

La santé des professionnel·le·s de la nuit

1. Introduction

Travailler dans le monde de la nuit est généralement un choix personnel motivé par le goût pour la fête et la convivialité. Mais ce choix comporte un certain nombre de risques que nous allons ici aborder.

En effet, travailler le soir, toute la nuit, dans le bruit et parfois en prise directe avec un public excité, éméché, et parfois agressif, comporte des risques pour la santé et peut dégrader la qualité de vie.

Ce document s'adresse aux employeur·euse·s, salarié·e·s et bénévoles des bars, discothèques, festivals, salles de concerts, organisations d'événements, associations intervenantes ; gérant·e·s d'établissements, barmen, barmaids, agents de sécurité, régisseur·euse·s, artistes, technicien·ne·s, acteurs et actrices de la prévention, médiation....

Il a pour objectif d'aborder les risques liés au travail de nuit en milieux festifs et de proposer des moyens pour réduire ces risques.

2. Travail de nuit et évaluation des risques : Notions juridiques

Le travail de nuit est une période d'au moins 9 heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures. La période de travail de nuit commence au plus tôt à 21 heures et s'achève au plus tard à 7 heures (article L 3122-2 du code du travail).

A titre dérogatoire, notamment dans les secteurs d'activités de la discothèque et du spectacle vivant, la période de travail de nuit est ramenée à 7 heures et comprend toujours l'intervalle entre minuit et 5 heures (article L 3122-3 du code du travail).

Pour mettre en place le travail de nuit, il faut un accord collectif (convention collective, accord de branche, d'entreprise ou d'établissement). Il définira la période de nuit, et le nombre minimal d'heures entraînant la qualification de travailleur de nuit sur une période de référence (articles L. 3122-15 et L. 3122-16 du code du travail).

La durée quotidienne de travail accomplie par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures et la durée hebdomadaire de travail du travailleur de nuit, calculée sur une période de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 40 heures, sauf accord collectif prévoyant une durée supérieure (articles L. 3122-6 et L. 3122-7, R. 3122-1 et R. 3122-2 du code du travail). La durée de repos quotidien est de minimum 11 heures consécutives (article L. 3131-1).

En l'absence de dérogation accordée par l'inspection du travail, les heures de travail de nuit sont interdites de 20h à 6h pour les jeunes de moins de 16 ans et de 22h à 6h pour les jeunes de 16 à 18 ans.

Vous êtes « **travailleur de nuit** » si vous travaillez habituellement au moins deux fois par semaine, au moins trois heures de travail de nuit, ou si vous travaillez un nombre d'heures minimal d'heures de nuit au cours d'une période de référence, soit, en l'absence de dispositions conventionnelles différentes, 270 heures de nuit sur une période de 12 mois (articles L. 3122-5 du Code du travail).

Attention : La période de référence et le nombre minimal d'heures de travail de nuit et des compensations peuvent être fixés par convention ou accord collectif de travail étendu (L. 3122-16).

Exemple : CCN Hôtels Cafés Restaurants, avenant n° 2 du 5 février 2007 : 280 heures sur l'année civile dans les établissements permanents, 70 heures par trimestre civil pour les établissements saisonniers ou les salariés saisonniers des établissements permanents.

Exemple : CCN des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985 ; **Avenant du 25 septembre 2001 relatif au travail de nuit :** Durée du travail, travail de nuit et compensations

Quels sont les droits des travailleurs de nuit ?

- Un suivi médical adapté par le médecin du travail (articles L. 3122-10 et suivants).
- Le salarié (comme l'employeur) peut solliciter à tout moment son service de santé au travail pour demander une visite médicale (article R. 4624-34 du code du travail). Les coordonnées du médecin du travail ou du service de santé au travail doivent être affichées dans les locaux de travail (D. 4711-1)
La visite auprès du médecin du travail (ou de l'infirmier en santé au travail) ne doit pas se situer dans les 11 heures suivant la fin du service d'un travailleur de nuit afin de respecter le repos quotidien du salarié. Il sera donc parfois nécessaire de modifier les horaires du salarié pour qu'il termine plus tôt, permettant de fixer sa visite à l'issue de son repos quotidien de 11 heures durant les horaires d'ouverture du service de santé au travail.
- Le retour à un poste de jour à sa demande (article L. 3122-13), un changement d'affectation pour les femmes enceintes (article L. 1225-9).
- Des repos compensateurs (article L. 3122-8).
- Les accords collectifs définissent les contre parties, des mesures d'amélioration des conditions de travail et d'articulation entre la vie professionnelle nocturne et la vie personnelle (articles L. 3122-15 et L. 3122-16).

