

La Lettre d'information

du CCHSCT

N°10 – Septembre 2011

SOMMAIRE

FOCUS DU TRIMESTRE

- Addictions et travail

« LA BOITE A OUTILS » : QUELQUES CONSEILS PRATIQUES

- Métiers du bois : comment installer le dispositif aspiration – ventilation
- Métiers du bois : formation à la sécurité

« BON A SAVOIR » : PANORAMA DE L'ACTUALITE ET RAPPELS UTILES

- Habilitation électrique : deux référentiels de formation coexistent
- Poids lourds : nouveau régime des interdictions de circulation
- Harnais anti-chute : retrait de la norme EN 353-1
- Fléchage des tournages : zones non accessibles aux piétons
- Jurisprudence : responsabilité pénale des personnes morales ; responsabilité du délégataire de pouvoirs

LA PAROLE AU CMB

- « Conduites addictives dans les arts du spectacle », par le Docteur Marie-France Cachat

A VOIR, A LIRE

Nouveautés sur le site de l'INRS

ANNEXES

- Principaux produits pouvant conduire à des addictions
- L'alcool sur les lieux de travail : rappels utiles et conseils pratiques
- Exemple de règlement interne (ou extrait de règlement intérieur)
- Protocole de gestion d'un état addictif dans l'urgence (exemple : ivresse)
- Plan gouvernemental de lutte contre les drogues et les toxicomanies

FOCUS DU TRIMESTRE

Addictions et travail

EN BREF :

Des consommations occasionnelles ou répétées d'alcool, de médicaments ou de drogues peuvent mettre en danger la santé et la sécurité des salariés et être à l'origine d'accidents de travail.

La prévention et la prise en charge des addictions est donc nécessaire dans les entreprises.

Ce dossier fait le point sur la nature des addictions et leurs conséquences et détaille les mesures de prévention pouvant être mises en place.

On observe aujourd'hui au niveau mondial une augmentation des consommations de substances dites psychoactives : alcool, médicaments, drogues (cannabis notamment) ainsi qu'une multiplication des polyconsommations, c'est-à-dire la consommation de plusieurs produits à la fois.

Ces consommations peuvent mettre en danger la santé et la sécurité des salariés et notamment être à l'origine d'accidents du travail (modification de la perception du risque et/ou prise de risque, perte d'attention ou de vigilance, mise en danger du salarié lui-même ou de ses collègues...).

Les entreprises doivent donc se préoccuper des risques générés par les addictions par une politique de prévention. Celle-ci doit passer par l'élaboration d'une démarche collective, sans négliger la prise en charge individuelle.

I – ETAT DES LIEUX DES ADDICTIONS

I-A) ADDICTIONS : QU'EST-CE QUE C'EST ?

L'addiction se caractérise par la **dépendance**, c'est-à-dire **l'impossibilité répétée de contrôler un comportement et la poursuite de ce comportement** en dépit de la connaissance des conséquences négatives.

Une conduite addictive peut être liée à :

- **des produits** : alcool, tabac, caféine, médicaments, drogues... réunis sous l'appellation de **substances psychoactives**, c'est-à-dire susceptibles de modifier le comportement ;
- **des dépendances comportementales** : le workaholisme (dépendance au travail), la technodépendance (dépendances aux

technologies de communication), la dépendance affective (comportement obsessionnel ou compulsif).

Les addictions aux substances psychoactives sont responsables de plus de 100 000 décès par an (accidents et maladies) en France dont près de 40 000 par cancer. Elles interviennent dans 30% de la mortalité précoce (c'est-à-dire avant 65 ans).

Consommateurs réguliers en France :

Alcool	9,7 millions
Tabac	11,8 millions
Médicaments psychotropes	3,8 millions
Cannabis	1,2 millions

En France, 15% des salariés sont en souffrance du fait de l'alcool, ce qui fait de la prévention contre l'addiction à l'alcool un enjeu primordial pour la santé au travail.



On peut tous recourir à un comportement sur un mode addictif mais tout le monde ne sera pas nécessairement dépendant de ce type de comportement. Face à un même environnement, seuls certains s'engageront vers une pratique dépendante.

Les comportements addictifs sont dus à différents **facteurs** :

- psychologiques (besoin de compensation, recherche de bien-être...),
- biologiques (mécanisme de récompense / plaisir),
- sociaux (pratiques et cultures d'un environnement privé ou professionnel, isolement, stratégies d'évitement ou d'adaptation, mal-être...)

Il conviendra d'identifier ces facteurs pour prévenir/guérir un comportement addictif.

I-B) ADDICTIONS : LES CONSÉQUENCES

Les effets de la prise de substances psychoactives sont multiples ; leur durée et leur intensité varient suivant les produits, la quantité consommée, la régularité de la consommation, les caractéristiques physiques du consommateur (âge, sexe, métabolisme...).

Exemples :

- **cannabis** : apparition des effets 15 à 20 minutes après inhalation chez un consommateur occasionnel, un peu plus tard chez un usager régulier. Les effets s'estompent en plusieurs heures (de 4 à 24 heures selon la dose) ;
- **alcool** : pic d'alcoolémie entre 15 à 30 minutes à jeun et 45 minutes à 1 heure lors d'un repas ; l'alcoolémie ne diminue en moyenne que de 0,15g/l par heure.

On peut citer pêle-mêle : troubles de la mémoire, agressivité, anxiété, fatigue, insomnie, perte de repères, baisse de la vigilance, troubles de l'humeur, cancers, pathologies...



Vous trouverez en annexe un tableau récapitulatif des principaux effets de certaines substances ainsi qu'un rappel des dangers liés à l'alcool.

A plus long terme et en cas de consommation régulière, le **risque psychosocial** peut apparaître : perte du relationnel (isolement), désintérêt du travail, conflits avec son entourage professionnel et privé, retentissement de l'altération de la vie personnelle dans le travail...

L'impact des comportements addictifs sur le travail peut également être multiple, ce qui génère un coût pour l'entreprise :

- augmentation des comportements à risques pouvant générer des accidents du travail (mauvaise appréciation du danger, perte de repères, troubles),
- baisse de l'efficacité du travail (diminution des capacités de concentration, de vigilance),
- augmentation de l'absentéisme et retards répétés (notamment après le WE).

II – ADDICTIONS ET RISQUES PROFESSIONNELS

II-A) OBLIGATION DE SÉCURITÉ

Les conduites addictives et certaines consommations occasionnelles peuvent être à l'origine d'accidents du travail ou d'autres risques professionnels (violences, harcèlements, stress...) en milieu de travail.

.Obligation pesant sur l'employeur :

Le code du travail mettant l'obligation de sécurité de résultat à la charge de l'employeur, ce dernier doit tenir compte de ces conduites dans sa démarche de prévention des risques professionnels :

- elles doivent faire l'objet d'une **évaluation des risques**,
- cette évaluation doit être intégrée dans le

document unique,

- des **mesures de prévention** doivent être précisées dans le document unique, et mises en œuvre.

En cas de manquement à son obligation de sécurité de résultat, l'employeur peut être poursuivi pour faute inexcusable et sa responsabilité pénale peut être engagée (en cas notamment de non assistance à personne en danger). L'employeur est par ailleurs responsable des dommages que ses salariés peuvent causer à des tiers (art.138 du code civil).

Les outils réglementaires à la disposition de l'employeur pour prévenir les risques liés aux consommations occasionnelles et aux conduites addictives sont :

- le **règlement intérieur**, obligatoire dans les entreprises de 20 salariés et plus, qui est le document dans lequel l'employeur fixe les mesures d'hygiène et de sécurité ainsi que celles relatives à la discipline (art.L1321-1 CT) ;
- les **interdictions réglementaires de consommation** :
 - o **pour l'alcool** : interdiction d'introduire, de distribuer des boissons alcooliques, ou de laisser entrer ou séjourner des personnes en état d'ivresse sur le lieu de travail (art.R4228-20 et R4228-21 CT) ;
 - o **pour les stupéfiants** (cannabis, cocaïne..) : interdiction générale de consommation (art.L3421-1 du code de la santé publique) ;
 - o **pour le tabac** : interdiction de fumer sur les lieux de travail (art.R3511-1 à R3511-14 du code de la santé publique) ;
- **l'interdiction de conduite** en état d'ivresse, sous l'emprise d'un état alcoolique et/ou en ayant fait usage de stupéfiant (sanctionnée pénalement par le code de la route).



Bien que non obligatoire dans les entreprises de moins de 20 salariés, le règlement intérieur peut s'avérer utile à condition de respecter toutes les dispositions légales et réglementaires le concernant.

*Dans le cas où les petites entreprises ne souhaitent pas établir de règlement intérieur, un simple **règlement interne** peut notamment fixer les limites de l'usage de l'alcool dans l'établissement ainsi que les modalités de contrôle, par exemple pour les **pots organisés régulièrement en fin de tournage** (autorisation préalable de l'employeur, durée, horaires, service de consommation et non libre service, etc).*

Un **modèle de règlement interne** (ou d'extrait de règlement intérieur) sur l'alcool et autres substances psychoactives dans l'entreprise est proposé en annexe de la présente Lettre.

