

Programme 2026 - 2027

Prevaddict

Prévention des addictions drogues et alcool



**Sensibiliser aujourd'hui
pour éviter l'accident de demain**

Alexandre Culpin
Fondateur et dirigeant

✉ a.culpin@prevaddict.com
☎ 06.37.50.56.21

Introduction

Dans le paysage complexe du monde professionnel, la question des addictions en milieu de travail est une réalité préoccupante. Les drogues et l'alcool peuvent avoir des conséquences dévastatrices sur la santé des employés, la sécurité des lieux de travail et la productivité des entreprises. C'est dans ce contexte que des entreprises spécialisées en prévention des addictions jouent un rôle crucial.

Un enjeu majeur pour les entreprises

La consommation de substances psychoactives en milieu professionnel représente un défi majeur. Les conséquences peuvent être multiples :

- **Risques pour la sécurité** : Accidents du travail, erreurs de jugement, diminution de la vigilance.
- **Impact sur la santé** : Problèmes de santé physique et mentale, absentéisme, baisse de la performance.
- **Conséquences économiques** : Pertes de productivité, coûts liés aux accidents, détérioration de l'image de l'entreprise.

Le rôle des entreprises de prévention

Face à ces enjeux, les entreprises spécialisées en prévention des addictions proposent des solutions adaptées aux besoins des organisations. Leur mission s'articule autour de plusieurs axes :

- **Sensibilisation et formation** : Informer les employés et les managers sur les risques liés aux addictions, les signes de détection et les ressources disponibles.
- **Dépistage et accompagnement** : Mettre en place des protocoles de dépistage, tout en garantissant la confidentialité et le respect des droits des employés. Proposer un accompagnement personnalisé aux personnes en difficulté.
- **Prévention et gestion des risques** : Aider les entreprises à élaborer des politiques de prévention, à mettre en place des programmes de soutien et à gérer les situations de crise.

Une approche globale et personnalisée

Les entreprises de prévention des addictions adoptent une approche globale, qui prend en compte les spécificités de chaque entreprise et les besoins de ses employés. Elles proposent des solutions sur mesure, adaptées à la culture d'entreprise et aux risques spécifiques de chaque secteur d'activité.

Un investissement pour l'avenir

Investir dans la prévention des addictions, c'est investir dans la santé et le bien-être des employés, mais aussi dans la performance et la pérennité de l'entreprise. C'est une démarche responsable et proactive, qui contribue à créer un environnement de travail sain et sécurisé.

Sommaire

-Qui sommes-nous	.4
-L'obligation de sécurité de l'employeur : Fondements et conséquences	.5
-Arrêts de la cour de cassation	.6
-Les Addictions au Travail : Chiffres Clés & Enjeux	.7
-DUERP - Risques liés aux conduites addictives	.8
-Stratégie Globale de Prévention	.9
-Programme de sensibilisation des salariés sur les addictions drogues et alcool	.10
-Programme de formation manager	.11
-Programme de formation et de sensibilisation	.12
-Tableaux de calcul des journées sensibilisation salariés et formation managers	.13
-Les moyens de contrôle :	
• Le test salivaire	.15
• L'éthylotest	.16

Qui sommes-nous?

Prévaddict est une entreprise spécialisée dans la prévention des addictions en milieu professionnel, axée sur les problématiques liées à l'alcool et aux drogues. Elle propose une gamme de services conçus pour aider les entreprises à créer un environnement de travail plus sûr et plus sain.

Mission et Objectifs

La mission de Prévaddict est de sensibiliser, informer et accompagner les entreprises dans la mise en place de politiques de prévention efficaces contre les risques liés aux addictions. L'entreprise vise à :

- Réduire les risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles liés à la consommation de substances psychoactives.
- Améliorer le bien-être et la productivité des employés.
- Aider les entreprises à se conformer à leurs obligations légales en matière de santé et de sécurité au travail.

Services Proposés

Prévaddict offre une variété de services personnalisables, adaptés aux besoins spécifiques de chaque entreprise :

- **Sensibilisation et formation :**
 - Sessions de sensibilisation pour les employés et les managers sur les risques liés aux addictions, les signes de détection et les ressources disponibles.
 - Formations sur la mise en place de politiques de prévention et la gestion des situations de crise.
- **Dépistage et accompagnement :**
 - Mise en place de protocoles de dépistage, dans le respect de la confidentialité et des droits des employés.
 - Accompagnement individuel et collectif pour les personnes en difficulté.
- **Conseil et accompagnement :**
 - Aide à l'élaboration de politiques de prévention adaptées à la culture d'entreprise et aux risques spécifiques.
 - Accompagnement dans la mise en œuvre de programmes de soutien et la gestion des situations de crise.