Le travail en soirée dans les zones touristiques internationales (ZTI) :

Ne vise que les établissements de vente au détail mettant à disposition des biens et des services. Le

recours au travail en soirée nécessite un accord collectif, l'accord du salarié et des contreparties. La période de travail en soirée débute à 21h et s'achève au plus tard à minuit. Les heures travaillées en soirée sont rémunérées au moins le double de la rémunération normale et donnent lieu à un repos compensateur équivalent en temps (article L. 3122-4 du code du travail).

L'accord sur le travail en soirée doit notamment organiser :

- La mise à disposition d'un moyen de transport pris en charge par l'employeur permettant au salarié de regagner son lieu de résidence ;
- L'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle (exemple : compensation des charges liées à la garde d'enfants...)

Pour plus d'informations :

service de renseignement en droit du travail de la Direccte IDF + inspection du travail (coordonnées sur le site internet :

<http://idf.direccte.gouv.fr/Inspection-du-travail>

L'évaluation des risques professionnels :

- L'employeur effectue l'évaluation des risques en trois temps :
 - Identifier les dangers auxquels sont exposés les salariés : bruit, troubles musculo-squelettiques, addictions, harcèlement sexuel et sexiste...
 - Analyser le risque en prenant en compte tous les facteurs pouvant porter atteinte à la santé et à la sécurité des salariés.
 - Prendre les mesures nécessaires pour supprimer ou diminuer le risque.
- L'employeur doit transcrire le résultat de cette évaluation dans un document unique comportant un inventaire des risques dans chaque unité de travail (article R. 4121-1).
- Le document unique d'évaluation des risques est tenu à la disposition des travailleurs ; des membres du comité économique et social ; du médecin du travail et des professionnels de santé ; des agents de l'inspection du travail ; des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale ; des agents des organismes professionnels de santé, de sécurité et des conditions de travail

3. Conseils pour la santé (Inspiré du livret « le travail de nuit » de l'ACMS)

Une nuit de sommeil est habituellement composée de 4 à 5 cycles de 1 h 30 à 2 h avec des périodes de :

- sommeil profond, indispensable à la récupération de la fatigue physique
- sommeil paradoxal (ou sommeil des rêves) qui permet la récupération psychique.

La qualité du sommeil dépend de l'enchaînement de ces cycles. Travailler de nuit perturbe le rythme de sommeil et raccourci la durée du sommeil à 3 ou 4 cycles, ce qui diminue la récupération psychique.

Le travail de nuit a des conséquences sur les rythmes biologiques, sociaux et familiaux pouvant entraîner des répercussions sur la santé ¹.

Risques avérés	Risques probables	Autres risques
<ul style="list-style-type: none">• Troubles du sommeil• Somnolence• Troubles métaboliques (cholestérol, glycémie, pression artérielle...)	<ul style="list-style-type: none">• Baisse des capacités de concentration et de mémorisation• Anxiété, dépression• Cancer (sein)• Surpoids, obésité, diabète, maladies cardiovasculaires	<ul style="list-style-type: none">• Accouchement prématuré, avortement spontané,• Troubles digestifs• Fatigue

Attention : Le risque de somnolence, la fatigue cumulée, les troubles de la concentration peuvent être source d'accidents du travail ou de trajet.

Quelques conseils :

- En général et pendant les jours de repos :
 - Conserver une vie familiale et sociale active sans écourter le sommeil
 - Manger équilibré à des heures régulières
 - Dormir la nuit dès que possible et éviter de se coucher tard
 - Faire la grasse matinée et/ou des siestes
 - Pratiquer une activité physique régulière
- Avant le travail...
 - Manger équilibré, et ne pas hésiter à faire une petite sieste complémentaire pendant la journée.
- Pendant le temps de travail...
 - Prévoir au milieu du temps de travail une collation riche en sucres lents et protéines.
 - Eviter les excitants tels que café, thés ou sodas en fin de nuit.
- Le retour au domicile
 - Pour le trajet de retour en voiture, bien aérer et éviter de trop chauffer le véhicule
 - En cas de somnolence, s'arrêter et faire une courte sieste (moins de 30 mn)
 - Porter des lunettes teintées pour éviter l'éblouissement de la lumière du jour.
 - Prendre un petit déjeuner léger pour que la digestion ne perturbe pas le sommeil.

