

# EXTRAIT de règlement intérieur

## Eléments pouvant être mentionnés dans le RI :

Le personnel doit se soumettre aux prescriptions légales et en particulier à celles relatives à la médecine du travail. Les examens médicaux organisés par la médecine du travail ont un caractère obligatoire ; le refus de s'y soumettre est passible de sanctions.

### A. Alcool

Il est interdit à toute personne d'introduire ou de distribuer toutes boissons alcooliques sur les lieux de travail (établissements, locaux, camions, sites clients). De même, il est interdit de laisser introduire ou distribuer toute boisson alcoolique dans l'établissement et les locaux pour être consommée par le personnel.

En cas de flagrant délit ou de suspicion grave d'infraction au paragraphe précédent, un contrôle pourra être effectué dans l'enceinte de l'entreprise, avec l'accord exprès du salarié concerné, tant sur sa personne que sur le véhicule lui appartenant. Ce contrôle sera effectué par un membre de la Direction de l'entreprise en présence d'un témoin membre du personnel choisi par le salarié. En cas de refus du salarié de se soumettre au contrôle, l'intervention d'un officier de police judiciaire sera requise.

Les boissons énumérées dans le code du Travail (le cidre, le vin, la bière, le poiré) pourront éventuellement être distribuées et consommées dans l'enceinte de l'entreprise, et lors des réunions autorisées par la Direction, dans la mesure du raisonnable. Tout « pot de l'amitié » doit avoir reçu une autorisation préalable du chef d'établissement mentionnant, l'horaire et le lieu de la manifestation et rappelant l'interdiction de boissons alcooliques, autre que ceux mentionnées ci-dessus.

#### a. Protocole de gestion d'un état d'ivresse

1. L'ivresse alcoolique se caractérise par la modification de l'état normal par l'absorption irraisonnée d'alcool. Un état d'ivresse est suspecté lorsque plusieurs signes sont constatés tels que troubles de l'élocution, de l'équilibre, du comportement (excitation ou prostration), refus des règles de sécurité, odeur spécifique de l'haleine alcoolisée.
2. Légalement défini dans le Code de la Route, la présence d'alcool dans le sang doit être inférieure à 0.50 g/litre, soit 0.25 milligramme par litre d'air expiré.
3. Un protocole est mis en place pour gérer un tel état d'ivresse. Il prévoit l'arrêt de la situation dangereuse par la mise en sécurité de l'employé dans un local de repos, la rédaction d'un constat d'ivresse, un contrôle justificatif et les conditions de suivi du salarié. La fiche de constat sera remplie et remise au salarié, une copie devra être remise au médecin du travail ainsi qu'à la Direction des Ressources Humaines.
4. Un salarié, constatant un état suspect d'un collègue, a l'obligation d'alerter l'employeur d'une situation de danger et imminent.

En raison de son devoir de prévention et de sécurité, l'employeur ne pourra laisser une personne en état d'ivresse quitter l'établissement seule. Face à un comportement violent, l'employeur doit si nécessaire faire intervenir la police.

#### b. Ethylotest

1. En cas de suspicion quel que soit le poste de travail, ou dans le cadre d'un contrôle général, ponctuel et inopiné, la Direction ou son représentant mandaté pourra imposer l'alcotest à l'ensemble « des postes dits de sécurité<sup>1</sup> » dans les conditions suivantes :
  - Les résultats resteront confidentiels.
  - La personne contrôlée aura le droit de demander la présence d'un tiers appartenant à l'entreprise lors du contrôle,
  - La personne contrôlée a le droit de demander une contre-expertise (refaire le test) en cas de désaccord sur le déroulement ou sur le résultat du test, dans un délai de 15 minutes suivant le 1<sup>er</sup> contrôle,
  - La personne contrôlée devra signer une décharge (fiche de constat), reconnaissant le résultat du test.
2. Si le salarié refuse de croire en la pertinence des deux tests, il bénéficie, à sa demande et après signature du constat, de la possibilité de se faire accompagner immédiatement à un service de santé par un membre de la Direction ou son représentant dûment mandaté, pour faire effectuer un contre dépistage sanguin afin d'apporter la preuve contraire de l'alcoolémie relevée. Si le dépistage sanguin confirme les résultats des alcootests précédents, les frais liés à ce dépistage lui seront facturés.
3. Si le salarié refuse de subir le dépistage, il y a lieu de requérir l'intervention d'un Officier de Police Judiciaire.
4. Les personnes responsables du contrôle devront veiller au respect des dispositions prévues par le protocole concernant la prise en charge des personnes en état d'ivresse.

#### c. Sanctions

1. La fiche de constat sera remplie et remise au salarié, une copie devra être remise au Médecin du travail ainsi qu'à la Direction des Ressources Humaines.
2. Le contrôle positif d'une alcoolémie peut déboucher sur une sanction, allant jusqu'au licenciement pour faute grave en se basant sur le manquement à l'obligation de sécurité que le salarié a pour sa propre sécurité et celle des autres (Art. du Code du travail).
3. L'éventuelle reprise d'activité du salarié est conditionnée par le protocole, qui prévoit avec l'accord motivé des 3 parties (le salarié, la Direction et la médecine du travail), au minimum un entretien hiérarchique sinon un contrat d'accompagnement déterminant des objectifs précis et des contrôles postérieurs, permettant à la médecine du travail de lever l'inaptitude temporaire si elle a été prononcée, et à l'employé de regagner la confiance de l'employeur. L'employeur pourra quant à lui s'engager à ne pas donner de suites disciplinaires en l'absence de récidive.