Le pouvoir de direction de l'employeur peut même aller en cas de besoin jusqu'au **licenciement** pour remplir l'obligation de sécurité (éviter la mise en danger du salarié et/ou de ses collègues).

Ce ne sera toutefois possible que si le comportement du salarié a des conséquences sur l'accomplissement de son travail. Le licenciement ou la rupture pour faute grave pourra même être caractérisé si la situation n'est pas nouvelle et que le salarié a eu des avertissements antérieurs pour le même motif, s'il fait preuve de violences physiques ou s'il met en danger la vie d'autrui.



*Attention ! Le licenciement ou la rupture ne sera pas recevable, quand bien même les conditions ci-dessus sont réunies, **si l'employeur lui-même ne respecte pas les interdictions relatives à l'alcool** prévues dans le code du travail.*

Il en a ainsi été jugé dans une affaire où le salarié avait introduit de l'alcool sur le lieu de travail à l'occasion d'un pot de fin d'année. Il avait été licencié mais les juges ont considéré ce licenciement sans cause réelle et sérieuse au motif que les salariés de l'entreprise pouvaient se procurer une boisson alcoolisée par jour auprès d'un distributeur automatique situé dans l'entreprise. De plus, la direction de l'entreprise invitait régulièrement les salariés à des repas ou pots qui se déroulaient pendant la journée de travail, à l'intérieur de l'entreprise, au cours desquels étaient servies des boissons alcoolisées.

Les juges ont donc estimé que dans la mesure où l'employeur ne respectait pas lui-même l'interdiction d'alcool sur le lieu de travail, il ne pouvait reprocher au salarié l'introduction dans l'entreprise et la consommation occasionnelle de ce type de boisson.

Enfin, on signalera le risque qu'un refus d'embauche motivé par l'état de santé du candidat, soit jugé comme discriminatoire, s'il n'est pas fondé sur un avis d'inaptitude constaté par le médecin du travail.

.Obligation pesant sur le salarié :

L'obligation de sécurité pour le salarié est prévue dans le code du travail (art.L4122-1 CT) : il lui incombe « de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail. »

Dans certaines situations de consommation occasionnelles ou de conduites addictives où il existe

un danger grave et imminent pour la vie et la santé d'un salarié, les **droits de retrait et d'alerte** peuvent être mis en œuvre (art. L4131-1 et L4131-2CT). La situation doit être appréciée strictement du point de vue de la santé et de la sécurité au travail, et non au regard de la morale ou d'un jugement de valeur quelconque.

II-B) MESURES DE PRÉVENTION

.Contrôles et dépistages :

Les moyens de contrôle de l'exposition d'un salarié à une substance psychoactive les plus courants sont **l'alcootest, le dépistage biologique de stupéfiants et les fouilles des vestiaires.**

La mise en œuvre de ces moyens de contrôle est **strictement encadrée** de par la nécessité de respecter la vie privée et les libertés individuelles des salariés.

C'est pourquoi les deux premiers moyens précités seront **davantage du ressort du médecin du travail**, soumis au respect du secret médical, que de celle de l'employeur, qui aura l'initiative de la fouille des vestiaires.

D'ailleurs, le dépistage biologique ne pourra jamais être réalisé par l'employeur. Seul l'alcootest peut être utilisé par l'employeur, mais uniquement si :

- le règlement intérieur le prévoit ;
- les fonctions du salarié le justifient (manipulation de machines ou de produits dangereux, conduite de véhicules..).

En outre, le salarié doit avoir la possibilité de contester l'alcootest par un autre test ou une contre-expertise.

On rappellera que le médecin du travail peut également recourir aux alcootests notamment dans le cadre de la visite médicale afin de vérifier l'aptitude du salarié. Les résultats du test seront soumis au secret médical, l'employeur connaîtra seulement l'avis d'aptitude qui sera délivré.



*On recommandera d'en référer systématiquement au médecin du travail par mesure de prudence. En outre, il sera opportun d'organiser la présence de **témoins** lors de tout test d'alcoolémie.*

*En revanche, l'employeur peut tout à fait **mettre à disposition, gratuitement, des éthylotests** à ses salariés, notamment lorsqu'un pot est organisé.*

Dans ce cas, c'est en effet le salarié qui choisit lui-même de contrôler l'impact de sa consommation d'alcool et le résultat ne sera connu que de lui.

Plus généralement, le dépistage systématique ne peut

en aucun cas se justifier ; il ne peut concerner que des postes comportant de grandes exigences en matière de sécurité et de maîtrise du comportement.

En ce qui concerne les fouilles de vestiaires, la jurisprudence en admet le principe pourvu qu'elles soient réalisées dans les cas et aux conditions prévus au règlement intérieur, en présence du salarié et celui-ci ayant été prévenu, et strictement à des fins de sécurité.

. Retrait du poste :

Lorsqu'une consommation de substances psychoactives est mise en évidence et qu'elle est dangereuse pour le salarié ou pour son entourage, il n'existe pas de disposition réglementaire spécifique en ce qui concerne le retrait du poste.

On rappellera toutefois que :

- le code du travail prévoit l'interdiction de laisser entrer ou séjourner sur le lieu de travail des personnes en état d'ivresse ;
- constituent des délits le fait de laisser une personne hors d'état de se protéger ou d'omettre de porter secours (articles 223-3 et 223-6 du code pénal).

L'employeur **ne doit donc pas laisser le salarié se rendre sur son poste de travail** s'il est manifestement soumis aux effets d'une substance psychoactive. Il doit l'inviter à **rentrer chez lui, après une phase de dégrisement**. Si le salarié est venu avec son véhicule personnel, l'employeur **ne doit pas le laisser repartir par ses propres moyens** mais il doit le faire raccompagner à son domicile. En effet, la responsabilité de l'employeur pourrait être engagée, du fait de son obligation générale de sécurité, si le salarié était victime d'un accident sur le trajet du retour à son domicile.

 On recommandera là encore de faire appel au médecin du travail à qui il appartient de conseiller l'employeur et d'apprécier l'aptitude du salarié à assurer le poste, en décidant éventuellement que le salarié soit temporairement retiré de son poste, adressé à son médecin traitant et revu à son retour effectif à son poste. **Le CMB a mis en place une Cellule Alcool** depuis octobre 2010. Cette structure permet la prise en charge et l'orientation du salarié vers des structures extérieures adaptées et constitue un soutien pédagogique pour les entreprises. Figure par ailleurs en annexe un **protocole de gestion d'un état addictif dans l'urgence (exemple : ivresse)**.

. Démarche collective de prévention :

Les mesures à prendre en cas de situations d'urgence individuelles ne peuvent répondre qu'à des problématiques ponctuelles. Elles n'auront que peu d'efficacité dans une politique globale de prévention des comportements addictifs sur les lieux de travail.

Des **actions d'information et de sensibilisation** sont nécessaires en ce qu'elles permettront de faire tomber les idées fausses et/ou les tabous sur les addictions. Cette démarche sera d'autant plus acceptée par le collectif de travail qu'elle aura été élaborée dans un esprit d'accompagnement et de soutien pour répondre à une logique de santé et de sécurité, et non dans une logique répressive tendant à juger les comportements privés des individus.

 Dans notre secteur composé essentiellement de très petites entreprises et où les salariés ne sont présents que pour quelques semaines, la mise en place de cette démarche globale se fera essentiellement avec l'aide des médecins et préventeurs du CMB. Celui-ci a d'ailleurs mis en place en octobre 2010 une Cellule Alcool (01 49 27 60 10 / c.bodin@cmb.asso.fr) dont l'une des missions est de proposer un appui pédagogique aux entreprises.

Nonobstant l'apport du CMB, les entreprises pourront d'ores et déjà :

- évaluer le risque « addictions » dans l'entreprise et l'inscrire le cas échéant dans le document unique ;
- définir avec les chefs de poste la conduite à tenir en cas d'urgence (cf plus haut et protocole de gestion d'une situation d'urgence en annexe),
- rappeler le rôle d'alerte que doit avoir chaque salarié ;
- donner les outils pour permettre à chacun de déceler une situation nécessitant d'intervenir (cf fiche de constat en annexe) ;
- faire connaître les numéros verts nationaux existants ainsi que les sites internet d'information.

Numéros verts et sites internet :

Tabac info service	0 825 30 93 10
Ecoute alcool	0 811 91 30 30
Ecoute cannabis	0 811 91 20 20
Drogues info service	0 800 23 13 13
Site Drogues et dépendances (MILDT)	www.drogues-dependances.fr

 **Le cas des pots de fin de tournage :**

Ces pots sont organisés très fréquemment et des boissons alcoolisées autres que celles autorisées par le code du travail (qui sont : vin, bière, cidre, poiré, hydromel non additionné d'alcool) peuvent être présentes.

Il convient de rappeler **que l'accident de trajet est un accident du travail**. Par conséquent, l'employeur est responsable si un salarié est impliqué dans un accident de la route sur le retour du pot alors que **l'employeur a organisé lui-même le pot, dans ou hors de ses locaux, ou a eu connaissance de l'organisation de ce pot**.