Pour favoriser l'endormissement et un bon sommeil :

- Faire l'obscurité au domicile
- Dormir dans son lit et surtout pas sur le canapé devant la télévision !
- Éviter de se faire réveiller par son entourage et couper la sonnerie du téléphone
- Utiliser si nécessaire des bouchons d'oreilles
- Éviter les médicaments pour dormir, l'alcool et les substances psychoactives

Attention :

En cas de prise de poids, fatigue chronique, difficulté à se réveiller, anxiété, démotivation persistante, consultez votre médecin traitant et médecin du travail. Le suivi gynécologique pour la femme doit être régulier.

¹ En 2016, l'ANSES a produit un rapport d'expertise collective qui fait état des connaissances scientifiques actuelles sur les effets. <https://www.anses.fr/fr/system/files/AP2011SA0088Ra.pdf>

4. Les risques spécifiques liés aux milieux festifs

Il appartient à l'employeur de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer, conformément à l'article L. 4121-1 du code du travail, la santé des travailleurs de l'établissement.

Les risques auditifs

Le décret du 7 août 2017 relatif à la prévention des risques liés aux bruits et aux sons amplifiés a notamment abaissé le niveau sonore et seuil de risques en salle de concert :

- 102 dB(A) : Niveau maximum autorisé en salle de concerts ou clubs en France.

Les établissements concernés doivent notamment :
Afficher en permanence le niveau sonore, l'enregistrer ;
Informers le public sur les risques auditifs ;
Mettre à disposition du public à titre gratuit des protections auditives.

Le son commence à être dangereux à partir de 85 db
Dose de son maximale recommandée, au-delà, protégez-vous :
85 dB => 40h par semaine
91 dB => 10h / semaine
102 dB => 1h30 / semaine

Les traumatismes et lésions potentiels :

- Sifflements ou bourdonnements : acouphènes
- Forte douleur au moindre son : hyperacousie
- Difficultés à suivre une conversation : surdité
- Au moindre de ces symptômes persistant au-delà de 24h, rendez-vous aux urgences ORL, au-delà de 48h, ces symptômes peuvent être irréversibles.
- Doit faire l'objet d'une déclaration d'accident du travail le cas échéant

Les obligations de l'employeur en matière de prévention de ce risque :

Le cadre r glementaire de la prévention des risques liés à l'exposition au bruit est identique à celui de tout autre risque. La prévention des risques professionnels s'appuie sur une démarche dont les principes généraux sont édictés par le Code du travail (article L. 4121-21).

L'employeur est tenu d'évaluer les risques auxquels sont soumis ses salarié.e.s et de rechercher des mesures de prévention adaptées. Les exigences en termes de prévention varient en fonction des niveaux d'exposition suivants : l'exposition quotidienne moyenne sur une journée de travail de 8h (mesurée en Db(A)) ou les niveaux de crête (mesurés en Db(C)).

  partir de 80 Db(A) sur 8h, et de 135 Db(C), l'employeur est dans l'obligation de mettre à disposition des protecteurs auditifs individuels (bouchons d'oreilles ou casque antibruit)   ses équipes, de proposer des examens audiométriques préventifs sur demande du travailleur ou médecin du travail, et d'informer et former ses salarié.e.s.

Lorsque tous les moyens de protection collective contre le bruit ont été envisagés et qu'ils n'ont pu être techniquement mis en œuvre on peut recourir à des protecteurs individuels adaptés.

Pour qu'un protecteur individuel contre le bruit (PICB) joue bien le rôle de protection, il doit être :

- efficace, c'est-à-dire affaiblir suffisamment le bruit auquel est exposé le salarié ;
- le plus confortable possible ;
- porté en permanence.

