

Dräger

A background image of a spa setting. It features several lit candles in small holders, some on a bamboo tray. There are also some dried herbs or flowers in a glass jar on the left, and a pink lotus flower in the bottom right corner. The overall lighting is warm and dim.

Alcool

Médicaments
psychotropes

Drogues

SPA

Alcool et drogues au travail: Quels risques et quelles solutions pour l'entreprise?

Anne-Mathilde Choisy

28 Novembre 2019, Antony

Agenda



chapitre 01
Définition et chiffres

chapitre 05
Le cadre légal

chapitre 02
Données générales sur
l'alcool

chapitre 06
Mise en place d'une politique
de prévention des addictions



chapitre 07
Les outils de dépistage et de
mesure

chapitre 03
Données générales sur la
drogue

chapitre 04
Le risque des pratiques
addictives

01

Définitions et chiffres



Dräger est l'inventeur de l'Alcotest®



De l'addiction à la dépendance

L'addiction vue par un court métrage

■

Les addictions au travail: l'importance de cette problématique

ALCOOL

- Consommé par 85% de la population active française
- 20 à 30% des accidents du travail sont liés à l'alcool
- 1,5% de la masse salariale annuelle, c'est ce que représente le coût de l'alcoolisme au travail en moyenne pour les entreprises françaises¹
- Entre 10 000 et 13 000 journées de travail sont perdues chaque jour en France pour absentéisme dû à l'alcool

DROGUES

- 19% de la population ont déjà consommé ou consomment régulièrement des drogues
- 1 salarié sur 10 consomme des drogues

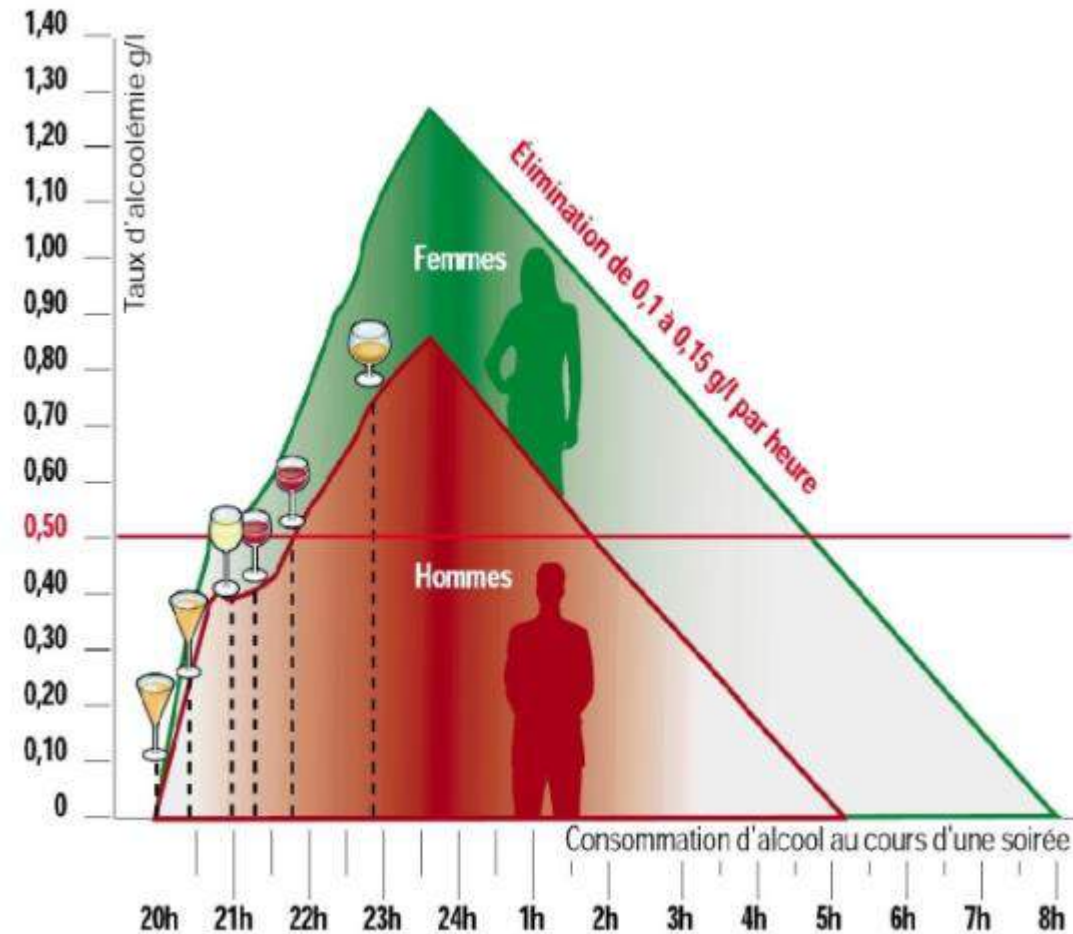
De plus en plus de « poly consommation » chez les moins de 30 ans.

