

## Code du travail

### Article L. 1121-1

Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.

### Article L. 1321-3

Le règlement intérieur ne peut contenir :

1° Des dispositions contraires aux lois

et règlements, ainsi qu'aux stipulations des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ou l'établissement.

2° Des dispositions apportant aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.

3° Des dispositions discriminant les salariés dans leur emploi ou leur travail, à capacité professionnelle égale,

en raison de leur origine, de leur sexe, de leurs mœurs, de leur orientation ou identité sexuelle, de leur âge, de leur situation de famille ou de leur grossesse, de leurs caractéristiques génétiques, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales ou mutualistes, de leurs convictions religieuses, de leur apparence physique, de leur nom de famille ou en raison de leur état de santé ou de leur handicap.

## Journée de la MILDECA

Le Jeudi 22 octobre 2015, la MILDECA (mission interministérielle de lutte contre les drogues et les conduites addictives) organisait, en partenariat avec les ministères en charge du Travail et de la Fonction publique, la journée nationale de prévention des conduites addictives en milieux professionnels, à la Maison de la Chimie à Paris.

La journée a été rapportée comme étant riche d'échanges, de débats, de témoignages et de prises de positions sur un sujet encore tabou.

Forte du constat renforcé par les différentes enquêtes et analyses sociolo-

giques portées par les intervenants au cours de cette journée, et qui ont mis en exergue les multiples facettes des conduites addictives en milieu de travail, mais aussi les liens existants entre travail et conduites addictives, la MILDECA se mobilise, notamment à l'occasion de la journée nationale de prévention des conduites addictives en milieux professionnels et de ses suites.

### Vers une culture de la prévention des conduites addictives en milieux professionnels

Pour faire face à cette situation, des formations destinées aux acteurs du monde du travail, DRH, cadres, médecins du travail, représentants du per-

sonnel au CHSCT, responsables de sécurité et de prévention, dirigeants d'entreprises... seront portées avec le ministère du Travail, tout comme la sensibilisation de tout le personnel, au titre des formations de base à la sécurité et à la Santé au travail.

Une première session de formation pour les médecins et les infirmiers du travail se tiendra en décembre 2015 à l'École des hautes études en santé publique et sera dispensée par des experts identifiés par la MILDECA et l'Inspection médicale du travail, afin de favoriser la prévention collective dans les entreprises et les administrations, principalement selon la méthode du RPIB<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Le RPIB : méthode de Repérage Précoce et Intervention Brève.



## BRÈVE

### Limitation du nombre de stagiaires en entreprise

(Décret n° 2015-1359 du 26 octobre 2015 relatif à l'encadrement du recours aux stagiaires par les organismes d'accueil)

Le décret n° 2015-1359 du 29 octobre 2015, pris en application de la loi du 10 juillet 2014 relative aux stages, vient fixer le quota maximum de stagiaires dans les entreprises.

Ce texte est rentré en vigueur le 29 octobre dernier. A noter que les dispositions relatives à l'encadrement du nombre de stagiaires dans les organismes d'accueil et par tuteur sont applicables aux conventions conclues postérieurement à la date de publication du décret, soit au 28 octobre 2015.

De manière générale, le décret prévoit que le nombre de stagiaires dont la convention de stage est en cours pendant une même semaine civile au sein de l'organisme d'accueil ne peut excéder :

- 15 % de l'effectif dans les organismes d'accueil employant au moins 20 personnes

- 3 stagiaires pour les organismes d'accueil dont l'effectif est inférieur à 20.

Pour apprécier le respect de ces plafonds, l'effectif pris en compte est égal :

- soit au nombre de personnes physiques employées dans l'organisme d'accueil, au dernier jour du mois civil précédant la période considérée ;

- soit, si elle est supérieure, à la moyenne du nombre des personnes physiques employées sur les 12 derniers mois pendant cette même période.

Le texte prévoit, par ailleurs, des dérogations fixées par arrêté.

A noter également qu'un tuteur ne peut pas prendre en charge l'accueil et le suivi de plus de trois stagiaires.

Enfin, un contrôle et des sanctions administratives sont envisagés : en cas de non-respect des règles encadrant le recours aux stagiaires, l'organisme d'accueil s'expose à une amende administrative fixée par le Direccte. Pour une éventuelle sanction, il est prévu en amont que les agents de contrôle de l'Inspection du travail puissent obtenir une copie des conventions de stage sur demande à l'organisme d'accueil ou l'établissement d'enseignement.