



Travail et pratiques addictives : Comprendre et prévenir les risques

Source : INRS

Sommaire

1	Introduction
2	Pratiques addictives Définition, statistiques de consommation, facteurs de risque
3	Lien travail - consommation
4	Effets sur la santé et la sécurité
5	Réglementation
6	Prévention
7	Conclusion
8	Annexes



1. Introduction

Introduction

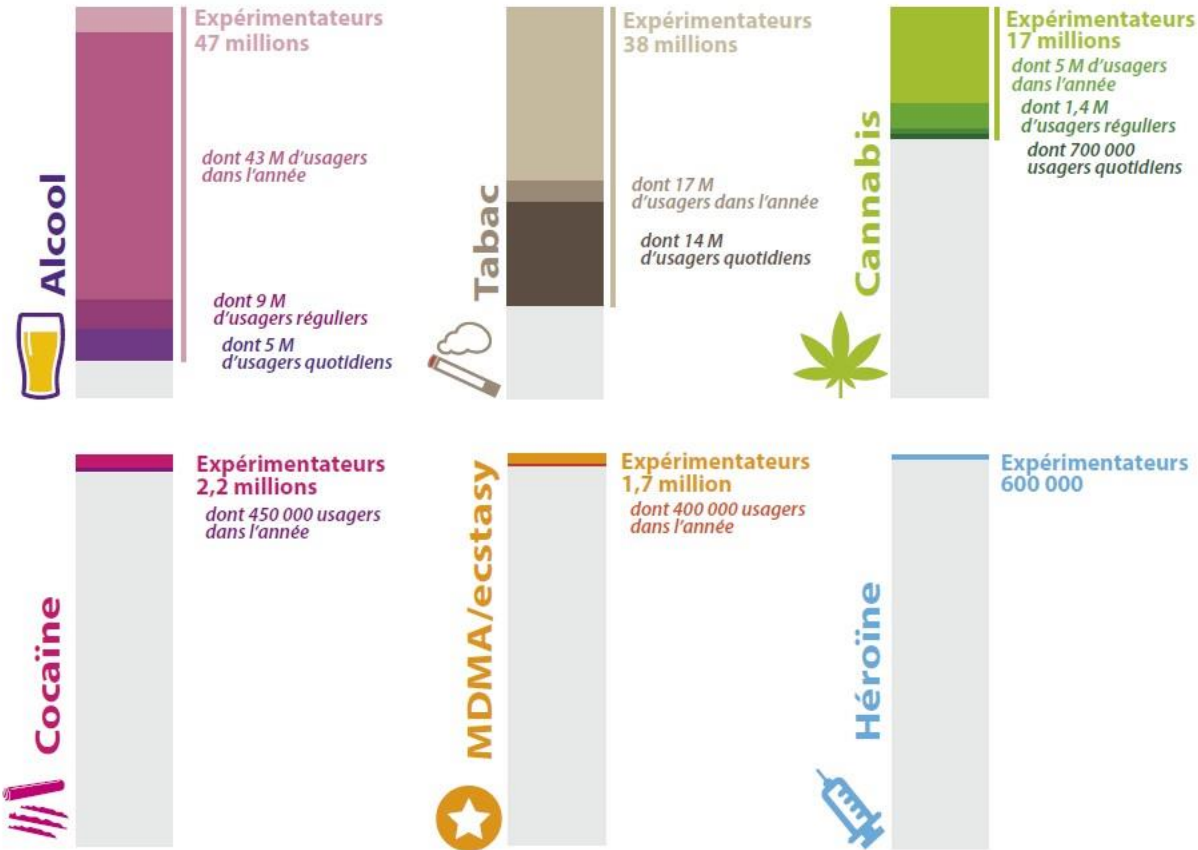
- Pratiques addictives :
 - Substances psychoactives (SPA) :
 - > Alcool, tabac, cannabis, médicaments psychotropes.
 - > Polyconsommation
 - Origine multifactorielle
- Paradoxe :
 - Avoir un travail réduit les consommations de SPA.
 - Le travail peut favoriser les consommations de SPA.
- Prévention



2. Pratiques addictives

Population générale

Estimation du nombre de consommateurs de substances psychoactives en France métropolitaine parmi les 11-75 ans [1, 2, 3, 4]



Sources : Baromètre santé 2016 et 2014 (SPF), ESCAPAD 2014 (OFDT), ESPAD 2015 (OFDT), HBSC 2014 (service du rectorat de Toulouse)

En France, le nombre d'individus de 11-75 ans est d'environ 50,7 millions en 2017. Ces chiffres donnent un ordre de grandeur et doivent de ce fait être lus comme des données de cadrage. En effet, une marge d'erreur existe même si elle s'avère raisonnable. Par exemple, 17 millions d'expérimentateurs de cannabis signifie que le nombre d'expérimentateurs se situe vraisemblablement entre 16,5 et 17,5 millions.