Approche et Valeurs

Prévaddict adopte une approche globale et personnalisée, basée sur les principes suivants :

- Confidentialité : Garantir la confidentialité des informations et le respect des droits des employés.
- Professionnalisme : Fournir des services de haute qualité, dispensés par des experts qualifiés.
- Prévention : Privilégier une approche préventive, axée sur la sensibilisation et l'information.
- Accompagnement : Offrir un accompagnement personnalisé aux entreprises et aux employés.

Pourquoi Choisir Prév'addict ?

- Expertise dans la prévention des addictions en milieu professionnel.
- Approche personnalisée et adaptée aux besoins de chaque entreprise.
- Services complets, allant de la sensibilisation au dépistage et à l'accompagnement.
- Engagement envers la confidentialité et le respect des droits des employés.

En résumé, Prévaddict se positionne comme un partenaire de confiance pour les entreprises souhaitant mettre en place une politique de prévention efficace contre les risques liés aux addictions.

L'obligation de sécurité de l'employeur : Fondements et conséquences

Addictions en Milieu Professionnel : Obligations et Prévention

La consommation d'alcool et de drogues en milieu professionnel représente un risque majeur pour la sécurité et la santé des travailleurs. Le législateur français, en s'appuyant sur le droit communautaire, a instauré une obligation générale de sécurité pour les employeurs, encadrée par les articles L.4121-1 à L.4121-5 du Code du travail.

Cadre Législatif : Obligations de l'Employeur

• **Article L.4121-1 :**

- Obligation de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.
- Actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation, organisation et moyens adaptés.

• **Article L.4121-2 :**

- Neuf principes généraux de prévention : éviter les risques, évaluer les risques inévitables, combattre les risques à la source, adapter le travail à l'homme, tenir compte de l'évolution technique, remplacer le dangereux par le moins dangereux, planifier la prévention, privilégier la protection collective, donner les instructions appropriées.

• **Article L.4121-3 :**

- Évaluation des risques pour la santé et la sécurité, mise en œuvre d'actions de prévention.

Jurisprudence et Évolutions Sociales

• **Obligation de sécurité de résultat :**

- Arrêts de la Cour de cassation (28 février 2002, 11 avril 2002, 24 juin 2005) : l'employeur est tenu d'une obligation de sécurité de résultat.
- Faute inexcusable : manquement à l'obligation de sécurité, conscience du danger et absence de mesures de protection.
- Évolution (Arrêt Air France, 2015) : l'employeur peut prouver qu'il a mis en œuvre toutes les mesures de prévention nécessaires.
- Efficacité des mesures (8 octobre 2020) : Les mesures de prévention doivent être efficaces.

• **Risques Addictions en Entreprise :**

- Intégration des pratiques addictives dans le DUER.
- Mise en place d'un plan de prévention et de modalités pratiques dans le règlement intérieur.

• **Dépistage :**

- Arrêt du Conseil d'État (5 décembre 2016) : licéité des tests de dépistage salivaire dans le règlement intérieur pour les postes à risque, sous conditions de proportionnalité et de respect des droits des salariés (secret professionnel, contre-expertise, révélation de la consommation récente sans détails).

Points essentiels à retenir :

- L'employeur a une obligation de sécurité de résultat envers ses salariés.
- La prévention des addictions est une composante essentielle de cette obligation.
- Les mesures de prévention doivent être efficaces et adaptées aux risques spécifiques de l'entreprise.
- Les tests de dépistages sont possible sous certaines conditions.