Moyens de protection :

- Mesurer et limiter le niveau sonore
- Limiter l'exposition à ce niveau sonore en organisant des pauses pour que les salariés puissent s'isoler du bruit environnant dès que possible
- Equiper les salariés de bouchons d'oreilles en mousse, réutilisables ou sur mesure et former les salariés pour qu'ils les retirent au calme.
- Femmes enceintes : Leur éviter l'exposition à des niveaux sonores élevés

A savoir :

- La fatigue rend vos oreilles plus fragiles et sensibles au bruit
- L'alcool, les drogues ou médicaments diminuent votre vigilance face aux niveaux sonores
- Les doses de son cumulées peuvent détériorer votre audition

Consommation alcool/drogues

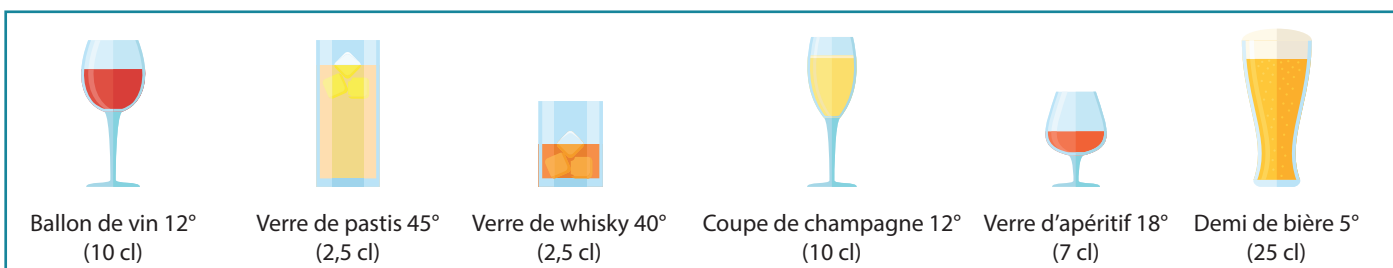
Rappel des responsabilités, que dit la loi ? :

Aucune boisson alcoolique autre que le vin, bière, cidre et poiré n'est autorisée sur les lieux de travail. Lorsque leur consommation est susceptible de porter atteinte à la sécurité et à la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur prévoit dans le règlement intérieur ou par note de service, les mesures permettant de protéger la santé et la sécurité des travailleurs. Ces mesures qui peuvent prendre la forme d'une limitation voire d'une interdiction totale de la consommation d'alcool doivent être proportionnées au but recherché (article R. 4228-20 du code du travail).

Le recours aux tests d'alcoolémie est limité aux cas où l'état d'imprégnation alcoolique du salarié constitue un danger pour lui-même ou son environnement (Arrêt

Pour rappel : conseils en santé publique

Estimation de la contenance en alcool : **1 verre = 10 g d'alcool pur**



L'alcool se boit rapidement mais il met des heures à s'éliminer de l'organisme : Le taux maximum d'alcoolémie est atteint environ 1 heure après l'ingestion d'un verre d'alcool mais ce délai peut être de 30 minutes si le consommateur est à jeun. Faire un footing, boire un café, bouger, se doucher, manger, uriner, vomir ne permettent pas d'éliminer plus vite l'alcool. Il y a seulement le temps qui permet d'éliminer l'alcool.

Le temps d'élimination de l'alcool est de 0,15 gr par heure soit environ 2 heures pour éliminer un verre standard, par exemple 5 verres standards = environ 10 heures pour les éliminer.

L'alcool est un produit psychoactif, il modifie les perceptions et les comportements. Les effets ne sont pas les mêmes selon la quantité que l'on boit, la vitesse de consommation, son poids, son sexe, son degré d'accoutumance ou bien si on le mélange avec d'autres drogues.

Les femmes sont plus sensibles que les hommes aux méfaits de l'alcool. Un homme et une femme de même âge et de même poids n'affichent pas les mêmes taux d'éthanol dans leur sang quand ils consomment tous deux une même

du Conseil d'Etat Corona 01/02/1980 n°06361, arrêt Cour de Cassation 22/05/2002 n° 99-45878, circulaire Ministère du travail du 15/03/1983) :

L'usage illicite de l'une des substances ou plantes classées comme stupéfiants est puni d'un an d'emprisonnement et de 3750 euros d'amende (L.3421-1 du code de la santé publique).

Les personnes coupables de ce délit encourent également, à titre de peine complémentaire, l'obligation d'accomplir un stage de sensibilisation aux dangers de l'usage de produits stupéfiants, selon les modalités fixées à l'article 131-35-1 du code pénal.

La consommation de drogues illicites sur son poste de travail constitue une faute susceptible de sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

quantité d'alcool : l'alcoolémie sera plus importante chez la femme.

L'alcool altère les capacités de jugement et de réaction. Les effets perçus ne sont pas toujours ceux recherchés au départ.

Bien que l'alcool soit socialement accepté en France, l'alcool est une drogue (réglementée), sa consommation régulière et excessive peut entraîner une forte dépendance psychique et physique et la survenue de maladies (cancers, maladies du foie, ...).