¹L'express - L'Entreprise – RH Management – Droit du Travail - 11/05/2012
https://lentreprise.lexpress.fr/rh-management/droit-travail/quand-l-alcool-et-la-droque-menacent-l-entreprise_1514788.html



02 - Données générales sur l'alcool

Courbe d'imprégnation de l'alcool



La dose de bar versus la dose maison 😊



Votre taux maximum d'alcoolémie sera atteint après l'absorption du dernier verre :
L'alcoolémie augmente jusqu'à 1 heure après la dernière ingestion d'alcool.

Limite légale de l'alcoolémie en France



Pour les jeunes conducteurs

→ permis probatoire de moins de 3 ans

0,10 mg/l air expiré



Pour tous les conducteurs

0,25 mg/l air expiré



Pour les conducteurs professionnels

0,10 mg/l air expiré

Alcool, unité et conversion

Mesure du taux d'éthanol dans l'air expiré par un sujet

Les unités

- mg/l d'air expiré : seuil légal 0.25 mg/l – unité des éthylotests et éthylomètres
- g/l de sang : seuil légal 0.5 g/l – unité de la prise de sang

La conversion entre ces deux taux est possible c'est ce qu'on appelle le taux de partage. La moyenne est au environ de 2 d'où le fait que pour passer du mg/l en g/l on multiplie le taux par 2

$$\text{Ex : } 0.25 \text{ mg/l} \times 2 = 0.5 \text{ g/l}$$

L'éthylotest est un moyen de dépistage en cas de seuil positif le contrevenant devra être contrôlé par un éthylomètre ou une prise de sang.

L'alcool au volant

Risque
d'accident
x2

Risque
d'accident
x10

$0,5\text{g/l} \leq \text{Alcool} < 0,8\text{g/l}$
dans le sang



$0,25\text{mg/l} \leq \text{Alcool} < 0,4\text{mg/l}$
dans l'air expiré
Suspension possible



-6
Points

Amende max
750€

L'alcool au volant

Risque
d'accident
x35

Alcool \geq 0,8g/l dans le sang



soit Alcool \geq 0,4mg/l dans l'air expiré



-6
Points

Suspension du Permis voire Prison

Amende max
4 500€



03 - Données générales sur la drogue

Drogues, qui sont-elles, que font-elles?

Les Drogues sont des substances qui changent le comportement d'une personne en modifiant son métabolisme.