Arrêts de la cour de cassation

- **28 février 2002** : La Cour de cassation établit l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur envers son salarié. Un manquement à cette obligation peut être qualifié de faute inexcusable si l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger et n'a pas pris les mesures nécessaires pour protéger le salarié. C'est une obligation particulièrement forte.
- **11 avril 2002** : La Cour étend cette obligation de sécurité de résultat aux accidents du travail, renforçant la responsabilité de l'employeur en cas d'accident survenu sur le lieu de travail.
- **24 juin 2005** : L'Assemblée plénière de la Cour de cassation confirme l'obligation de sécurité de résultat. Elle précise que même si la faute de l'employeur n'est pas la cause directe de l'accident, elle suffit à engager sa responsabilité. Cela signifie que l'employeur est responsable même si d'autres facteurs ont contribué à l'accident, dès lors qu'il a manqué à son obligation de sécurité.
- **Arrêt Air France, 2015** : Cet arrêt marque une évolution importante. Il introduit la possibilité pour l'employeur de s'exonérer de sa responsabilité en démontrant qu'il a mis en œuvre toutes les mesures de prévention nécessaires pour éviter la réalisation du risque. Cela allège légèrement la nature "de résultat" de l'obligation, en mettant l'accent sur les efforts de prévention de l'employeur.
- **8 octobre 2020** : La Cour de cassation rappelle que les mesures de prévention prises par l'employeur doivent être "efficaces" et appliquées effectivement sur le lieu de travail. Il ne suffit pas de mettre en place des mesures théoriques ; elles doivent être concrètement mises en œuvre et porter leurs fruits.

En résumé, ces arrêts établissent que l'employeur a une obligation forte d'assurer la sécurité de ses salariés. Bien que l'arrêt de 2015 ait introduit une nuance en permettant à l'employeur de prouver ses efforts de prévention, la jurisprudence constante insiste sur la nécessité de mesures efficaces et réellement appliquées pour protéger les travailleurs contre les risques professionnels.

Ces principes fondamentaux ont des implications importantes dans de nombreux domaines de la sécurité au travail, y compris la prévention des risques liés à la consommation de drogues et d'alcool en entreprise, bien que la législation spécifique à ce sujet soit encadrée par d'autres textes (Code du travail, règlement intérieur, etc.). Ces arrêts posent le cadre général de la responsabilité de l'employeur en matière de sécurité.

Les Addictions au Travail : Chiffres Clés & Enjeux

Le risque lié aux conduites addictives (alcool, drogues, médicaments) est un enjeu majeur et coûte **plus de 2 milliards d'euros par an** aux entreprises.

1. Sécurité et Conséquences

- L'alcool est impliqué dans **10 à 20%** des Accidents du Travail (AT).
- **30%** des AT graves sont associés aux substances psychoactives.
- On estime qu'entre **6 000 et 13 000** accidents du travail graves par an sont liés à une consommation de substances.
- Un salarié sous influence est **3 à 4 fois** plus accidentogène.
- L'alcool multiplie par **17,8** le risque d'accident mortel en mission/trajet.
- La combinaison alcool et cannabis **multiplie par 29** le risque d'être responsable d'un accident mortel.

2. Prévalence et Risque Invisible

- **Alcool sur site : 1 salarié sur 5** déclare avoir déjà consommé de l'alcool sur le lieu de travail.
- **Collègues sous influence : 1 salarié sur 10** a déjà vu un collègue sous influence (alcool, drogue, médicaments) durant l'activité professionnelle.
- **Médicaments psychoactifs : 11 millions d'actifs** consomment des médicaments à risque qui peuvent altérer la vigilance. Ils sont impliqués dans 17% des accidents du travail graves.
- **Stupéfiants (Cannabis) : 700 000 actifs** consomment du cannabis au moins 1 fois par semaine.

3. Impacts Physiologiques

La consommation de substances psychoactives peut entraîner :

- Une vigilance réduite de **30%**.
- Un temps de réaction multiplié par **2**.
- Une perception visuelle diminuée de **25%**.

DUERP - Risques liés aux conduites addictives

1. Identification et Évaluation des Risques

Thème de risque :

Les risques liés aux conduites addictives (alcool, drogues illicites, médicaments psychoactifs) sont des risques professionnels à part entière qui doivent être évalués et prévenus dans l'entreprise.

Description du risque :

La consommation de substances psychoactives peut altérer les capacités physiques et mentales (réflexes, vigilance, jugement), augmentant considérablement les risques d'accidents du travail, de maladies professionnelles, et de perturbations de la productivité. Ces conduites peuvent aussi générer des conflits et une dégradation du climat social.

Facteurs de risque identifiés :

Plusieurs facteurs peuvent contribuer à ces risques :

Liés aux postes de travail : Postes de sécurité (conduite d'engins, travail en hauteur), travail isolé ou horaires atypiques.