Source : OFDT. Drogues, chiffres clés - 8^{ème} édition. 2019 (www.ofdt.fr)

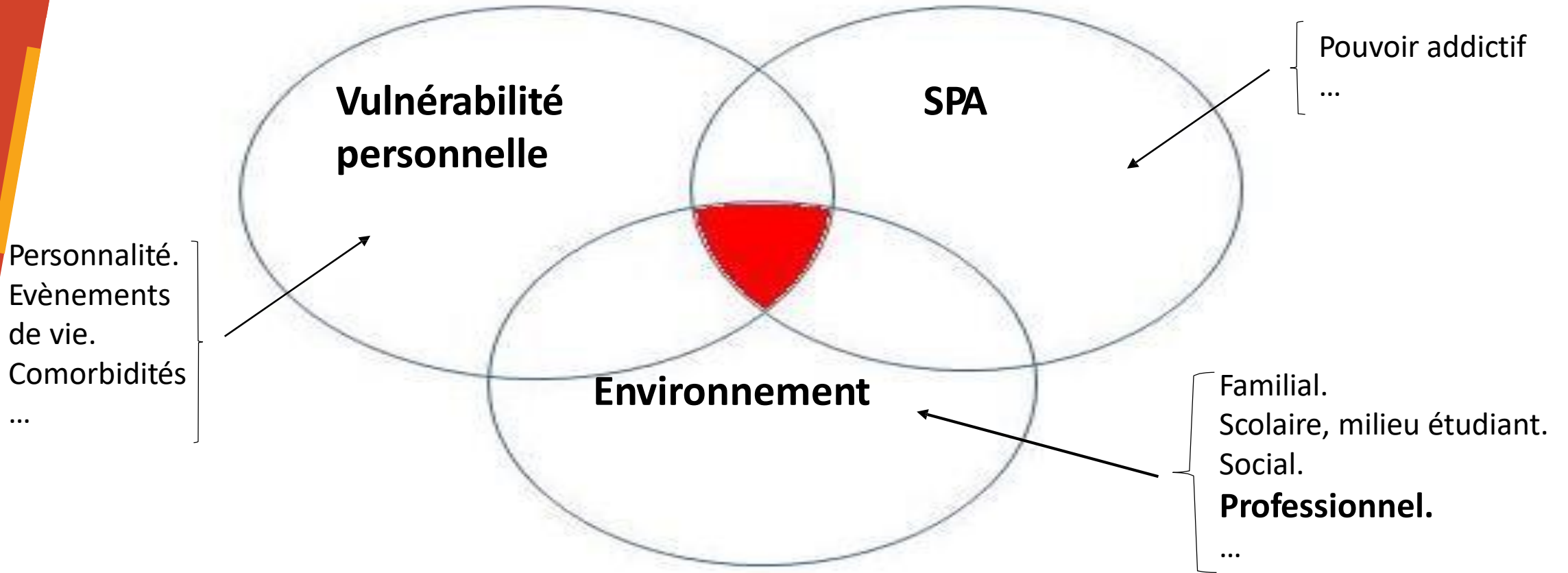
Niveaux de consommation en milieu de travail

	Alcool		Tabac (quotidien)	Cannabis (année)	Cocaïne (vie)	Amphétamines, MDMA, ecstasy (vie)
	Quotidien	API mensuelles				
2010	7,9	19,2	33,5	6,9	3,8	3,3
2017	6,4	18,1	29,2	10,2	5,6	5,7

Pourcentages de consommation chez l'ensemble des travailleurs interrogés

Source : Santé publique France. Baromètres santé 2010 et 2017 (<https://www.santepubliquefrance.fr/>)

Facteurs de risque





3. Lien travail - consommation

Consommation dans le cadre du travail

- Pots avec alcool :
 - Culture d'entreprise
- Repas d'affaires, séminaires, congrès...
- Autres