On recommandera donc de **supprimer l'alcool** des pots de fin de tournage (en expliquant les raisons aux salariés), **ou à tout le moins, de :**

- . mettre en place un **service de consommation** en lieu et place d'un libre service,
- . **ne proposer qu'un verre** de vin ou une coupe de champagne puis des boissons non alcoolisées,
- . offrir systématiquement de quoi **se restaurer** en parallèle,
- . **distribuer des ethyloests**,
- . **prévoir des taxis** pour le retour des salariés qui en auraient besoin.

☞ Liens utiles :

Guides de l'INRS :

[http://www.inrs.fr/inrs-pub/inrs01.nsf/IntranetObject-accesParReference/INRS-FR/\\$FILE/fset.html](http://www.inrs.fr/inrs-pub/inrs01.nsf/IntranetObject-accesParReference/INRS-FR/$FILE/fset.html)

[http://www.inrs.fr/inrs-pub/inrs01.nsf/IntranetObject-accesParReference/INRS-FR/\\$FILE/fset.html](http://www.inrs.fr/inrs-pub/inrs01.nsf/IntranetObject-accesParReference/INRS-FR/$FILE/fset.html)

[http://www.inrs.fr/inrs-pub/inrs01.nsf/intranetobject-accesparreference/TC%20121/\\$file/tc121.pdf](http://www.inrs.fr/inrs-pub/inrs01.nsf/intranetobject-accesparreference/TC%20121/$file/tc121.pdf)

Guide « L'alcool sur les lieux de travail » :

http://www.msa-cotesnormandes.fr/files/msa1450/msa1450_1253188910385_GUIDE_ALCOOL_EN_ENTREPRISE.pdf

LA « BOÎTE À OUTILS » : CONSEILS PRATIQUES

Métiers du bois: comment installer le dispositif aspiration - ventilation

La Direccte Alsace vient de publier un document de synthèse sur la marche à suivre pour installer un dispositif d'aspiration-ventilation avec les principales références réglementaires.



Nous vous recommandons de vous appuyer également sur les documents de l'INRS : « Guide sur la seconde transformation du bois » (ED750), le « Dossier d'installation de ventilation » (ED6008) et « L'aide-mémoire juridique »(TJ5).

🔗 Lien vers les guides de la Direccte et de l'INRS :
http://www.cram-alsace-moselle.fr/Prevent/doc/pdfreco/asp_ventil_bois.pdf

[http://www.inrs.fr/INRS-PUB/inrs01.nsf/inrs01_catalog_view_view/056B9CC12CEE0E4AC12570A40048C915/\\$FILE/ed750.pdf](http://www.inrs.fr/INRS-PUB/inrs01.nsf/inrs01_catalog_view_view/056B9CC12CEE0E4AC12570A40048C915/$FILE/ed750.pdf)

[http://www.inrs.fr/INRS-PUB/inrs01.nsf/inrs01_catalog_view_view/6672F6056AED0334C12572C900380323/\\$FILE/ed6008.pdf](http://www.inrs.fr/INRS-PUB/inrs01.nsf/inrs01_catalog_view_view/6672F6056AED0334C12572C900380323/$FILE/ed6008.pdf)

[http://www.inrs.fr/INRS-PUB/inrs01.nsf/inrs01_catalog_view_view/BC59B8C674A34467C1256CC600461922/\\$FILE/tj5.pdf](http://www.inrs.fr/INRS-PUB/inrs01.nsf/inrs01_catalog_view_view/BC59B8C674A34467C1256CC600461922/$FILE/tj5.pdf)

Métiers du bois: formation à la sécurité

La Lettre d'information n°6 contenait un focus sur les dangers liés à l'exposition aux poussières de bois.

Compte tenu des risques induits par l'utilisation des machines à bois, qu'il s'agisse de l'exposition aux poussières de bois ou des machines elles-mêmes, le CCHSCT Cinéma a travaillé avec des organismes de formation pour mettre en place une formation spécifique à l'utilisation en sécurité de ces machines.

Le CFPTS propose désormais cette formation dans son calendrier de formation 2012. Elle s'intitule "La prévention des risques dans la construction – bois des décors de cinéma".



Nous invitons les salariés oeuvrant dans la construction de décors de suivre cette formation d'une semaine (16-20 avril 2012). Le référentiel a été élaboré par le Délégué à l'Hygiène et à la Sécurité du CCHSCT Cinéma.

🔗 Lien vers la présentation du CFPTS :
http://www.cfpts.com/?id_page=4&search=1&id_secteur=6&id_formatio n=443

« BON À SAVOIR » : PANORAMA DE L'ACTUALITÉ

Habilitation électrique : Deux référentiels de formation coexistent

Dans la Lettre d'information n°8, nous vous informions de la nouvelle réglementation sur le risque électrique, et notamment le fait que l'habilitation électrique devenait obligatoire à compter du 1^{er} juillet 2011.

Nous soulignons cependant une difficulté d'application dans le temps des nouveaux textes. En effet, **les référentiels définissant les différentes catégories d'habilitation figureront dans une norme homologuée et donc obligatoire, dénommée NF C 18-510.**

Cette norme obligatoire est en réalité la norme qui servait jusque là de référence pour l'habilitation mais qui n'était pas obligatoire : la norme UTE C 18-510. L'homologation de cette norme n'a pas pu être réalisée pour le 1^{er} juillet 2011, le travail de mise à jour (rendu nécessaire du fait des nouvelles exigences techniques apparues dans la nouvelle réglementation sur le risque électrique) étant fastidieux. L'UTE a ainsi indiqué que la nouvelle norme ne devrait paraître qu'au 4^e trimestre 2011, ce qui laisse augurer une homologation d'ici début 2012 au plus tard.

Il convenait donc de savoir quel référentiel l'employeur devait utiliser pour habilitier leurs salariés à compter du 1^{er} juillet 2011 : vaut-il mieux se baser sur l'ancienne norme ou sur le projet de la nouvelle ?

Un courrier du Ministère du Travail en date du 4 juillet 2011 adressé à l'UTE apporte des éléments de réponse : « *En ce qui concerne les salariés ne disposant pas d'une habilitation, les employeurs auront le choix de la leur délivrer selon les modalités du projet de norme NF*

C 18-510, ou conformément à l'actuelle norme UTE C 18-510 ». **Les employeurs ont donc le choix du référentiel de formation**, et il revient aux organismes de formation de pouvoir proposer aux stagiaires une formation basée sur les deux référentiels.

Pour les salariés ayant déjà une habilitation en cours pour leur contrat de travail (ce cas concerne surtout les salariés permanents ou CDD de longue durée), le Ministère du travail précise qu'ils bénéficieront le cas échéant d'un recyclage. Un délai de 3 ans à compter du 1^{er} juillet 2011 sera laissé afin de permettre à ces salariés de se former à la nouvelle réglementation.



Dans la Lettre d'information n°8, nous préconisons aux employeurs de se baser sur l'actuelle norme UTE C 18-510 car le projet de norme NF C 18-510 n'existait pas encore.

Celui-ci est désormais gratuitement sur le site de l'Afnor (cf lien ci-après).

L'actuelle norme UTE 18-510 est toujours disponible à la vente sur le site de l'UTE au tarif de 65,50 € HT.

Le CCHSCT Cinéma tient à disposition des entreprises un exemplaire de ces deux référentiels.

🔗 Lien vers le projet de norme :

http://www.enquetes-publiques.afnor.org/VAR/1/15/1507/doc/7402/fichiers/M_projet.pdf

Poids lourds : Nouveau régime des interdictions de circulation

Les véhicules ou ensemble de véhicules de **plus de 7,5 tonnes** de poids total autorisé en charge

(PTAC), de transports routiers de marchandises dangereuses et non dangereuses à l'exclusion des

véhicules spécialisés et des engins agricoles, sont soumis à des restrictions de circulation.

Un arrêté du 11 juillet 2011 a remplacé le précédent arrêté du 28 mars 2006.

INTERDICTIONS DE CIRCULER

Sur ce point, rien ne change.

. Interdiction générale :

Les poids lourds sont interdits de circuler sur l'ensemble du réseau routier :

- les samedis de 22 h aux dimanches 22 h ;
- de 22 h les veilles de jours fériés à 22 h le lendemain.

. Interdictions complémentaires :

Des interdictions complémentaires sont fixées, pour chaque année, par un arrêté et dans les conditions suivantes :

- **en période estivale, sur l'ensemble du réseau** : durant 5 samedis, de 7 heures à 19 heures, puis de 0 heure à 22 heures le dimanche qui suit. La circulation est autorisée de 19 heures à 24 heures les samedis concernés ;
- **en période hivernale, sur le réseau Rhône-Alpes** : durant 5 samedi, de 7 heures à 18 heures, ainsi que de 22 heures à 24 heures puis de 0 heure à 22 heures le dimanche qui suit. La circulation est autorisée de 18 heures à 22 heures les samedis concernés.

Un arrêté fixe chaque année les samedis concernés ainsi que les sections concernées du réseau Rhône-Alpes. L'arrêté du 21 janvier 2011 fixe ces dates et sections pour l'année 2011.

DÉROGATIONS À L'INTERDICTION

L'arrêté du 11 juillet 2011 a abrogé l'arrêté du 28 mars 2006, lequel prévoyait la possibilité de demander auprès du préfet du lieu de départ une dérogation de courte durée pour pouvoir circuler pendant les périodes d'interdiction susvisées.