Liés à l'organisation du travail : Stress, pression, objectifs irréalisables, ou manque de reconnaissance.

Liés à l'environnement : Accès facile à l'alcool sur le lieu de travail ou à proximité.

Gravité potentielle :

Les conséquences de ces risques sont considérées comme Graves à Très Graves, pouvant entraîner des blessures sérieuses, voire un décès.

Fréquence potentielle :

La fréquence potentielle est Modérée, le risque étant permanent même si les incidents sont rares.

Priorité d'action :

La priorité est Élevée en raison de la gravité des conséquences et de la permanence du risque.

2. Mesures de Prévention et de Protection

Pour maîtriser ces risques, une approche globale et structurée est essentielle.

Prévention collective et organisationnelle :

Une politique claire doit être formalisée dans le règlement intérieur, précisant les règles concernant l'alcool et l'interdiction des drogues. Il est également crucial d'agir sur les conditions de travail pour réduire les facteurs de stress. Des actions d'information et de sensibilisation régulières sont nécessaires, tout comme la formation des managers et encadrants à la détection des signes d'alerte et à la bonne conduite à tenir.

Prévention individuelle :

Le suivi médical via le Service de Prévention et de Santé au Travail (SPST) peut offrir un accompagnement individuel confidentiel. La mise à disposition de dispositifs d'aide externes (associations, numéros verts) doit être clairement communiquée à tous les salariés.

Actions en cas de situation à risque / Urgence et mise à jour :

Établir une procédure d'intervention claire pour la mise en sécurité d'un salarié en danger. Un suivi par le service de santé au travail doit être prévu pour prévenir les récurrences. Ce volet du DUERP sera réévalué annuellement ou en cas d'incident.

Stratégie Globale de Prévention

Pour gérer efficacement les risques liés aux conduites addictives (alcool, drogues illicites, médicaments psychoactifs), l'entreprise s'engage dans une démarche proactive et structurée. Cette stratégie s'articule autour des 8 étapes suivantes.

Étape 1 : Évaluation et Formalisation des Risques

Identification et Évaluation :

La consommation de substances psychoactives peut altérer les capacités physiques et mentales, augmentant considérablement les risques d'accidents du travail, de maladies professionnelles et de perturbations de la productivité.

Facteurs de risque :

Les risques sont liés aux postes de travail (sécurité, isolement), à l'organisation (stress, pression, manque de reconnaissance) et à l'environnement (accès facile aux substances). La gravité potentielle est Élevée (blessures, décès) et la fréquence est Modérée, rendant l'action prioritaire.

Étape 2 : Sensibilisation et Diagnostic

Des campagnes de sensibilisation seront organisées pour informer les salariés sur les dangers et les ressources d'aide. Pour établir un état des lieux, des tests anonymes et volontaires (alcoolémie, stupéfiants) pourront être proposés afin de créer des indicateurs précis et d'adapter les futures actions.

Étape 3 : Formation des Managers

Les managers reçoivent une formation spécifique pour :

Détecter les signes d'intoxication.

Mener des entretiens et appliquer les procédures de contrôle.

Gérer les situations de crise de manière appropriée.

Étape 4 : Adaptation du Cadre Réglementaire

Le règlement intérieur sera mis à jour pour encadrer clairement la consommation d'alcool et interdire formellement les drogues illicites. Les conditions et modalités des contrôles (justifiés, proportionnés aux postes à risque) seront précisées, assurant la conformité légale.

Étapes 5, 6, 7 : Mise en place des Contrôles

Pour encourager la responsabilisation et maintenir la vigilance, des contrôles de dépistage (éthylotests, tests salivaires) seront progressivement mis en place :

Contrôles planifiés : Les dates et lieux sont annoncés à l'avance pour un effet dissuasif.

Contrôles semi-planifiés : Seule la semaine est annoncée, renforçant la vigilance.

Contrôles inopinés : Des tests sans préavis sont effectués de manière aléatoire pour assurer une vigilance maximale et réduire drastiquement les consommations problématiques.

Étape 8 : Accompagnement Individualisé

Un programme de soutien est mis en place pour les salariés testés positifs. Ce programme inclut un suivi confidentiel, des entretiens et une orientation vers les services de santé au travail ou des structures spécialisées. L'objectif est la réhabilitation et la réintégration sécurisée du salarié.