Consommation face aux contraintes du travail

- Stress
- Travail en contact avec le public
- Harcèlement, brimades
- Travail de nuit ou horaires trop intenses
- Travail monotone
- Postes de sécurité
- Exposition à la chaleur ou au froid
- Travail en plein air (alcool)
- Expositions aux secousses et vibrations (alcool)
- Port de charges lourdes (alcool)

} RPS

- Sources

- > Hache P. Alcool et travail. Références en santé au travail. 2015 (téléchargeable sur www.rst-sante-travail.fr)
- > Palle C. Synthèse de la littérature sur les consommations de SPA en milieu professionnel. OFDT. 2015, téléchargeable sur www.ofdt.fr
- > Airagnes G, Lemogne C, Olekhnovitch R et al. Work-related stressors and increased risk of benzodiazepines long-term use : findings from the CONSTANCES population-based cohort. *Am J Public Health.* 2019 ; 109 (1) : 119-125

Covid-19, travail et consommation

- Crise sanitaire :
 - Augmentation des consommations chez les personnes en difficulté avec les substances psychoactives.
 - Augmentation de la dépendance à internet, aux jeux vidéos...
- Enquête Mildeca – ANACT – INRS – ANSES – SPF – COCT :
 - Effets du premier confinement et de la période qui a suivi (2020).
 - 4 000 travailleurs.
 - 31 % des salariés ont ressenti un sentiment d'isolement par rapport à leurs collègues :
 - Augmentation significative des consommations de SPA.
 - Consommations de SPA ne changent pas en fonction du travail sur site ou du télétravail.



4. Effets sur la santé et la sécurité

Alcool

- Risques pour la santé :
 - L'alcool est une drogue, une molécule cancérigène et toxique pour de nombreux organes.
 - > Source : Inserm. Réduction des dommages associés à la consommation d'alcool. Expertise collective, 2021
 - Dépression, dépendance, maladies cardiovasculaires, cirrhose, cancers...
 - 41 000 morts par an au sein de la population générale.
- Risques pour la sécurité :
 - Consommation hebdomadaire d'au moins deux verres par jour chez la femme, ou quatre verres par jour chez l'homme :
 - risque d'accident du travail grave multiplié par deux.
 - > Source : Mildeca, cohorte Constances, 2021
 - Conduite sous l'influence de l'alcool :
 - risque d'être responsable d'un accident routier mortel x 17,8.
 - > Source : Etude ActuSAM, 2017

Cannabis

- THC :
 - Delta-9-tétrahydrocannabinol
- Risques pour la santé :
 - Dépression, dépendance, troubles de la mémoire, pathologies cardiovasculaires, pathologies pulmonaires, cancers...
- Risques pour la sécurité :
 - Conduite sous l'influence du THC :
 - risque d'être responsable d'un accident routier mortel x 1,65.
 - > Source : étude ActuSAM, 2017



5. Réglementation

Les dispositions réglementaires générales

Les obligations de l'employeur

- Obligation générale d'assurer la sécurité et de préserver la santé physique et mentale des travailleurs.

(Article L.4121-1 du Code du Travail)

- Application des neuf principes généraux de la prévention.

(Article L.4121-2 du Code du Travail)

- Obligation d'organisation des secours.

(Article R.4224-16 du Code du Travail)

Les obligations des travailleurs

- Obligation générale de veiller à sa propre santé et sécurité et à celle de ses collègues.

(Article L.4122-1 du Code du Travail)

- Droit d'alerte et droit de retrait.

(Article L.4131-1 du Code du Travail)

Les dispositions réglementaires spécifiques (1)

○ Dispositions propres à l'alcool :

- Aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail.
- En cas de risque pour la santé ou la sécurité des travailleurs, la consommation de ces boissons doit être encadrée par le règlement intérieur ou à défaut une note de service.

(Article R.4228-20 du Code du Travail)

- Interdiction de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse.

(Article R.4228-21 du Code du Travail)

- L'attribution de boissons alcoolisées aux travailleurs ne peut être prévue comme un avantage en nature par une convention, un accord collectif de travail ou le contrat de travail.