Si cette possibilité existe toujours dans l'arrêté du 11 juillet 2011, elle est **devenue beaucoup plus restrictive** que dans l'arrêté du 28 mars 2006. Ainsi, elle n'est notamment possible que pour « les transports indispensables et urgents pour répondre à une situation de crise ou à des événements d'une particulière gravité (...) ». Les transports pour des raisons de tournage, qui étaient susceptibles auparavant d'obtenir une dérogation de courte durée sur l'accord du préfet, ne semblent désormais plus pouvoir bénéficier de dérogation.

Par ailleurs, l'arrêté du 11 juillet 2011 prévoit toujours, comme précédemment, la possibilité de déroger à titre permanent à l'interdiction de circuler pour les véhicules indispensables à l'installation de manifestations notamment culturelles, sous réserve que la manifestation justifiant le déplacement se déroule le jour même ou le lendemain au plus tard de ce déplacement. Mais le ministère en charge des transports a confirmé au CCHSCT Cinéma que les transports liés au tournage d'un film ne rentrent pas dans cette dérogation.

Par conséquent, depuis le 20 juillet 2011, les transports pour raisons de tournage devront systématiquement respecter les interdictions de circulation.



Nous allons interroger les partenaires sociaux membres du CCHSCT Cinéma pour étudier l'opportunité de solliciter auprès du ministère des Transports une dérogation aux interdictions de circuler pour les transports liés à un tournage.

Par ailleurs, nous vous rappelons qu'au-delà des restrictions de circulation, vous devez également **vérifier que les salariés à qui seront confiés ces véhicules :**

- . sont titulaires de l'attestation de formation à la conduite des poids lourds (FIMO ou/et FCO),
- . disposent de leur carte de conducteur si vous louez des véhicules récents équipés de chronotachygraphe électronique,
- . que la dernière date de vérification des hayons si les véhicules en sont équipés a été faite il y a moins de six mois (article R4311-4 CT),
- . que les véhicules sont bien équipés d'un gilet rétro-réfléchissant et d'un triangle de pré-signalisation.

Par ailleurs, sur le site de Bison futé, vous trouverez le calendrier des restrictions (avec dates et horaires), ainsi que les restrictions d'accès aux tunnels.

🔗 Lien vers les textes :

http://www.legifrance.gouv.fr/jopdf/common/jo_pdf.jsp?numJO=0&dateJO=20110719&numTexte=3&pageDebut=12369&pageFin=12371

http://www.legifrance.gouv.fr/jopdf/common/jo_pdf.jsp?numJO=0&dateJO=20110202&numTexte=3&pageDebut=02072&pageFin=02073

Antichutes :

Retrait de la norme EN 353-1

Dans un avis aux importateurs, distributeurs, installateurs et utilisateurs d'équipements de protection individuelle contre les chutes de hauteur, publié le 14 avril 2011, l'Administration a fait part de l'interdiction de mise sur le marché de l'antichute mobile de type HACA Leitern 0529.7102, construit selon la norme EN 353-1, qui vise les antichutes mobiles incluant un support d'assurage rigide.

Cette norme avait été retirée par la Commission européenne de la liste des normes harmonisées le 19 mars 2010.

Les antichutes concernés par cette norme sont des équipements de protection individuelle comprenant un support rigide et un antichute mobile. Le support rigide peut être un rail ou un câble métallique qui est destiné à être fixé à une structure telle que pylône cheminée, etc, de manière à limiter les mouvements latéraux du support.

Ce type de dispositif avait fait l'objet de la norme EN 353-1 qui avait été publiée en 2003 et conférait ainsi aux produits conçus selon cette norme une présomption de conformité avec les règles européennes d'hygiène et de sécurité.

Le Royaume-Uni avait constaté que la méthode d'essai prévue par **la norme ne testait pas certaines conditions de chute raisonnablement prévisibles**, comme une chute en arrière ou une chute latérale, entraînant ainsi un risque important de défaillance du système de protection.

La norme a en conséquence été retirée par la Commission européenne de la liste des normes harmonisées dans une décision du 19 mars 2010, car elle ne satisfaisait pas aux exigences de santé et de sécurité.

Ce retrait de la norme signifie :

- 1°/ que les dispositifs d'antichutes mobiles assurant un support d'assurage rigide ne peuvent plus être mis sur le marché en se référant uniquement à la norme EN 353-1

puisque celle-ci n'est plus à même de présumer que ces EPI apporte une protection suffisante ;

- 2°/ que ce type de dispositifs antichutes mis sur le marché antérieurement au 23 mars 2010, date de parution de la décision de la Commission européenne du 19 mars 2010, peuvent présenter des risques pour la sécurité des utilisateurs, bien qu'étant porteur du marque CE de conformité.

Les responsables de la mise sur le marché de ces dispositifs doivent donc soumettre leurs produits à des essais complémentaires auprès d'un organisme accrédité afin que leur **conformité soit réévaluée** part rapport aux exigences de santé et de sécurité. La mise à jour de l'attestation d'examen CE de type ainsi délivrée par l'organisme témoignera ainsi que les produits répondent bien aux exigences de sécurité attendues.

Les utilisateurs de ces dispositifs (employeurs louant ce matériel et salariés disposant de leur propre matériel) **devront s'enquérir auprès du fabricant, du vendeur ou du loueur que cette réévaluation a bien été faite**. En fonction de ces résultats, les employeurs devront prendre toutes les mesures pour assurer la sécurité de leurs salariés.



En France, seule l'organisme Apave est habilité à procéder aux examens CE sur ces produits. Par ailleurs, en attendant une réévaluation de la conformité des dispositifs concernés, les utilisateurs peuvent recourir aux dispositifs antichutes de norme EN 353-2 (antichutes mobiles avec un support flexible).

 Lien vers les avis:

http://www.legifrance.gouv.fr/jopdf/common/jo_pdf.jsp?numJO=0&dateJO=20110414&numTexte=76&pageDebut=06586&pageFin=06586

http://www.legifrance.gouv.fr/jopdf/common/jo_pdf.jsp?numJO=0&dateJO=20100928&numTexte=86&pageDebut=17531&pageFin=17532

Fléchage des tournages : Zones non accessibles aux piétons

LE Délégué à l'Hygiène et à la Sécurité du CCHSCT Cinéma constate régulièrement, lors de visites de tournages, des fléchages d'itinéraires sur des îlots d'autoroute, ce qui représente un grave manquement aux règles élémentaires de sécurité.

L'autoroute et la route express sont strictement interdites aux piétons ; ces dispositions sont également applicables aux bretelles de raccordement autoroutières. Les automobilistes, en cas d'incident, doivent allumer leurs feux de détresse, sortir du côté droit du véhicule, passer de l'autre côté de la glissière de sécurité lorsqu'elle existe et marcher jusqu'à la prochaine borne téléphonique située tous les 2 km.

Il convient de rappeler les principes de prévention suivants :

. L'accès des autoroutes est interdit à la circulation (Art R421-2 du Code de la route):

- 1° Des animaux ;
- 2° Des piétons ;
- 3° Des véhicules sans moteur ;
- 4° Des véhicules à moteur non soumis à immatriculation ;
- 5° Des cyclomoteurs ;
- 6° Des tricycles à moteur dont la puissance n'excède pas 15 kilowatts et dont le poids à vide n'excède pas 550 kilogrammes ;
- 7° Des quadricycles à moteur ;
- 8° Des tracteurs et matériels agricoles et des matériels de travaux publics. Toutefois, sur les

autoroutes, la circulation des matériels de travaux publics peut être admise sur autorisation du préfet ou, par délégation, du directeur départemental de l'équipement ;

9° Des ensembles de véhicules comprenant plusieurs remorques et des ensembles de véhicules composés d'un véhicule articulé et d'une remorque dont la circulation est soumise à autorisation du préfet en application de l'article R. 433-8.

. Le fait pour tout piéton de circuler sur une autoroute est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la première classe.

. Le fait, pour tout conducteur, de contrevenir aux dispositions du présent article est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la deuxième classe.



On recommandera aux productions et notamment à la régie, en charge du fléchage des itinéraires pour accéder aux tournages, d'éviter ces pratiques dangereuses, dont l'employeur sera responsable. Les GPS sont de plus en plus courants (intégrés ou ajoutés aux véhicules, disponibles sur certains téléphones portables), ce qui devrait permettre aux équipes de trouver le lieu de tournage. La régie peut également faire circuler des plans d'accès, via les feuilles de services ou par mail.

Jurisprudence :

Responsabilité pénale des personnes morales

La responsabilité pénale des personnes morales tend à devenir une **responsabilité autonome**.

Deux nouvelles décisions rendues par la Cour de cassation les 1^{er} et 15 février 2011 confirment un certain nombre d'évolutions relatives à la responsabilité des personnes morales.

Tout d'abord, cette responsabilité est de plus en plus souvent recherchée par les juges; elle remplit désormais un de ses objectifs: **alléger celle, très lourde, pesant sur le chef d'entreprise**. Par

ailleurs, dans l'application qu'en font les juges, cette responsabilité pénale des personnes morales tend à devenir une responsabilité autonome, en contradiction avec les termes même de la loi. Les deux affaires, ci-dessous résumées, sont relatives à des accidents consécutifs à un non-respect des règles applicables aux travaux faisant intervenir plusieurs sociétés.