Sur la route, il est interdit de conduire un véhicule avec un taux d'alcoolémie égal ou supérieur à 0,5 g d'alcool par litre de sang. Ce taux est de 0,2g/l pour les nouveaux conducteurs (pendant 3 ans) et les conducteurs de transport en commun.

La mise en danger d'autrui constitue un délit (Article 223-1 du code pénal)

Refuser un verre d'alcool est un droit !

Le harcèlement sexuel et sexiste

Toute personne a le droit de bénéficier des protections prévues par la loi contre toute forme de harcèlement, de violence, de discrimination...

Ce qui ne doit pas être toléré de la part de quiconque (clientèle, employeurs, collègues) :

- **L'outrage sexiste ou sexuel** consiste à imposer à une personne un propos ou un comportement à connotation sexuelle ou sexiste, qui porte atteinte à sa dignité ou l'expose à une situation pénible en raison de son caractère dégradant ou humiliant ; ou encore l'expose à une situation intimidante hostile ou offensante (par exemple, faire des commentaires à connotation sexuelle sur une femme tels que "Tu as de belles formes dans ce pantalon", "Tu es jolie, je te ramènerais bien à la maison" ou lui faire des propositions sexuelles.
- **Les agissements sexistes sont interdits** : « Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant (article L. 1142-2-1 du code du travail). »
- **L'agression sexuelle** : tout acte à caractère sexuel sans pénétration commis sur la personne d'autrui, par violence, contrainte, menace ou surprise (par exemple, mains aux fesses non consenties, se frotter...) (articles 222-27 à 222-30 du code pénal) .
- **Le viol** : tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui ou

sur la personne de l'auteur par violence, contrainte, menace ou surprise est un crime (articles 222-23 à 222-26 du code pénal).

- **Le harcèlement sexuel** au travail de la part des supérieurs ou des collègues (article L. 1153-1 du code du travail) : comportements ou propos à connotation sexuelle, répétés et imposés, qui portent atteinte à la dignité d'autrui en raison de leur caractère dégradant ou humiliant (par exemple, les blagues sexuelles, gestes suggérant des activités sexuelles...) ou qui créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;
- **Sont assimilés au harcèlement sexuel** : les faits consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit de tiers

L'employeur, en plus de devoir prévenir ces faits, doit « y mettre un terme et les sanctionner » (article L.1153-5 du code du travail)

Tout salarié ayant procédé à des « faits » de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire (L. 1153-6).

Les propos ou comportement répétés à connotation sexuelle ou « sexiste » sont lourdement sanctionnés (article 222-33 du code pénal modifié (loi du 03/08/2018))

Les discriminations

L'interdiction de discriminer s'applique à l'ensemble des critères visés par la loi et donc notamment à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre. Il inclut le harcèlement discriminatoire, c'est-à-dire un harcèlement moral articulé avec un critère de discrimination.

- **Le harcèlement est considéré comme discriminatoire** lorsqu'il repose sur un des critères de discrimination prohibés par la loi (dont ceux de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre) : « Tout agissement lié à [l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre] et tout agissement à connotation sexuelle, subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant » (article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008).
- Le harcèlement discriminatoire peut donc théoriquement être constitué par un seul fait, si celui-ci est d'une particulière gravité.

Les violences envers les personnes LGBTQI (Lesbiennes, Gay, Trans, Queer, Intersexe) étant en hausse (IFOP, 2019), une attention particulière doit être notamment portée pour le respect de leurs droits.

Recommandations

- Si vous êtes victime, vous n'êtes pas responsable des violences que vous subissez !
- Ne restez pas seul-e, parlez-en à un-e collègue.
- Alerte votre employeur-euse, ou le cas échéant votre représentant
- Portez plainte au commissariat de police

Recommandations

- Si vous êtes témoin, ne culpabilisez pas la victime, réagissez, prenez-soin d'elle et soyez à l'écoute :
- Faites preuve de disponibilité et engagez un échange avec la victime dans un endroit le plus confidentiel possible. Ne banalisez pas ou ne minimisez pas les faits.
- Déculpabilisez-la en lui signifiant qu'aucune attitude de sa part ne justifie une agression.
- Rappelez que les actes et les paroles dénoncés sont interdits et punis par la loi (l'outrage sexiste est défini par l'article 621-1 du code pénal).
- Indiquez-lui qu'elle peut déposer plainte auprès du commissariat le plus proche. En fonction de la situation, vous pouvez lui proposer d'appeler vous-même le 17.
- Proposez votre témoignage à la victime, il sera précieux.



