



## Postes à risques

Secteurs, activités ou postes pour lesquels on estime que le salarié ne peut consommer de substances psychoactives ou d'alcool sans courir lui-même ou faire courir aux autres salariés ou à des tiers un risque d'atteinte physique. La liste ci-dessous est non limitative, et elle est à évaluer auprès des instances représentatives du personnel et du médecin du travail :

- BTP
- Nucléaire
- Métallurgie
- Chimie
- Complexe pétrochimique
- Armement
- Mines et carrières
- Sanitaire et social
- Santé publique (soins)
- Défense (forces de l'ordre et militaires)
- Métiers exposés à la manipulation de produits dangereux ou toxiques (solvants, médicaments)
- Transports de personnes ou de marchandises par air, route, fer, eau
- Conducteurs d'engins, pontiers, grutiers, chauffeurs routiers et chauffeurs poids lourds
- Maître-chien
- Sécurité de l'environnement
- Protection incendie
- Surveillance et contrôles de la sécurité collective (aérienne, aéroportuaire, surveillance informatique, zones sensibles, accès par badge)
- Services vétérinaires
- Laboratoires
- Postes de management ou de décision
- Services financiers
- etc...

### Agence APIS 33

9 rue Montgolfier  
Immeuble Le France  
Entrée C, bureau C216  
33700 MERIGNAC

<https://www.depistage-stupefiants.fr>  
Prevention-addictions@apis33.com  
06.28.21.65.81

SIRET 834 561 854 00029 - RC PRO MATMUT 980 0020 2001 7J320  
Agrément CNAPS AGD-033-2023-02-23-20180634771  
Autorisation d'exercer AUT-033-21117-02-23-20180644611  
Carte professionnelle CAR-033-2023-01-09-20180634771

## Prévention et détection

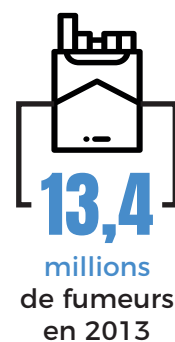
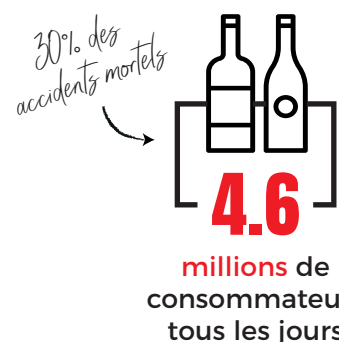
des **addictions** au travail  
sur les **postes à risques**  
«alcool» et «stupéfiants»



Prévention des risques professionnels  
CONSEIL D'ETAT, décret n° 394178 des 4ème et  
5ème chambres réunies du 05 Décembre 2016

Le chef d'entreprise est civilement et pénalement responsable des actes et comportements de ses employés, donc bien évidemment de leurs conséquences. Il est responsable des dommages causés par les salariés qu'il emploie même si ceux-ci sont sous l'emprise d'une addiction.

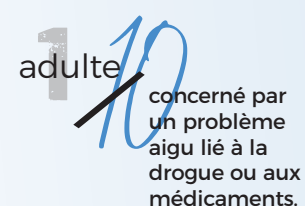
## Quelques chiffres clés



Plus de 100.000 décès par an en France, soit **1 décès sur 6** et environ 1 tiers de la mortalité prématurée sont dus à la consommation de **substances psychoactives**.

Une consommation de drogues illicites marquée par une **progression de cannabis**. Selon un panel de personnes de 16 à 64 ans :

- 3.8% ont expérimenté la **cocaïne**
- 1.2% l'**héroïne**
- **280.000 usagers** au total



Estimation du nombre de consommateurs (en millions) de substances psycho-actives en France Métropolitaine (Parmi les 11 à 75 ans)

	Cannabis	Cocaïne	Ectasy	Héroïne	Alcool	Tabac	Médicaments psychotropes
Expérimentateur	17	2.2	1.7	0.6	46.9	38.2	16
Dont usagers dans l'année	4.6	0.45	0.4	-	42.8	16.0	11
Dont usagers réguliers	1.4	-	-	-	8.7	13.3	-
Dont usagers quotidiens	0.7	-	-	-	4.6	13.3	-

## Quels moyens d'action ?



**Le règlement intérieur** (article L1321.1 du Code du Travail) prévoit :

- Les interdictions dans l'entreprise
- Les sanctions afférentes
- Les moyens de dépistage

**Le dépistage systématique** uniquement pour certains postes « à risques » comportant de grandes exigences de sécurité, de maîtrise du comportement signalés dans le règlement intérieur.



Il existe **2 types de dépistage** :

- Le **test salivaire**, qui est réservé aux postes de sécurité et de sûreté, inscrit dans le règlement intérieur, et peut être effectué avec l'accord du salarié avec la présence éventuelle d'une tierce personne. Le résultat positif peut entraîner une sanction mais une contre-expertise est de droit si le salarié en fait la demande.
- Les **tests biologiques urinaires ou/et sanguins** : ils sont prescrits par le médecin du travail ou à la demande du salarié dans le cadre d'une contre-expertise faisant suite à un dépistage salivaire positif.

## Modalités d'action de l'agence APIS 33

Lors d'une opération de détection :

Utilisation de **matériels homologués et normés**

Mise en place d'une **documentation légale validée** :

- Contrat de prestation de service
- Attestation de prise de connaissance et application RGPD
- Opération de dépistage et notification du résultat
- Contre-expertise
- Remise du prélèvement
- Rapport circonstancié

**Conditions de l'intervention** :

- Le dépistage doit être expressément prévu dans le règlement intérieur
- Les opérations doivent se dérouler dans le respect de la confidentialité
- La personne soumise doit occuper un poste à risque
- La personne soumise peut refuser le test
- Le respect du secret professionnel
- Une contre-expertise possible à la charge de l'employeur lors d'un dépistage positif

### ⚠ Les signes qui doivent vous alerter

Absences répétées, retards	Troubles du comportement (démarche hésitante, trouble de l'équilibre, trouble de l'élocution et du langage, état anormal d'excitation)
Diminution de la qualité du travail et/ou de la productivité	
Dilatation des pupilles (mydriase)	Augmentation des accidents du travail