(Article R.3231-16 du Code du Travail)

Les dispositions réglementaires spécifiques (2)

- Disposition propre au rôle des services de santé au travail :
 - Conseils de l'employeur, des travailleurs et de leurs représentants sur les dispositions et mesures à prendre afin de prévenir la consommation d'alcool et de drogues.
(Article L.4622-2 du Code du Travail)

- Dispositions applicables aux travailleurs exposés à certains types de risques professionnels :
 - Travailleurs soumis aux agents CMR : formation et information des salariés obligatoires sur les risques additionnels liés au tabagisme.
(Article R.4412-87 du Code du Travail)

 - Travailleurs soumis aux rayonnements : formation et information des salariés obligatoires sur les interactions rayonnements/tabagisme.
(Article R.4451-58 du Code du Travail)

Focus règlement intérieur

Outil juridique à la disposition de l'employeur : le règlement intérieur

○ Qu'est-ce que le règlement intérieur ?

- C'est un document **écrit** par lequel l'employeur fixe notamment **les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité** dans l'entreprise ou l'établissement. (Article L.1321-1)
- Il est **obligatoire dans toutes les entreprises ou établissement employant au moins 50 salariés**. (Article L.1311-2)
- Il doit être **soumis au comité social et économique** et **communiqué à l'inspecteur du travail**. (Article L.1321-4)
- Il est **porté, par tout moyen, à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail** ou aux locaux où se fait l'embauche. (Article R.1321-1)

○ Exemples de dispositions relatives à la prévention des pratiques addictives que peut contenir le règlement intérieur :

- Interdiction totale de l'alcool possible si justifiée par des raisons de santé et de sécurité.
- Mesures d'encadrement des pots d'entreprise.
- La liste des postes de sûreté et de sécurité pour lesquels un dépistage de consommation d'alcool ou de drogues peut être pratiqué.
- Rappels des dispositions du Code de la route (R. 234-1 du Code de la route).
- 0,2 g/L alcoolémie maximum pour le conducteur d'un véhicule de transport en commun et les conducteurs en permis probatoire.
- 0,5 g/L alcoolémie maximum pour la conduite des autres véhicules.

Quelques exemples de jurisprudence (1)

- **Interdiction de l'alcool en entreprise et pratique des « pots » : devoir d'exemplarité de l'employeur**

Cour de cassation - Chambre sociale — 20 juin 2012 - n° 11-19.914

Deux salariés boivent un verre de rosé dans les vestiaires de l'entreprise, avant leur prise de poste à 5h du matin.

L'employeur les licencie pour faute grave au motif que le règlement intérieur prévoyait une interdiction d'introduction et de consommation d'alcool dans l'entreprise.

Dans cette entreprise, l'employeur organise et autorise régulièrement des « pots » au cours desquels de l'alcool est servi.

La Cour de cassation dans ce dossier estime que l'employeur ne pouvait se prévaloir du règlement intérieur et sanctionner sur cette base les salariés pour violation de celui-ci dès lors que celui-ci faisait preuve d'une tolérance habituelle en matière de boissons alcoolisées.

- **Accident de voiture mortel au retour d'un pot d'entreprise : responsabilité des collègues de travail**

Cour de cassation - Chambre criminelle - 5 juin 2007 – n° 06-86.228

Un salarié se tue dans un accident de voiture à la sortie d'un repas de fin d'année organisé par l'employeur.

Les examens médicaux réalisés montrent une consommation d'alcool importante (taux d'alcoolémie de 1,90 gramme par litre de sang).

Un cadre de l'entreprise qui l'avait raccompagné à sa voiture et lui avait conseillé de ne pas prendre le volant immédiatement, et le gardien du dépôt qui lui avait d'abord retiré ses clés puis les lui avait finalement rendues et ouvert la barrière, sont tous les deux reconnus coupables de non-assistance à personne en danger.

La Cour de cassation retient qu'ils avaient eu conscience que le salarié n'était pas en état de conduire, que le cadre savait, en quittant le dépôt, que celui-ci comptait prendre sa voiture pour rentrer chez lui et que le gardien, quant à lui, aurait pu, sans employer la force et sans risque pour lui-même, maintenir la barrière fermée pour l'empêcher de sortir.

Quelques exemples de jurisprudence (2)

- **Responsabilité pénale de la personne morale et consommation de cannabis par l'un des salariés :** *Cour de cassation - Chambre criminelle — 27 mars 2018 - n° 17-80.950*

Un salarié est victime d'un accident grave alors qu'il participait à des opérations de déchargement de tubes métalliques.