HandsAway
ALERTER
TÉMOIGNER
BE A STREET
ANGEL



App-Elles
ALERTER
EN PARLER
S'INFORMER

Signaler une agression :

- Selon la gravité, la victime peut porter plainte au commissariat de police.
- Contactez l'association AVFT (Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail) qui accompagne juridiquement les victimes (femmes et hommes) de violences sexuelles au travail.
Accueil téléphonique : 01 45 84 24 24 - Horaires : lundi de 14h à 17h, mardi au vendredi de 9h30 à 12h30 - contact@avft.org
- Victime de harcèlement à caractère discriminatoire ou d'une différence de traitement en raison d'un motif de discrimination, adressez une réclamation au Défenseur Des Droits : <https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/nous-contacter>

Trouver de l'aide

- **39 19 - Violences femmes info** - pour les victimes/témoins et les professionnel.le.s concerné.e.s – Ecoute/ Information/ Orientation - Lundi au vendredi de 9h à 22h – samedi, dimanche et jours fériés de 9h à 18h – appel gratuit y compris depuis téléphone portable.
- **0800 05 95 95 - VIOLS FEMMES INFORMATIONS** – de 10h à 19h, du lundi au vendredi - gratuit et anonyme.
- **CIDFF DE PARIS** (Centre d'information sur les droits des femmes et des familles) - Paris 10^e - **01 83 64 72 01**.
- **FEMMES SOLIDAIRES** – Paris 12^e - Permanence d'écoute et d'information téléphonique au **01 40 01 90 90** - du mardi au vendredi de 10h à 17h.
- **MAISON DES FEMMES DE PARIS** – Paris 12^e – Accueil sans rendez-vous : lundi 13h-18h, mardi 13h-16h30, jeudi 13h-18h, vendredi 13h à 18h - **01 43 43 41 13**
- **ELLE'S IMAGIN'ENT** : **06.61.89.47.90** – Paris 14^e - Permanences téléphoniques les mardis de 11h à 14h et les jeudis de 13h à 16h.
- **LTDF** (Libres terres de femmes) – Paris 19^e - **06 26 66 95 70** et **01 40 35 36 67** - Lundi de 14h à 18h, mercredi de 9h à 13h, jeudi de 14h à 20h.
- **Numéro « Ecoute violences femmes handicapées »** : **01 40 47 06 06**.

En prévention

- Placez ou demandez que l'on place dans l'établissement, des affiches de prévention du harcèlement sexiste et sexuel dans les lieux festifs.

Si vous rentrez tard à votre domicile, si vous ne vous sentez pas en sécurité dans l'espace public et/ou les transports en commun, utilisez les applications gratuites. Elles contribuent à faire diminuer le sentiment d'insécurité des femmes qui se déplacent dans l'espace public, de jour comme de nuit. L'appli permet aux utilisatrices d'alerter, de témoigner, de trouver de l'information et de partager avec d'autres femmes afin de ne plus être seule face à ce fait social.

L'agressivité de la clientèle

Travailler en relation avec la clientèle exposée à des comportements irrespectueux et agressifs. Comment prévenir et gérer cette agressivité ?

- Créer une ambiance favorisant le respect de l'équipe
- Organiser des temps d'échange au sein de l'équipe pour traiter cette problématique : exprimer ce que l'on ressent dans ces situations, échanger sur les bonnes pratiques permettant de gérer l'agressivité, etc.

5. Orientation, contacts

Les coordonnées du médecin du travail ou du service de santé au travail, de l'inspection du travail, du défenseur des droits, des deux référents en matière de lutte contre les agissements sexistes doivent être affichées par l'employeur dans l'établissement (D. 1151-1).

Le service des renseignements de l'inspection du travail est le :
0 06 000 126 ; <http://idf.directe.gouv.fr/Inspection-du-travail>

Drogues Info Service **0 800 23 13 13** Appel gratuit depuis un poste fixe

Alcool info service **0 980 980 930** Appel non surtaxé

Viol Femmes information **0 800 05 95 95** Appel gratuit

<https://agi-son.org>

<http://fetez-clairs.org/>

<http://consentis.info/>

<https://www.sos-homophobie.org/>

<https://sos-racisme.org/>

<http://paris.fr/professionnelsdelanuit>