Mise à jour : Ce volet du DUER sera réévalué annuellement et à chaque évolution significative des conditions de travail ou en cas d'incident.

Programme de sensibilisation des salariés sur les addictions drogues et alcool

Ce programme de sensibilisation d'une durée d'**1h30** vise à informer, sensibiliser et fournir les outils nécessaires pour que chaque employé puisse adopter un comportement responsable.

Qui est concerné ?

Tout le personnel de l'entreprise, y compris les intérimaires. Chaque session est limitée à **25 participants** pour favoriser l'échange et l'interaction.

Méthode d'intervention

L'approche de ce programme est pragmatique et structurée autour de quatre objectifs :

- **Informer** clairement les participants sur les risques liés aux addictions.
- **Modifier** les comportements à risque par des actions concrètes et des discussions.
- **Faciliter** l'accès aux ressources d'aide et d'accompagnement.
- **Créer** une culture d'entreprise préventive et bienveillante.

Compétences visées

La session permet de développer des compétences essentielles sur plusieurs plans :

1. Connaissance et sensibilisation :

- Comprendre les risques liés à la consommation de substances psychoactives (alcool, drogues, médicaments).
- Savoir identifier les signes d'une consommation problématique, que ce soit chez soi ou chez un collègue.
- Connaître les différentes ressources d'aide et d'accompagnement disponibles.

2. Compétences comportementales :

- Adopter un comportement responsable vis-à-vis de sa propre consommation.
- Savoir comment réagir de manière appropriée et sécuritaire face à une situation à risque impliquant une autre personne.
- Développer des compétences de communication pour aborder ces sujets sensibles sans jugement.

3. Compétences sociales :

- Participer activement à la création d'un environnement de travail plus solidaire et bienveillant.
- Contribuer de manière concrète à la prévention collective des addictions au sein de l'entreprise.

Thèmes abordés pendant la session

Ce programme met en lumière les multiples impacts négatifs des addictions sur la vie des salariés. Il aborde les conséquences sur le bien-être physique et psychologique, les risques de comportements dangereux, les accidents potentiels au travail et sur la route, ainsi que les difficultés sociales, familiales et juridiques qui peuvent en découler. L'objectif final est de faire prendre conscience des dangers et d'encourager la recherche d'aide si nécessaire.

- Impacts sur la santé et les comportements à risques
- Sécurité au travail et sur la route
- Conséquences sociales et familiales
- Conséquences juridiques

Programme de formation manager

Ce programme de formation d'une durée de **2h00** vise à outiller les managers pour qu'ils puissent adopter un comportement responsable face aux problématiques d'addiction.

Qui est concerné ?

Ce programme s'adresse aux managers, à la direction et aux ressources humaines, avec un maximum de **12 personnes** par session pour une approche ciblée et efficace.

Méthode d'intervention

La formation est conçue pour permettre aux managers de maîtriser le cadre juridique, de connaître les procédures de contrôle et d'utiliser les outils adaptés, tout en respectant les droits de chaque collaborateur.

Compétences visées

Le programme permet de développer des compétences clés pour une gestion proactive et conforme des situations :

- **Maîtriser le cadre légal** : Connaître en détail les lois et réglementations pour garantir la conformité des actions.
- **Reconnaître les situations à risque** : Développer la capacité à identifier les signes d'une consommation problématique.
- **Appliquer les procédures de contrôle** : Savoir mettre en œuvre les protocoles de contrôle de manière respectueuse et sécuritaire.
- **Connaître les responsabilités du manager** : Comprendre les devoirs et obligations en matière de santé et de sécurité au travail.
- **Évaluer les impacts des consommations** : Comprendre les conséquences de la consommation sur la santé, la sécurité et la performance professionnelle.

Thèmes abordés pendant la session

Ce programme met l'accent sur les aspects pratiques et juridiques de la gestion des addictions en entreprise. Il vise à fournir aux managers une boîte à outils complète pour prévenir, détecter et gérer ces situations tout en respectant les droits des salariés et la législation.