Dans une première affaire, la SNCF est condamnée, à une amende de 6 000 euros, suite aux blessures subies par un de ses agents alors qu'il procédait à

des travaux de changements de traverses ; travaux auxquels prenait part une entreprise tierce. Il est reproché à la prévenue d'avoir **établi un plan de prévention des risques sans encadrement du chantier et sans coordination des acteurs de terrain**. Mais il faut surtout noter que cette faute est directement imputée à la personne morale, **sans qu'il soit fait référence à l'intervention d'un organe ou représentant**. Une telle décision montre l'évolution qui s'est produite depuis certains arrêts de la chambre criminelle qui cassaient des décisions ayant recherché la présence de l'élément moral de l'infraction chez la personne morale elle-même et non pas chez son organe ou représentant.

Dans une seconde affaire, lors d'une opération de déchargement de ferrailles sur le site exploité par une société, un ensemble routier s'était renversé sur le côté, tuant le conducteur.

Poursuivie pour homicide involontaire, la société mettait en avant les dispositions de l'ancien article R.237-1 al. 4 du code du travail. Selon ces dispositions, « *lorsque les opérations de déchargement/chargement impliquent les mêmes entreprises et revêtent un caractère répétitif et qu'elles sont effectuées sur les mêmes emplacements mettant en œuvre le même mode opératoire, les mêmes véhicules et matériel, un seul protocole est établi* ».

Or, en l'espèce, il est apparu que l'existence d'un protocole de sécurité aurait permis de faire apparaître la topographie de la zone de l'accident, laquelle présentait une déclivité à l'origine de

l'accident mortel. La société mise en cause faisait valoir que le groupe auquel elle appartenait avait conclu, avec la société de transport, un protocole global de sécurité relatif au chargement et déchargement des livraisons de ferrailles, incluant toutes les phases du chargement ou déchargement. Elle estimait donc, en application des dispositions de l'ancien article R.237-1, que le fait de ne pas avoir établi un protocole de sécurité spécifique ne pouvait être retenu à son encontre.

L'argument n'a cependant pas été pris en compte car, **si les modes opératoires présentaient effectivement un caractère répétitif, les entreprises concernées et les emplacements des opérations n'étaient plus les mêmes** qu'au moment où le protocole avait été signé. Mais, comme dans l'affaire précédente, **aucune référence n'est faite à l'intervention d'un organe ou représentant** et c'est bien la responsabilité de la société qui a été directement recherchée.

Une telle solution entraîne, pour les juges, une double simplification : **il n'est plus nécessaire d'identifier la personne physique, auteur des faits, pour vérifier si elle a une des qualités requises par la loi**. Par ailleurs, il n'est pas davantage nécessaire de raisonner en termes "d'auteur direct et auteur indirect" ainsi que de "faute simple et faute qualifiée" puisque ces distinctions ne jouent pas pour les personnes morales.

Responsabilité du délégataire de pouvoirs

Dans un arrêt du 7 juin 2011, la Cour de cassation a mis en cause la responsabilité de l'employeur mais également du délégataire de pouvoirs dans les blessures subies par un salarié. La responsabilité du chef de poste, visée par les prévenus, a été écartée.

Un salarié, employé comme palefrenier à Disney Village, a été blessé alors qu'il apportait son aide à l'enlèvement des poteaux d'une clôture ancrés dans des plots en béton. Plusieurs raisons permettent d'expliquer l'accident :

- tout d'abord, les travaux auxquels participait la victime **ne relevaient pas de ses fonctions** qui étaient celles d'un palefrenier uniquement chargé de l'entretien des animaux et des écuries ; c'était d'ailleurs la première fois qu'il prenait part à des travaux d'aménagement des installations fixes du site ;
- ensuite, et surtout, ces travaux avaient été

entrepris avec un matériel inapproprié puisque, pour extraire les poteaux, a été utilisé un engin de manutention, dit « manitou », normalement destiné au levage de charges lourdes.

Poursuivis pour blessures involontaires, la société Euro Disney et le vice-président de Disney Village, titulaire d'une délégation de pouvoirs, ont été relaxés par le tribunal correctionnel mais le jugement a été informé en appel.

Devant la Cour de cassation, la défense des prévenus consistait, essentiellement, à **imputer les fautes commises au responsable des écuries, supérieur hiérarchique de la victime**. Selon eux, en effet, ce dernier avait de lui-même pris l'initiative de mettre à exécution les travaux, au prétexte de les terminer rapidement, et il n'avait pas, comme cela était prévu, saisi le chargé de mission et les membres

du CHSCT afin qu'ils décident si l'opération devait être réalisée par une entreprise extérieure ou le service de maintenance. C'est également lui qui avait décidé d'employer et de manœuvrer le « manitou » alors même qu'il savait, **du fait de sa formation et des consignes reçues, qu'il n'avait pas le droit de conduire un tel engin.**

Une telle argumentation visant à expliquer l'accident par la seule initiative dangereuse et imprévisible de ce salarié n'a cependant pas convaincu les juges car **s'il y a eu des « errements » de sa part, ceux-ci ont été rendus possibles du fait de nombreuses négligences et insuffisances dans l'organisation de la sécurité,** qui sont imputables

aux prévenus. Ainsi le salarié avait pu obtenir, du service de maintenance, la mise à disposition du « manitou » sans avoir produit d'autorisation personnelle de conduite d'un tel engin et avait pu le conduire jusqu'au chantier, soit sur une distance de plusieurs centaines de mètres, sans rencontrer d'opposition.

Il appartenait donc aux prévenus de **veiller plus efficacement au respect de leurs propres consignes de sécurité concernant l'utilisation de certains matériels.** Ne pas l'avoir fait constitue pour les juges une faute aggravée à la charge du délégataire de pouvoirs.

Conduites addictives dans les arts du spectacle

Par le Docteur Marie-France CACHAT, Médecin du travail

Les arts du spectacle se caractérisent tant par une grande variété des lieux, rythmes, compétences, contrats et conditions de travail que par une organisation du travail et des modes de gestion particuliers, pouvant dès lors impacter la santé et la sécurité des salariés du secteur. Passion et créativité restent néanmoins des moteurs importants dans ces métiers des arts où planent les spectres du stress, de la précarité, de la douleur et de l'anxiété. Ces facteurs de risque environnementaux pourront donc amener les personnalités les plus vulnérables à des comportements pathologiques d'utilisation de substances psychoactives.

PRÉSENTATION DES ADDICTIONS

L'usage de substances psychoactives n'est pas un phénomène anodin qu'il s'agisse des substances licites comme alcool, tabac et médicaments, ou illicites. Une addiction est en effet l'impossibilité répétée de contrôler un comportement, sa poursuite malgré la connaissance de ses conséquences négatives. Elle engendre des dommages somatiques, psychoaffectifs et sociaux pour l'individu lui-même en premier lieu, l'environnement proche et à distance, les autres et la société.

Les addictions aux substances psychoactives sont responsables de :

- plus de 100 000 décès par an en France (accidents et maladies) dont près de 40 000 par cancer.
- 30 % de la mortalité précoce (< 65 ans).

Au sein du monde du travail, cette réalité prend une dimension particulière : déstabilisation des équipes, risques d'accident du travail, responsabilité juridique mais aussi et surtout santé physique et morale des personnes et risque d'exclusion sont quelques-uns des enjeux fixés depuis quelques années au niveau national par la MILDT (mission interministérielle de lutte contre les drogues et la toxicomanie).

Des plans de lutte contre les addictions ont été mis en place notamment en ce qui concerne la prévention :

- **Plan gouvernemental de lutte contre les drogues et les toxicomanies 2008-2011** : (cf annexe 5 de la présente Lettre).
- **Plan addiction 2007-2011 du ministère de la Santé.**

Le Centre Médical de la Bourse, Service de Santé au Travail s'est vu confier le 17 mai 2010 la compétence exclusive afin d'assurer le suivi national des salariés intermittents du spectacle. Cette avancée doit permettre en dehors du suivi médical professionnel et individuel des salariés intermittents du spectacle d'avoir dans le cadre de la santé publique une action nationale en matière de prévention primaire.

Dans le cadre de la prévention des addictions, notre centre, déjà partie prenante dans la lutte contre le tabagisme en entreprise par l'intermédiaire du Dr Catherine Bodin, médecin tabacologue du CMB intervenant en entreprise à la demande, s'est fixé en 2011 différents objectifs dont certains remplis ce jour :

- **Mise en place d'une « cellule alcool »**,
- Mise en place d'une cellule Risques Psychosociaux (composés de médecins du Travail, ergonomes, psychologue du travail),
- Equipe pluridisciplinaire avec notamment une assistante sociale et une psychologue du travail,
- Elaboration (à paraître courant 2012) d'un guide « Addictions et Travail » avec une orientation médicale, sociale et juridique,
- **Lancement à venir d'une étude au niveau national sur les « Habitudes de consommation et les Arts du Spectacle ».**

LA CELLULE ALCOOL DU CMB

Un de vos collègues ou vous-même avez un problème lié à la consommation d'alcool ?