<sup>1</sup> Sont considérés comme poste de sécurité, tous les postes de conducteurs (VL, PL, SPL, CACES) et de mécaniciens.

## B. Drogues

L'introduction, la distribution, et la consommation de produits stupéfiants dans les locaux de l'entreprise est strictement interdite. En cas de flagrant délit ou de suspicion grave d'introduction de drogues, un contrôle pourra être effectué sur la personne et le véhicule du salarié dans les conditions décrites ci-dessus pour l'alcool.

Un état d'ivresse lié aux drogues est suspecté lorsque plusieurs signes sont constatés tels que troubles de l'élocution, de l'équilibre, du comportement (excitation ou prostration), refus des règles de sécurité, odeur spécifique à certaines drogues, pupilles dilatées, yeux rouges, etc...

### a. Protocole de gestion d'un état lié à l'usage de stupéfiants

1. Comme définit par le code de la route et étant donné les risques extrêmement graves de la conduite sous l'emprise de drogue de toute nature, l'employeur ou tout salarié ne peut laisser un salarié prendre le volant en cas de suspicion de prise de drogue.
2. Le protocole de gestion d'un état d'ivresse définit le comportement à tenir face une personne, gravement soupçonnée d'avoir consommé des drogues.
3. Une fiche de constat sera remplie pour justifier le refus de laisser conduire le salarié. Elle sera remise au médecin du travail ainsi qu'à la Direction des Ressources Humaines.

### b. Contrôles

1. Les contrôles seront réalisés, par le médecin du travail « pour les postes de sécurité<sup>1</sup> », par le biais de tests de dépistages systématiques lors de la visite médicale.
2. Le médecin du travail pourra également effectuer des contrôles ponctuels sur le site sur les salariés occupants des postes de sécurité. Les dates et horaires de ces contrôles seront choisis aléatoirement par le médecin du travail, de façon inopinée. Le médecin du travail fera signer une fiche de consentement.
3. Lors de la suspicion d'un état d'ivresse, un dépistage par un médecin pourra être effectué.
4. Chaque salarié sera, au préalable, informé, individuellement, par le médecin du travail, de la nature de l'investigation et de ses conséquences éventuelles sur l'avis d'aptitude.

### c. Conséquences

Les résultats seront soumis au secret médical et ne pourront être communiqués à l'employeur. Le médecin du travail reste seul décideur des suites à donner à un contrôle positif. L'objectif étant de pouvoir s'assurer de l'aptitude médicale du salarié à occuper son poste de travail, les tests de dépistages seront donc pratiqués sur prescription du médecin du travail, qui informera l'entreprise sur l'aptitude ou l'inaptitude du salarié à son poste sur une période donnée.

## C. Médicaments

1. Tous les médicaments, même ceux délivrés sans ordonnance, peuvent provoquer des effets secondaires, néfastes pour la conduite tels que la somnolence, les vertiges ou l'augmentation du temps de réaction. La majorité des conducteurs pensent que seuls les antidépresseurs ou les calmants sont à proscrire avant de conduire.
2. Quel que soit le médicament, vous devez lire la notice qui précisera ses effets sur la conduite et le mentionner au Médecin du travail.

## D. Tabagisme et vapotage :

### a. Interdiction

1. Le tabac est interdit dans tous les lieux couverts de l'entreprise ainsi qu'autour des équipements présentant des risques d'incendie (station de gazole, local de stockage des produits d'entretien).
2. Etant donné que les camions peuvent accueillir simultanément ou consécutivement une ou plusieurs personnes autres que son chauffeur attitré et compte tenu des dispositions pour la protection des non-fumeurs ou fumeurs passifs (R3511-1 du code de la santé publique).
3. Il est désormais interdit de fumer et vapoter à l'intérieur de l'habitacle du camion.
4. Les pauses cigarettes devront désormais être prises pendant les coupures prévues à mi-parcours sinon ou après la prise de poste, à l'extérieur de l'habitacle.

### b. Sanctions

1. Le non-respect de cette disposition est soumis à des sanctions disciplinaires, en se basant sur le manquement à l'obligation de sécurité que le salarié a pour sa propre sécurité et celle des autres (Art. du Cdt).
2. Conformément au Décret du 15 novembre 2006 renforçant la réglementation anti-tabac dans les locaux à usage collectif et dans lieux de travail, il est interdit de fumer au sein de l'entreprise.
3. Cette interdiction concerne non seulement les locaux communs mais également les bureaux individuels et tous les véhicules mis à la disposition du personnel par la Société.
4. A titre indicatif, il est rappelé que, outre le fait que violer cette interdiction de fumer sera susceptible d'entraîner la mise en oeuvre d'une procédure disciplinaire, cela constitue une infraction pénale punie de l'amende prévue pour les contraventions de la troisième classe. Dès lors, aucune dérogation ne sera tolérée.

<sup>1</sup> Sont considérés comme poste de sécurité, tous les postes de conducteurs (VL, PL, SPL, CACES) et de mécaniciens.