- Impact des addictions sur la santé
- Prévention des comportements à risque
- Cadre légal et responsabilités managériales
- Intervention managériale
- Détection et contrôle

Programme de formation et de sensibilisation

- **Tarif journalier :**
 - 950 € HT pour les sessions de formation et de sensibilisation.
 - Des frais de déplacement peuvent être appliqués.
- **Organisation des sessions :**
 - **Sessions pour les salariés :**
 - Durée : 1 heure et 30 minutes par session.
 - Effectif : 25 participants en moyenne.
 - **Sessions pour les managers :**
 - Durée : 2 heures par session.
 - Effectif : 12 participants maximum.
 - **Options de planification :**
 - Trois sessions dédiées aux salariés.
 - Deux sessions pour les salariés et une session pour les managers.
 - Deux sessions réservées aux managers.
 - **Capacité d'accueil journalière :**
 - Jusqu'à 75 employés (trois sessions).
 - Jusqu'à 24 responsables (deux sessions).

Outils de dépistage

- **Tests de dépistage d'alcool :** 1,45 € HT par unité.
- **Tests salivaires multi-drogues :** 7,90 € HT par unité.
 - Détection de quatre catégories principales de substances illicites : cannabis, cocaïne, amphétamines et opiacés.
 - Période de détection limitée à 8 heures, afin de respecter la vie privée des employés.

Tableaux de calcul des journées sensibilisation salariés et formation managers

Exemple N°1 :

Pour une journée sensibilisation salariés, 3 sessions de 25 personnes par session. Soit un total de 75 personnes pour une journée.

A la fin de chaque session, nous pouvons utiliser un test salivaire et un éthylotest pour chaque personne présente. Les tests sont réalisés sur la base du volontariat et de l'anonymat. Un diagnostic vous sera envoyé pour la totalité des sessions effectuées.

Désignation	Prix unitaire HT	Quantité	Total HT
- Journée de sensibilisation aux risques liés à l'alcool et aux substances psychoactives en milieu professionnel. 75 participants – 3 sessions (25 personnes maximum par session) 3 sessions/jour – Intervention sur 1 journée	950,00	1	950,00
Éthylotests chimiques professionnels à usage unique – conformes NF X 20-702 – seuil de détection 0,5 g/L (0,25 mg/L air expiré)	1,45	75	108,75
Tests salivaires multi-drogues (THC, cocaïne, opiacés, amphétamines...) – usage professionnel	7,90	75	592,50
Frais de déplacement	50,00	1	50,00
	Total HT		1701,25

Exemple N°2 :

Pour une journée de 2 sessions sensibilisation salariés et 1 session formation managers. Soit un total de 50 salariés et 12 managers.

Les managers manipuleront les tests salivaires et les éthylotests.

Désignation	Prix unitaire HT	Quantité	Total HT
- Journée de sensibilisation aux risques liés à l'alcool et aux substances psychoactives en milieu professionnel. 50 participants – 2 sessions (25 personnes maximum par session)	950,00	1	950,00
- Formation dédiée aux managers – Maîtriser le cadre juridique, connaître les procédures de contrôle et utiliser les outils adaptés, tout en respectant les droits de chaque collaborateur. 12 managers – 1 session (12 participants maximum par session) 3 sessions/jour – Intervention sur 1 journée			
Éthylotests chimiques professionnels à usage unique – conformes NF X 20-702 – seuil de détection 0,5 g/L (0,25 mg/L air expiré)	1,45	62	89,90
Tests salivaires multi-drogues (THC, cocaïne, opiacés, amphétamines...) – usage professionnel	7,90	62	489,80
Frais de déplacement	50,00	1	50,00
	Total HT		1579,70

Exemple N°3

Pour une journée de formation managers, 2 sessions de 12 managers par session. Soit un total de 24 managers.

Désignation	Prix unitaire HT	Quantité	Total HT
- Journée de formation dédiée aux managers – Maîtriser le cadre juridique, connaître les procédures de contrôle et utiliser les outils adaptés, tout en respectant les droits de chaque collaborateur. 24 managers – 2 sessions (12 participants maximum par session) 2 sessions/jour – Intervention sur 1 journée	950,00	1	950,00
Éthylotests chimiques professionnels à usage unique – conformes NF X 20-702 – seuil de détection 0,5 g/L (0,25 mg/L air expiré)	1,45	24	34,80
Tests salivaires multi-drogues (THC, cocaïne, opiacés, amphétamines...) – usage professionnel	7,90	24	189,60
Frais de déplacement	50,00	1	50,00
		Total HT	1224,40