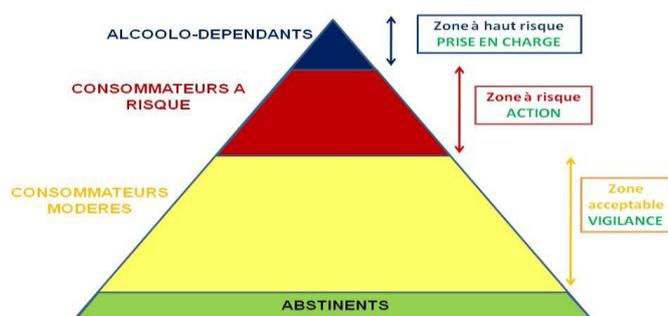
Le CMB est doté depuis début 2011 d'une « cellule alcool » créé sous l'égide du Dr Catherien Bodin, tabacologue à l'Hôpital Bécère et alcoologue.

Son efficacité est fondée sur le travail d'une équipe pluridisciplinaire de professionnels de santé compétents qui peut vous prendre en charge **gratuitement et en toute discrétion** :

- I. Bigot, secrétaire en charge de l'accueil et du lien téléphonique,
- C. Bodin, médecin alcoologue,
- M. Djebbabi, psychologue,
- V. Maury, assistante sociale.

Quels sont les différents modes de consommation ?

On peut consommer de l'alcool sans avoir de dépendance et de souffrance liée à ce produit (zone acceptable).



Son rôle en prévention primaire (zone acceptable) :

- prévention des premières consommations ou usage simple (anodin) pour le « plaisir »,
- information sur les seuils à risque avec ouverture d'un dialogue simple et clair

Il est aussi de prévenir l'aggravation d'une maladie ou d'un désordre psychologique ou social (zone à risque) :

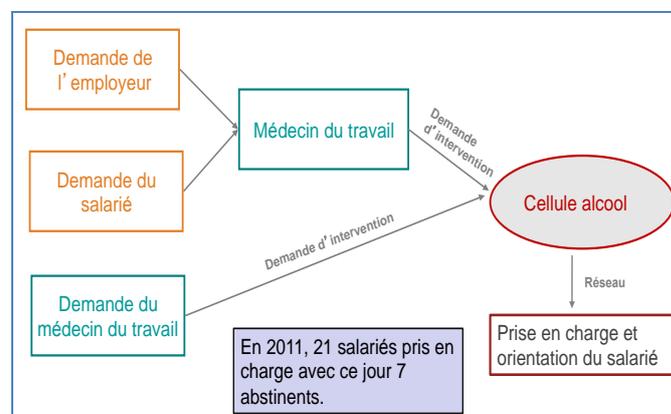
- Sur demande des médecins du travail du CMB, prise en charge des patients en consultation afin d'ouvrir le dialogue, de les informer et motiver puis de les orienter au plus vite vers des réseaux spécialisés.

Il est aussi de prévenir l'évolution irrémédiable vers une déchéance sociale et somatique (zone à haut risque) :

- chez des sujets déjà installés dans la dépendance (perte de la maîtrise de la consommation, avec besoin de continuer en dépit du retentissement = PERTE DE LA LIBERTÉ DE S'ABSTENIR).

La cellule alcool peut vous aider à tous les stades, de l'usage simple à la perte de liberté de la consommation.

Parlez-en sans crainte à votre médecin du travail, tenu bien évidemment au secret médical.

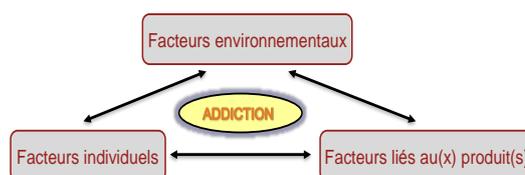


La Cellule Alcool se rend aussi dans les entreprises afin d'organiser des campagnes collectives de prévention du risque Alcool, comme cela se fait pour le risque Tabac.

Pourquoi ne pas imaginer une action similaire sur les lieux de travail des intermittents, pour peu que cela puisse se faire facilement (lieux de tournage par exemple), afin de toucher aussi les intermittents du spectacle.

HABITUDES DE CONSOMMATION DANS LES ARTS DU SPECTACLE

L'addiction résulte de l'interaction entre :



Il est donc important d'identifier ces facteurs de risques. En effet, à la recherche de plaisir, avec pour but d'éviter de souffrir ou pour gérer ses émotions négatives comme positives, chacun d'entre nous pourra utiliser un comportement sur un mode addictif.

.... **mais** tout le monde ne sera pas nécessairement dépendant de ce type de comportement.

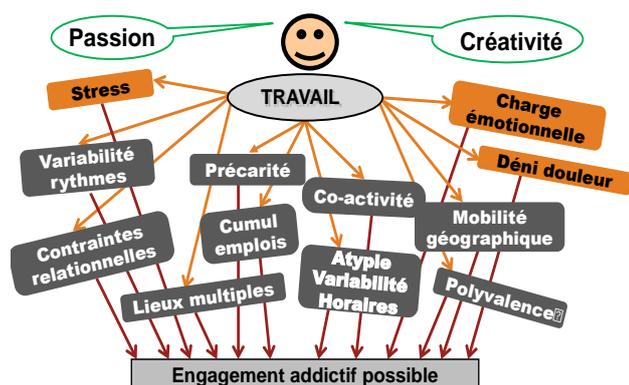
Face à un même environnement, seuls certains s'engageront vers une pratique pathologique en fonction de facteurs individuels. Identifier ces **facteurs de vulnérabilité individuelle** est donc

tout aussi important qu'identifier les **facteurs de risques environnementaux**.

Les arts du spectacle présentent de nombreuses spécificités :

- **plus de 850 métiers** artistiques, techniques et administratifs,
- risques communs aux autres secteurs d'activité et des **risques spécifiques**,
- grande variété des lieux, des temps, des rythmes, des compétences, des employeurs,
- durée moyenne d'un contrat de travail : 4,3 jours.

Compte tenu de la **multiplicité et de la diversité des facteurs environnementaux spécifiques au spectacle**, il nous semblait important d'étudier le lien possible entre ces facteurs et les habitudes de consommation, voire les conduites addictives afin d'en connaître le plus précisément possible les déterminants, d'agir secondairement pour les réduire voire, idéalement, les supprimer. Certaines personnalités les plus vulnérables peuvent en effet être amenées du fait de leur travail à des comportements pathologiques d'utilisation de substances psychoactives.



D'où cette **étude, anonyme et confidentielle**, conduite au niveau national sous la responsabilité des Drs Laumond et Cachat qui s'intéresse :

- aux caractéristiques socio démographiques des répondants,
- à leur consommation ou non consommation de produits licites et illicites,
- aux conditions de travail et au vécu du travail de ces salariés du spectacle,
- aux caractéristiques relatives à leur santé physique et mentale,
- à leur qualité de vie, leur activité physique...

Dans le plus pur respect des libertés individuelles, la personne qui répondra à cet auto-questionnaire, et nous espérons qu'elles seront nombreuses, gardera toute liberté d'en parler ou non à son médecin du

travail lors de sa consultation. Ce dernier n'aura en aucune façon connaissance du contenu de celui-ci.

L'étude poursuit deux objectifs :

1/ Prévention collective :

Elle va permettre de :

- lever le déni sur les addictions et ouvrir un dialogue collectif,
- évaluer les diverses consommations,
- identifier les facteurs de risque et mener des actions de prévention des risques professionnels,
- confirmer ou infirmer la dimension culturelle de certaines consommations,
- évaluer la perception de la santé en relation avec le travail,
- mesurer l'impact des politiques de prévention en santé publique,
- réaliser un premier état des lieux,
- déboucher sur d'autres études.

2 / Prévention individuelle (dans le respect du secret médical) :

Compte tenu des impacts sanitaires, médicaux et sociaux des conduites addictives, elle permettra aussi de :

- mener des actions de prévention en matière de santé : ouverture du dialogue lors du colloque singulier, informer ;
- concourir à la prise de conscience d'une problématique addictive et à l'orientation si nécessaire (IPRP psychologue du travail, assistante sociale, cellule « alcool » du CMB) ;
- favoriser le maintien dans l'emploi et la réinsertion professionnelle.

ANALYSE D'URINE EN MÉDECINE DU TRAVAIL

Une petite explication s'impose afin de **lever une inquiétude latente** chez certaines personnes qui craignent à tort l'habituelle analyse d'urines proposée par la secrétaire avant la consultation médicale.

1/ Le **dépistage systématique à la bandelette urinaire** proposé à tous par la secrétaire lors des visites de médecine du travail et non obligatoire permet de doser le pH, la densité des urines, les globules blancs ou rouges, les nitrites, le sucre, les corps cétoniques, les protéines, la bilirubine et urobilinogène. C'est donc une aide à la recherche notamment d'un diabète, d'une infection, d'une maladie rénale ou hépatique. **En aucune manière, il n'y a recherche d'une quelconque substance psychoactive**, c'est-à-dire modifiant le

comportement psychique, qu'elle soit licite ou non. Il est donc dommage de s'en priver pour de mauvaises raisons.