Il apparait dans les analyses sanguines effectuées à l'hôpital que le salarié avait consommé du cannabis.

Cependant les juges du fond reprochent divers manquements à l'entreprise et la déclare donc coupable de blessures involontaires.

L'entreprise utilisatrice forme un pourvoi en cassation. Elle fait valoir notamment que la consommation de cannabis par le salarié avait pu avoir une influence sur sa vigilance et être à l'origine de l'accident.

La Cour de cassation rejette le pourvoi. Elle estime qu'il n'était pas démontré que la consommation de drogue par le salarié ait eu une influence sur sa vigilance.

De plus, cette consommation de cannabis n'était en tout état de cause pas la raison exclusive de l'accident. Dès lors l'entreprise ne pouvait pas l'invoquer pour s'exonérer de sa responsabilité pénale.



6. Prévention

Etapes

- Concertation au sein de l'entreprise :
 - CSE
 - Groupe de travail
 - Service de santé au travail : conseiller.
 - Formation :
 - > Pratiques addictives, facteurs de risque...
- Evaluation :
 - Inscription du risque lié aux pratiques addictives dans le Document Unique.
- Actions de prévention.

Document Unique

- Evaluation du risque lié aux pratiques addictives :
 - Exposition directe aux SPA dans le cadre du travail :
 - > Pots avec alcool ; fabrication, distribution ou vente de SPA...
 - Conditions de travail favorisant les consommations :
 - > Stress, violence interne, violence externe, horaires atypiques, chaleur, froid...
 - Existence de postes de travail avec activités dangereuses.
 - Données du service de santé au travail.
 - ...
- Pour les TPE :
 - Outil OiRA

Objectifs des actions de prévention

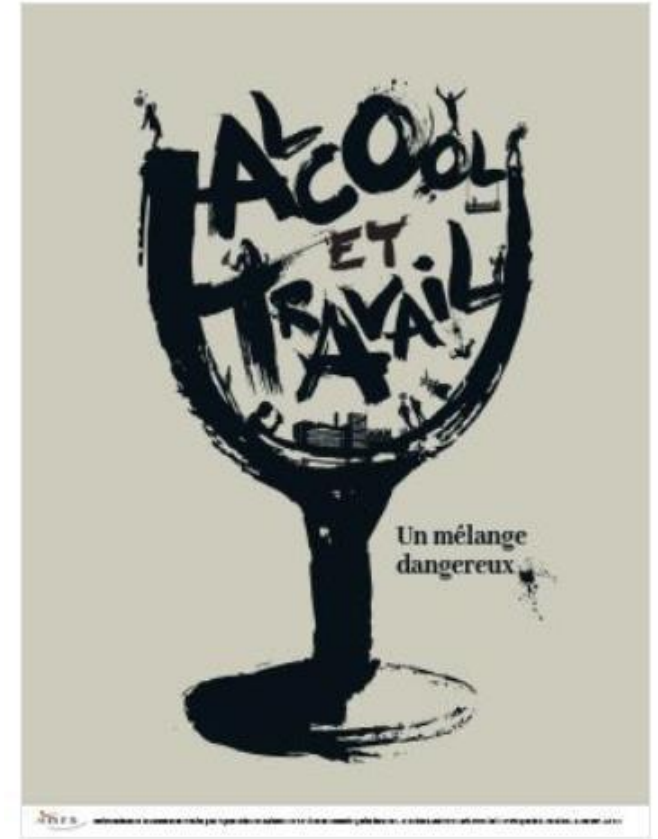
- Prévenir les facteurs liés au travail pouvant favoriser les consommations.
- Encadrer l'alcool.
- Organiser les secours : procédure Troubles du comportement.
- Former, informer, sensibiliser :
 - Ensemble des travailleurs :
 - > Dont l'encadrement.
 - Risques pour la santé et la sécurité.
 - Procédure « Troubles du comportement ».
 - Règlement intérieur.
 - ...

Prévenir les facteurs liés au travail favorisant les consommations

- Optimiser la prévention :
 - RPS
 - Organisation du travail
 - Activités physiques
 - Risques physiques
 - ...
 - Autres risques identifiés par le groupe de travail, le CSE ou la CSSCT.