Les moyens de contrôle

Le test salivaire

Le test salivaire est un moyen de contrôle de plus en plus utilisé en entreprise pour détecter la consommation de substances psychoactives. Voici les informations importantes à connaître sur ce type de test :

Principe de fonctionnement

- Le test salivaire détecte la présence de drogues dans la salive.
- Il est basé sur une réaction immunochromatographique qui permet de révéler la présence de substances spécifiques.
- **Les tests salivaires peuvent détecter différentes drogues, telles que le cannabis (THC), la cocaïne, les opiacés, les amphétamines, etc.**

Avantages du test salivaire

- Facilité d'utilisation : le test est simple à réaliser, ne nécessitant pas de compétences médicales particulières.
- Rapidité des résultats : les résultats sont disponibles en quelques minutes.
- Non-invasif : le prélèvement de salive est moins intrusif que les prélèvements de sang ou d'urine.
- Fenêtre de détection courte : les tests salivaires détectent généralement une consommation récente, ce qui peut être un avantage dans le cadre du contrôle en entreprise.

Cadre légal et réglementaire

- L'utilisation des tests salivaires en entreprise est encadrée par la loi.
- Le règlement intérieur de l'entreprise doit prévoir les modalités de réalisation des tests, en respectant les principes de proportionnalité et de non-discrimination.
- Le salarié a le droit de demander une contre-expertise en cas de résultat positif.
- La CNIL encadre strictement les conditions de réalisation des tests salivaires.

Utilisation en entreprise

- Les tests salivaires peuvent être utilisés dans le cadre de contrôles aléatoires ou ciblés, notamment pour les postes à risque.
- Il est important de sensibiliser les salariés aux risques liés à la consommation de drogues et d'alcool, et de leur expliquer les modalités de réalisation des tests.
- La médecine du travail doit être associée à la démarche de prévention des risques liés aux addictions.

En résumé

Le test salivaire est un outil utile pour détecter la consommation de drogues en entreprise, mais il est important de l'utiliser dans le respect du cadre légal et réglementaire, et de l'associer à une démarche globale de prévention des risques liés aux addictions.

Les moyens de contrôle

L'éthylotest

L'éthylotest chimique est un moyen de contrôle de l'alcoolémie qui peut être utilisé en entreprise, bien que son utilisation soit soumise à certaines conditions et limitations. Voici les points essentiels à connaître :

Principe de fonctionnement

- L'éthylotest chimique est un dispositif à usage unique qui utilise une réaction chimique pour détecter la présence d'alcool dans l'air expiré.
- Il contient une substance réactive qui change de couleur en présence d'alcool.
- La comparaison de la couleur obtenue avec une échelle de référence permet d'estimer le taux d'alcoolémie.

Utilisation en entreprise

- L'utilisation de l'éthylotest chimique en entreprise doit être encadrée par le règlement intérieur, qui doit préciser les modalités de contrôle et les sanctions applicables en cas de non-respect des règles.
- Les contrôles doivent être justifiés par des raisons de sécurité, notamment pour les postes à risque (conducteurs, opérateurs de machines, etc.).
- Le respect de la vie privée des salariés est essentiel. Les contrôles doivent être réalisés de manière discrète et confidentielle.
- En cas de contrôle positif, le salarié a le droit de demander une contre-expertise.

Avantages

- Simplicité d'utilisation : l'éthylotest chimique est facile à utiliser et ne nécessite pas de compétences particulières.
- Rapidité des résultats : les résultats sont obtenus en quelques minutes.
- Coût abordable : les éthylotests chimiques sont généralement peu coûteux.

Cadre légal et réglementaire

- L'utilisation de l'éthylotest chimique en entreprise doit respecter le Code du travail et les recommandations de la CNIL.
- Le règlement intérieur doit préciser les modalités de contrôle et les sanctions applicables.
- Le médecin du travail doit être associé à la démarche de prévention des risques liés à l'alcool.

Recommandations

- Il est recommandé d'utiliser l'éthylotest chimique dans le cadre d'une démarche globale de prévention des risques liés à l'alcool, comprenant des actions de sensibilisation et de formation.
- En cas de contrôle positif, il est important de proposer un accompagnement aux salariés en difficulté.
- Il est préférable d'utiliser des éthylomètres électroniques pour plus de précision.