2/ Au demeurant, il est juridiquement possible de pratiquer un **test de dépistage de substances psychoactives** (bandelettes urinaires disponibles pour *cocaïne, amphétamines, cannabis, méthadone, buprénorphine, opiacés et benzodiazépines*) en milieu de travail **mais sous certaines conditions** :

→ Dépistage systématique : possible seulement pour les **postes de sûreté / sécurité**, s'il est inscrit au **règlement intérieur** qui contient une liste de ces postes, établie consensuellement au sein de l'entreprise.

Le salarié devra être **avisé** de la nature et de l'objet du test biologique qu'il va subir tout autant que des conséquences que le médecin peut tirer des résultats du test en ce qui concerne son aptitude au poste de travail. S'il le souhaite, le salarié peut recourir à une contre expertise en cas de litige. **Aucun résultat ne doit être transmis à l'employeur, seule l'aptitude du salarié à son poste le sera.**

Des panels de bandelettes urinaires spécifiques sont disponibles, toutes les réactions positives devant être confirmées par une méthode de référence.

Le but = définir la capacité de travail du salarié à faire les tâches inhérentes à un poste de sûreté / sécurité.

Dans certains cas, le recours aux tests psychotechniques peut avoir lieu afin de vérifier au final la qualité des réflexes.

→ Dépistage ponctuel : si le médecin constate un **état anormal** chez un salarié représentant un danger, il peut pratiquer ce dépistage urinaire au titre d'un examen complémentaire ordinaire comme l'y autorise le code du travail mais toujours après **information et accord du salarié**.

PERSPECTIVE D'AVENIR

Dépistage des drogues au travail, dans son rapport en date du 19 mai dernier, le Comité consultatif national d'éthique (CCNE) saisi par la Mission interministérielle de lutte contre la drogue et la toxicomanie (MILDT) considère le dépistage médical de l'usage des produits illicites ou d'alcool en milieu de travail comme « *souhaitable et justifié pour les postes de sûreté et de sécurité* » et recommande cette mesure pour les postes « *où une défaillance humaine ou même un simple défaut de vigilance peut entraîner des conséquences graves pour soi-même ou pour autrui* ».

Il recommande **aux entreprises de recenser ces postes de sûreté ou de sécurité, de décrire**

avec précision leurs contraintes et leurs obligations (il n'existe pas en effet de définition réglementaire du « poste de sécurité » du fait de la diversité des postes de travail et des listes non officielles ont été établies de façon non exhaustive) puis de retranscrire ces données dans son règlement intérieur et dans les contrats de travail.

Ce dépistage devra se faire dans le respect des libertés individuelles, le secret médical ou la confidentialité sur les données personnelles en étant encadré de garanties juridiques, telle l'information du salarié de la possibilité d'être dépisté dès la signature de son contrat de travail.

Selon le CCNE, il revient à l'entreprise de « *s'assurer que toute personne qui exerce un métier à un poste de sûreté et de sécurité nécessitant un haut degré de vigilance permanent [ait] été **préalablement et dûment informée** qu'elle pourra faire l'objet d'un dépistage de prise d'alcool ou de produits illicites* », mais également d'en exposer très clairement les raisons. Enfin, le dépistage (**réalisé uniquement par tests salivaires**), l'interprétation des données biologiques et cliniques tout comme les préconisations de soins ne pourront être mis en œuvre que sous la responsabilité du Service de Santé au travail.

Nouveautés sur le site de l'INRS :

Manutention : bonnes pratiques

Les déménageurs sont confrontés à de nombreux risques professionnels. Pour les prévenir, la Chambre syndicale du déménagement a engagé, en collaboration avec la CNAMTS, les CARSAT et l'INRS, un ensemble de mesures basées sur des **actions de terrain et des diagnostics** réalisés auprès d'un panel d'entreprises du secteur.

Les situations de travail décrites dans cette brochure peuvent être transposées à

certaines activités de la production d'un film. Elle permet de définir les questions essentielles qui doivent être posées pour limiter les aléas et les situations à risques.

 Lien vers l'étude : [http://www.inrs.fr/INRS-PUB/inrs01.nsf/inrs01_catalog_view_view/51375A6514872739C1257871002C2821/\\$FILE/ed6092.pdf](http://www.inrs.fr/INRS-PUB/inrs01.nsf/inrs01_catalog_view_view/51375A6514872739C1257871002C2821/$FILE/ed6092.pdf)

Risque chimique : les détecteurs de gaz

Dans la Lettre d'information n°8, nous vous informions de la mise en ligne d'un dossier web de l'INRS sur les détecteurs de gaz. Ce dossier permet de bien connaître les différentes catégories de détecteurs de gaz et leurs caractéristiques.

Ce document vient d'être complété par un aide-mémoire technique sur les détecteurs portables de gaz et de vapeurs.

Cet aide-mémoire a pour vocation d'informer un large public sur les points fondamentaux de la détection portable de gaz et de vapeurs en temps réel. Il ne traite que des détecteurs portables ou ambulatoires.

La première partie traite principalement de **considérations pratiques concernant le choix et l'utilisation des détecteurs ainsi que la**

formation des personnels.

La seconde partie est un panorama résumé et simplifié des **diverses technologies de détection** disponibles actuellement sur le marché. L'accent est mis sur le principe de fonctionnement des appareils, sur leurs avantages ainsi que sur leurs contraintes et limites d'utilisation.

 Lien vers le dossier : [http://www.inrs.fr/inrs-pub/inrs01.nsf/IntranetObject-accesParReference/ED%206088/\\$FILE/ed6088.pdf](http://www.inrs.fr/inrs-pub/inrs01.nsf/IntranetObject-accesParReference/ED%206088/$FILE/ed6088.pdf)

ANNEXES

ANNEXE I : Principaux produits pouvant conduire à des addictions

Source : INRS

Nom ou famille	Principaux effets et risques
 <p>Tabac</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Cancers du poumon, de la vessie, de l'appareil digestif et de la sphère ORL ■ Bronchite chronique ■ Asthme ■ Pathologies cardiovasculaires...
 <p>Alcool</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Diminution de vigilance et des réflexes ■ Ebriété, perte de contrôle avec passages à l'acte violents, accidents du travail et de la route ■ Coma éthylique en cas d'absorption massive ■ A long terme, cirrhose du foie, cancer de l'œsophage et atteintes d'autres organes (notamment le système nerveux central et périphérique)
 <p>Médicaments (anxiolytiques, somnifères, anti-dépresseurs...)</p>	Variables suivant la classe médicamenteuse (sommolence, modifications du comportement, troubles de la mémoire, troubles des capacités motrices...)
 <p>Cannabis</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Etat ébrié (altérations de la vigilance, excitation) ■ Modifications de l'humeur (anxiété) ■ Troubles des perceptions (vue, ouïe...) ■ Baisse des capacités de mémoire et de concentration ■ Hallucinations visuelles, auditives et corporelles ■ Effet cancérigène avéré (voies aéro-digestives supérieures et appareil respiratoire) ■ Troubles psychiatriques
 <p>Autres drogues (cocaïne, opiacés, ecstasy...)</p>	Variables suivant les produits (hallucinations, troubles psychiatriques, accidents cardiaques, violence, baisse de la vigilance, troubles respiratoires, infections virales ou/et bactériennes...)

ANNEXE 2 : L'alcool sur les lieux de travail: rappels utiles et conseils pratiques

L'alcoolisation :

Pic d'alcoolémie : maximum entre 15 à 30 minutes à jeun et entre 45 minutes et 1 heure lors d'un repas.

Consommation maximale journalière d'alcool (préconisation OMS) :

- en plusieurs prises : 3 verres standard par jour pour un homme (soit 21 verres par semaine) et 2 par jour pour une femme hors grossesse et allaitement (soit 14 verres par semaines) ; de manière générale, pas plus de 4 verres par occasion
- en une seule prise : les quantités ci-dessus accroissent le taux d'alcoolémie
- femme enceinte ou allaitant : 0 verre

2 sortes d'alcoolisation à risque :

- aiguë : après une prise d'alcool importante mais ponctuelle (conduit à l'ivresse)
- chronique : due à une consommation excessive et régulière

Le taux d'alcoolémie est fonction du poids de l'alcool pur ingéré et de paramètres tels que le poids, le sexe, la durée de la consommation et la prise d'aliments.

Il n'existe pas d'alcools forts et d'alcools faibles : quelle que soit la nature de la boisson, l'alcool éthylique qu'elle contient est exactement le même et engendre une alcoolémie identique de 0,25 g/l, en moyenne, pour un verre contenant 10g d'alcool pur.



Inutile dans l'urgence d'absorber du café voire d'uriner : l'alcoolémie ne diminue en moyenne que de 0,15 g/l par heure.