Encadrer la consommation d'alcool (1)

- Article R. 4228-20 du Code du travail
 - Cidre, vin bière, poiré
 - Évaluer le risque pour la santé et la sécurité → Prévenir



Encadrer la consommation d'alcool (2)

- Si l'employeur autorise l'alcool :
 - Seuls le vin, la bière, le cidre et le poiré peuvent être proposés. Les quantités sont limitées à un ou deux verres par personne présente.
 - Fournir systématiquement des boissons non alcoolisées.
 - Mettre à disposition des salariés de quoi se restaurer afin de limiter le pic d'alcoolémie.
 - Prévoir un délai suffisant avant la reprise d'une activité dangereuse ou la conduite d'un véhicule :
 - > Un verre est éliminé en 1 h 30.
 - Ne pas inciter les femmes enceintes, les apprentis ou les mineurs à consommer de l'alcool.
 - Ne pas insister quand un collègue ne souhaite pas boire d'alcool.
- Règlement intérieur ou note de service.

Troubles du comportement : organiser les secours

- Attention :
 - Un état supposé d'ivresse peut cacher une pathologie grave telle qu'une hémorragie méningée, un accident vasculaire cérébral, une hypoglycémie, une intoxication...
- Conduite à tenir par les collègues :
 - Alerte de l'employeur **et des secours**.
 - Arrêt de toute activité dangereuse.
 - Suivre les prescriptions des secours extérieurs (SAMU, sapeurs-pompiers) : gestes de secourisme, surveillance durant l'attente des secours, voire transport de la victime vers un service d'urgence...
- Retour du salarié dans l'entreprise :
 - Rencontre entre l'employeur et le salarié.
 - Employeur demande une visite médicale du salarié par le médecin du travail :
 - > Demande écrite et argumentée (faits constatés...).

Former, informer, sensibiliser (1)

- Risques pour la santé et la sécurité
- Règlement intérieur
- Procédure Troubles du comportement
- Respect d'autrui
 - Pas de jugement de valeur, être factuel.

Former, informer, sensibiliser (2)

- Rôle des services sociaux
- Rôle du service de santé au travail :
 - > Article L. 4622-2 du Code du travail.
 - > Conseiller de l'employeur, des travailleurs et de leurs représentants en matière de prévention des consommations d'alcool et de drogue sur le lieu de travail.
 - > Visites d'information et de prévention, **à la demande**, pré – et reprise...
 - Recommandations HAS (DMST), SFA/SFMT.
 - Secret médical.
 - Conseil, aide, orientation.

Former, informer, sensibiliser (3)

- Aides extérieures

- Médecin traitant

- CSAPA :

- > Centre de soins, d'accompagnement et de prévention en addictologie.

- Sites internet ou numéros de téléphone dédiés :

- > Addict'aide : www.addictaide.fr/

- > Alcool info service : www.alcool-info-service.fr ; téléphone : 0 980 980 930

- > Drogues info service : www.drogues-info-service.fr ; téléphone : 0 800 23 13 13

- > Tabac info service : <https://www.tabac-info-service.fr/> ; téléphone : 3989



Conclusion

Conclusion

- Pratiques addictives :
 - Santé publique / santé au travail.
 - Origines multifactorielles :
 - > Certains facteurs sont liés au travail.
 - A prévenir comme un risque professionnel :
 - Inscription du risque Pratiques addictives dans le DUER.
 - Prévention collective + prise en charge des situations individuelles.
 - Esprit de concertation, d'aide et de soutien.
-



Vos questions

Vos questions

- Dans quel cadre peut-on utiliser les tests salivaires de dépistages de stupéfiants ou les éthylotests ?

Vos questions

- Je suis directeur d'une agence bancaire.
Un conseiller clientèle a des difficultés avec l'alcool.
Que peut faire le service de santé au travail ?



Pour vous informer

Pour vous informer


- [Dossier web Addictions](#)
- [Pratiques addictives dans les TPE : quelle prévention mettre en place ?](#)
- [Quelle conduite à tenir face à un trouble du comportement au travail ?](#)
- [Alcool et travail](#)
- [Pots d'entreprise et alcool : quelles sont les règles applicables ?](#)
- [Cannabis et travail](#)
- [Benzodiazépines et travail](#)
- [Antalgiques opioïdes et travail](#)
- [L'interdiction de fumer sur les lieux de travail](#)



Si des questions subsistent...

