendre
l'addiction

3. Réglementation

4. Prévention

5. Témoignage

❖ Les leviers d'actions: La saisine du comité médical pour un avis d'aptitude aux fonctions

L'autorité territoriale qui a un doute sur l'aptitude de l'agent à exercer ses fonctions, peut saisir le comité médical pour avis

Même si l'agent n'est pas en arrêt maladie



1. Statistiques

Si l'agent n'occupe pas un poste à risque :

◦ **L'autorité territoriale ne peut pas procéder à un contrôle d'alcoolémie ou alcootest**

2. Comprendre l'addiction

Elle devra :

- Identifier les signes de troubles du comportement de l'agent (troubles de l'élocution, propos incohérents, troubles de l'équilibre, odeur de l'haleine, excitation anormale, somnolence...)

3. Réglementation

4. Prévention

-Retirer l'intéressé de son poste de travail

-Recueillir des témoignages écrits permettant d'établir que l'agent n'est pas en capacité de travailler

5. Témoignage

Mesures à prendre par la collectivité :

1. Statistiques

Dans les 2 cas, **si l'agent ne peut être maintenu dans son activité**, selon la gravité de la situation, plusieurs conduites à tenir peuvent être envisagées:

2. Comprendre l'addiction

-Retrait de l'agent de son poste de travail qui ne devra pas être isolé jusqu'à prise en charge médicale

3. Réglementation

-Après autorisation médicale, raccompagner l'agent à son domicile où un adulte devra être présent pour le prendre en charge. L'autorité territoriale ne doit, en aucun cas, laisser l'agent rentrer à son domicile par ses propres moyens et laisser ce dernier seul à son domicile,

-Faire appel aux services d'urgence si l'état de l'agent nécessite une hospitalisation (SAMU, pompiers...)

4. Prévention

- Si l'agent a un comportement violent : faire intervenir les forces de l'ordre (gendarmerie nationale, police municipale)

5. Témoignage

- Ne pas oublier d'informer sa hiérarchie et établir un rapport écrit (fiche de constat)

La reprise du travail par l'agent :

1. Statistiques

- Doit faire l'objet d'un **entretien avec son responsable hiérarchique et/ou la direction des ressources humaines**

2. Comprendre l'addiction

- L'entretien a pour but :
 - De **revenir sur l'état d'ivresse** de l'intéressé
 - **Inform**er celui-ci des **risques encourus** et des **responsabilités** de chacun,
 - Expliquer les **mesures qui ont été prises**
 - Lui demander de **s'exprimer sur cet évènement**
 - Lui être **proposé une aide** par le service médical, l'assistante sociale, une association d'aide ou un organisme extérieur

3. Réglementation

4. Prévention

5. Témoignage

Cet entretien fait l'objet d'un **compte rendu écrit**

Merci de votre attention