Comportement caractérisé:

- en cas d'ivresse: signes extérieurs détectables par toute personne de l'entourage:
 - difficultés d'expression,
 - propos incohérents et/ou répétitifs,
 - agitation verbale et/ou physique,
 - troubles moteurs visibles,
 - difficultés de tenir l'équilibre,
 - haleine caractéristique.
- en cas d'alcoolisation chronique – signes évocateurs :
 - diminution de l'efficacité professionnelle, de l'esprit d'initiative et de la qualité des prestations,
 - diminution de la motivation et de la capacité d'apprentissage,
 - diminution des réflexes et de la capacité à réagir,
 - diminution de la vigilance, de la mémorisation et de la concentration,
 - diminution de la coordination, de la rapidité d'exécution et de la précision qui entraînent une augmentation des erreurs et des malfaçons et une augmentation des dégâts matériels,
 - altération du comportement :
 - absences courtes et répétées du poste de travail,
 - désinhibition avec conduite dangereuse,
 - manque de confiance en soi et fuite des responsabilités,
 - incapacité à la prise de décisions,
 - troubles de l'humeur générateurs d'irritabilité et d'agressivité,
 - difficulté de faire face aux incidents de parcours,
 - hypersensibilité aux contretemps.

Réglementation :

Art. R4228-20 CT:

"Aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail".

Art. R4228-21 CT:

"Il est interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse".

Art. R4225-2 CT:

ANNEXE 3 : Exemple de règlement interne (ou extrait de règlement intérieur)

1 - Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur ou le chef d'établissement, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail.

2 - Il est interdit à toute personne d'introduire ou de distribuer, et à tout chef d'établissement, directeur, gérant, préposé, contremaître, chef de chantier et en général à toute personne ayant autorité sur les ouvriers, employés, de laisser introduire ou de laisser distribuer dans les établissements et locaux pour être consommées par le personnel toutes boissons alcooliques.

Les boissons énumérées à l'article R4228-20 du Code du Travail pourront éventuellement être distribuées et consommées dans l'enceinte du restaurant d'entreprise, et lors des réunions autorisées par la direction.

L'introduction et la distribution de boissons alcooliques dans le cadre des attributions du comité d'entreprise doivent être précisées.

De même, il est interdit dans les mêmes conditions d'introduire ou de consommer toute substance psychoactive illicite.

3 - 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.

4 - Il est interdit à toute personne d'introduire ou de distribuer, et à tout chef d'établissement, directeur, gérant, préposé, contremaître, chef de chantier et en général à toute personne ayant autorité sur les ouvriers, employés, de laisser entrer ou séjourner dans les établissements des personnes en état d'ivresse.

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, détention ou consommation d'alcool ou de substances psychoactives (*licites tels que médicaments ou illicites*).

En cas de suspicion d'une ivresse d'origine alcoolique, un alcootest peut être pratiqué :

- **à toute personne affectée à l'exécution de certains travaux dangereux, à la manipulation de matières et produits dangereux, à la conduite de véhicules** (*fixer la liste des tâches, machines et travaux concernés*) ;
- par le supérieur hiérarchique ou un responsable dûment mandaté par l'employeur ou le chef d'établissement.

NB : Le salarié sera informé de la possibilité qu'une tierce personne soit présente lors de l'alcootest et de la possibilité de procéder à une contre-expertise.

Les personnes ci-dessus énumérées devront veiller au respect des dispositions prévues par le protocole concernant la prise en charge des personnes en état d'ivresse.

5 - Tout salarié effectuant une activité à risque pour sa sécurité ou celle de tiers pourra être soumis à un **contrôle d'alcoolémie** par alcootest dans les conditions précitées. Ces contrôles sont réalisés dans le but d'assurer la sécurité des salariés présents sur le site.

6 - Si le protocole de prise en charge des états d'ivresse, quelle qu'en soit l'origine, est annexé au présent règlement, il doit faire l'objet des consultations réglementaires.

ANNEXE 4 : Exemple de protocole de gestion d'un état addictif dans l'urgence (exemple: ivresse)

Collègue ou autorité hiérarchique directe	1 – Identifier les signes de troubles du comportement du salarié
	2 – <ul style="list-style-type: none"> - Appeler le salarié SST (Sauveteur Secouriste du Travail) le plus proche pour conseils, ou, à défaut, le supérieur hiérarchique - Si le salarié est violent, appeler la police
	3 – Faire cesser le travail du salarié et informer le responsable si cela n'a pas été fait avant
Autorité hiérarchique directe ou cadre responsable du service (directeur de production)	4 – <ul style="list-style-type: none"> - Accompagner la personne vers un lieu où les risques seront limités - Demander un avis médical auprès du médecin du travail. En cas d'absence contacter le Samu ou SOS Médecins - Utiliser éventuellement l'alcootest dans les conditions prévues par le règlement intérieur, si recommandé par le médecin du travail ou le professionnel contacté,
	5 – Noter par écrit les indications du médecin contacté : <ul style="list-style-type: none"> - reprise du travail, - retour au domicile accompagné par un membre de l'entourage personnel, extérieur à l'entreprise, - hospitalisation par le Samu
	6 – Procéder aux mesures qui ont été prescrites par le médecin
	7 – Rédiger le constat (cf modèle ci-après)
	8 – Informer le médecin du travail si ce n'est pas déjà fait
	9 – Dès la reprise d'activité : <ul style="list-style-type: none"> - prévoir un entretien de la personne avec l'autorité hiérarchique - organiser une consultation du salarié avec le médecin du travail

Fiche de constat (à établir par le supérieur hiérarchique) :

Identification du salarié

Nom – Prénom :

Fonction :

Description de l'état anormal (cocher)

difficulté d'élocution

propos incohérents

désorientation

agressivité

haleine alcoolisée

gestes imprécis

troubles de l'équilibre

agitation

somnolence

autres (préciser) :

Observations :

.....

Certification

Constat effectué :

- le (jour / heure) :

- lieu :

- par (nom / prénom / fonction) :

- témoin(s) (nom / prénom / fonction) :

Prise en charge :

- appel(s) : médecin du travail (nom / service)

Samu

Police

Autre (préciser) :

- suivi

maintien de la personne dans l'entreprise

évacuation : retour au domicile par : la famille

un accompagnant personnel, extérieur à l'entreprise

vers l'hôpital par : le Samu

ambulance adressée par le Samu

Fiche à transmettre pour information :

- au médecin du travail (en cas d'absence de contact lors de l'incident le .../.../...)

- à l'employeur

- au salarié

ANNEXE 5 : Plan gouvernemental de lutte contre les drogues et les toxicomanies

Réduire les accidents professionnels, l'absentéisme et les risques liés à l'usage d'alcool, de psychotropes ou de stupéfiants

Problématique

Plusieurs études se recoupent pour affirmer que près de 15% à 20% des accidents professionnels, d'absentéisme et de conflits interpersonnels au travail seraient liés à l'usage d'alcool, de psychotropes ou de stupéfiants. Or, jusqu'à présent, seule la consommation d'alcool a été discutée et réglementée, encore que souvent minorée, à l'exception du milieu du transport où le nouvel instrument juridique que constitue la loi de prévention de la délinquance du 5 mars 2007 offre une possibilité d'extension au-delà de l'alcool. En effet, dans le but de préserver la sécurité des personnes transportées, le procureur de la République peut, désormais, faire procéder à des contrôles sur les personnes soupçonnées d'avoir consommé des stupéfiants et dont les fonctions mettent en cause la sécurité du transport (conduite, maintenance de dispositifs de sécurité).

D'une part, du fait que la consommation de produits psychoactifs relève de la catégorie des « risques pour la santé des salariés », il doit revenir aux médecins du travail de conduire, dans tout le milieu professionnel, des actions de prévention primaire. Par ailleurs, au-delà de cette prévention directe auprès des divers acteurs, le milieu du travail constitue un contexte particulièrement propice pour mener, de façon globale, des actions de proximité envers la population adulte : il offre la possibilité de sensibiliser les personnels pour eux-mêmes et de leur apporter, par ce canal, des savoirs qu'ils peuvent transmettre à leur tour dans leur environnement familial.

D'autre part, parce que la sécurité peut être mise en cause par la consommation des produits psychoactifs, dans d'autres champs professionnels que celui des transports, il convient de mettre en œuvre un ensemble de mesures de prévention en prenant appui sur les préconisations issues du rapport proposé par la MILDT et la direction générale du travail en janvier 2007 et notamment faire en sorte, qu'en cas de suspicion, le médecin du travail puisse procéder à un dépistage. Le dépistage, considéré comme une manière de faire la preuve d'une consommation de produits psychoactifs, permettrait d'élaborer une démarche de prévention dans le respect du droit du travail, de la préservation de la vie privée et des droits des personnels.

Propositions

- * Organiser des états généraux avec tous les partenaires concernés sur la question des conduites addictives en milieu professionnel en prenant appui à la fois sur les préconisations issues du rapport MILDT-direction générale du travail et sur des études épidémiologiques. Ces états généraux, lieu de débat et d'enrichissement mutuel, auraient pour objet d'assurer la visibilité de la politique à promouvoir en termes de conséquences sur la santé des personnels, la sécurité de l'ensemble des acteurs professionnels et des tiers et sur le management.
- * Promouvoir le dépistage comme l'un des outils du médecin du travail dans sa démarche d'élaboration d'une politique globale de prévention au service de la santé et de la sécurité de l'entreprise et des personnes.

Administrations / partenaires concernés

Ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité
Ministère de la santé, de la jeunesse, des sports et de la vie associative
Ministère de l'agriculture et de pêche
Ministère du logement et de la ville