Découvrez l'ensemble des supports de
l'INRS sur <https://www.inrs.fr/>

Posez vos questions sur le site de l'INRS
<https://www.inrs.fr/footer/contact.html>



Annexes :

Réglementation

Annexes (1)

Article L.4121-1: Obligation générale d'assurer la santé et la sécurité

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

- 1° Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L.4161-1;
- 2° Des actions d'information et de formation ;
- 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Article L.4121-2 : les 9 principes généraux de la prévention

Eviter les risques ;

Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;

Combattre les risques à la source ;

Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;

Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;

Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;

Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L.1152-1 et L.1153-1, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L.1142-2-1;

Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;

Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Article R.4224-16 : Obligation d'organiser les secours

En l'absence d'infirmiers, ou lorsque leur nombre ne permet pas d'assurer une présence permanente, l'employeur prend, après avis du médecin du travail, les mesures nécessaires pour assurer les premiers secours aux accidentés et aux malades. Ces mesures qui sont prises en liaison notamment avec les services de secours d'urgence extérieurs à l'entreprise sont adaptées à la nature des risques.

Ces mesures sont consignées dans un document tenu à la disposition de l'agent de contrôle de l'inspection du travail.

Annexes (2)

Article L.4122-1: Obligation générale de veiller à sa propre santé et sécurité et à celle de ses collègues

Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, dans les conditions prévues au règlement intérieur pour les entreprises tenues d'en élaborer un, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.

Les instructions de l'employeur précisent, en particulier lorsque la nature des risques le justifie, les conditions d'utilisation des équipements de travail, des moyens de protection, des substances et préparations dangereuses. Elles sont adaptées à la nature des tâches à accomplir.

Les dispositions du premier alinéa sont sans incidence sur le principe de la responsabilité de l'employeur.

Article L.4131-1 : Droit d'alerte et droit de retrait

Le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.

Il peut se retirer d'une telle situation.

Annexes (3)

Dispositions propres à l'alcool:

Article R.4228-20 :

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

Lorsque la consommation de boissons alcoolisées, dans les conditions fixées au premier alinéa, est susceptible de porter atteinte à la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur, en application de l'article L.4121-1 du code du travail, prévoit dans le règlement intérieur ou, à défaut, par note de service les mesures permettant de protéger la santé et la sécurité des travailleurs et de prévenir tout risque d'accident. Ces mesures, qui peuvent notamment prendre la forme d'une limitation voire d'une interdiction de cette consommation, doivent être proportionnées au but recherché.

Article R.4228-21 :

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

Article R.3231-16 :

Une convention ou un accord collectif de travail ou le contrat de travail ne peut comporter de clauses prévoyant l'attribution, au titre d'avantage en nature, de boissons alcoolisées aux travailleurs.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux boissons servies à l'occasion des repas constituant un avantage en nature.

Dispositions propres aux rôles des services de santé au travail:

Article L.4622-2

Les services de santé au travail ont pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. A cette fin, ils :

1° Conduisent les actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel ;

2° **Conseillent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer les conditions de travail, de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail**, de prévenir le harcèlement sexuel ou moral, de prévenir ou de réduire les effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L.4161-1 et la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs ;

3° Assurent la surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur santé au travail et leur sécurité et celle des tiers, des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 et de leur âge ;

4° Participent au suivi et contribuent à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire.

Annexe (4)

Dispositions applicables aux travailleurs exposés à certains types de risques professionnels :

Articles R.4412-87 : Formation et information des salariés soumis au risque d'exposition aux agents CMR

« L'employeur organise, en liaison avec le comité social et économique et le médecin du travail, l'information et la formation à la sécurité des travailleurs susceptibles d'être exposés à l'action d'agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction.

Cette information et cette formation concernent, notamment :

1° Les risques potentiels pour la santé, y compris les risques additionnels dus à la consommation du tabac ;

[...] »

Article R.4451-58 : Formation et information des salariés soumis au risque d'exposition aux rayonnements

« [...]

III.-Cette information et cette formation portent, notamment, sur :

1° Les caractéristiques des rayonnements ionisants ;

2° Les effets sur la santé pouvant résulter d'une exposition aux rayonnements ionisants, le cas échéant, sur l'incidence du tabagisme lors d'une exposition au radon ;

[...]

IV.-Lorsque le travailleur est exposé au radon uniquement, l'information ou la formation porte notamment sur :

1° L'origine naturelle du radon et sa transformation en particules solides radioactives ;

2° Les effets potentiels sur la santé et les interactions avec le tabagisme ;

[...] »