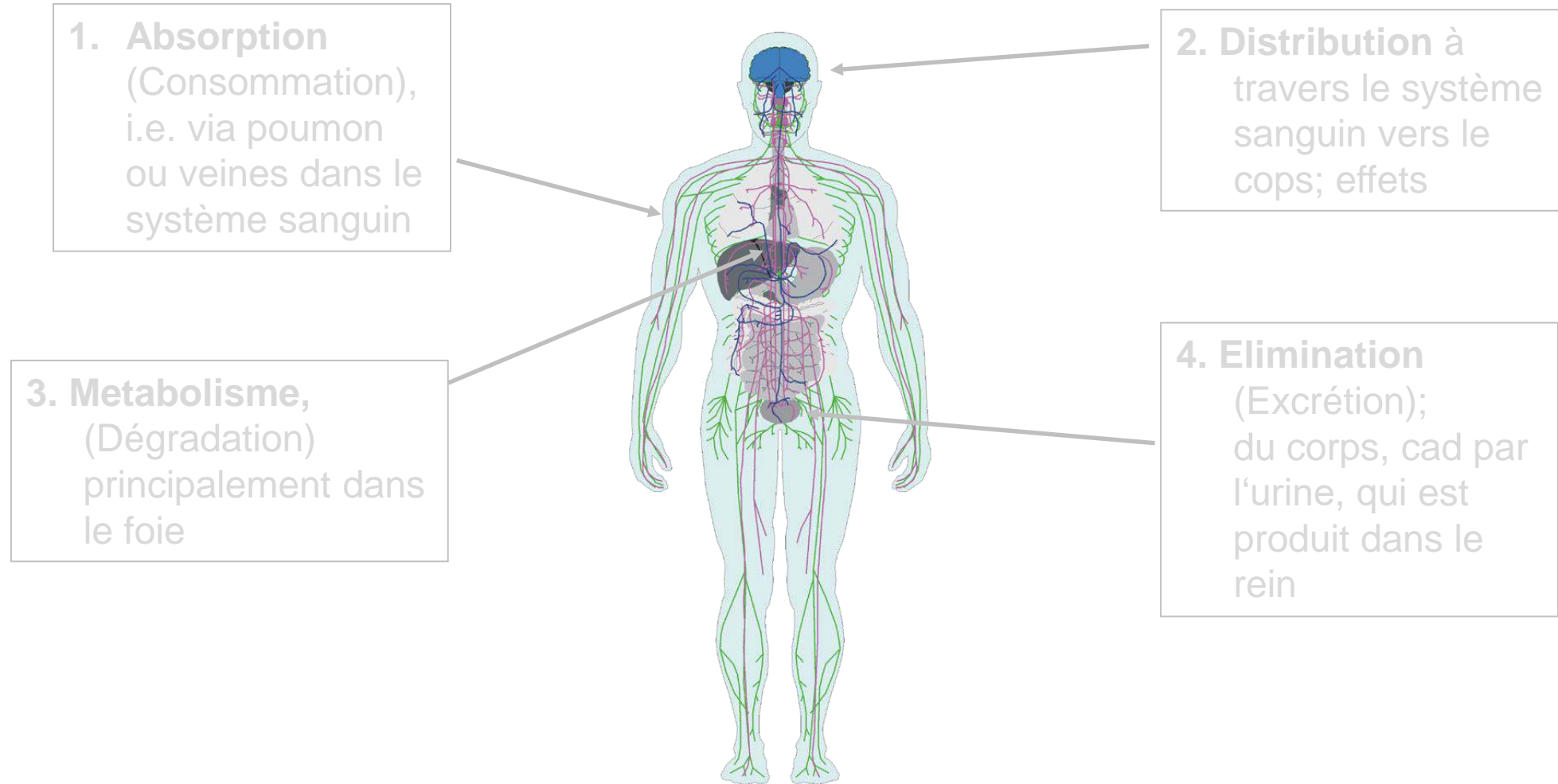
Ils donnent un niveau émotionnel tellement élevé qu'ils modifient les émotions, le comportement et l'humeur.

Les personnes se sentent , pensent et agissent différemment.

Drogues, qui sont-elles, que font-elles?

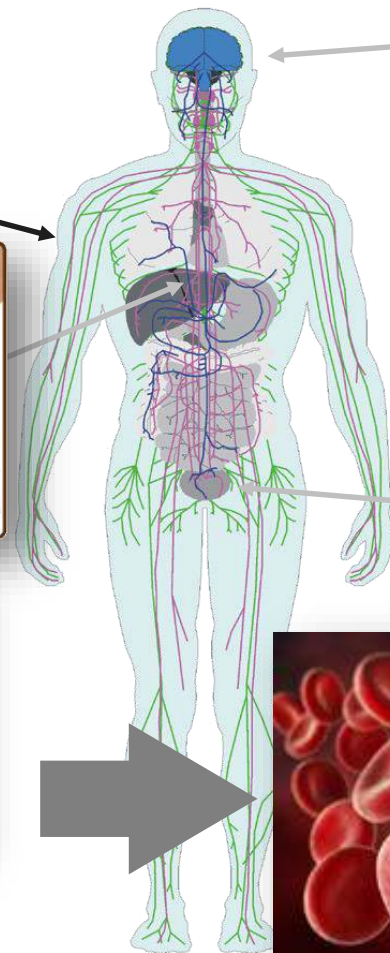


Le chemin de la Drogue dans le Corps Humain



Le chemin de la Drogue dans le Corps Humain

1. Absorption
(Consommation),
i.e. via poumon
ou veines dans le
système sanguin

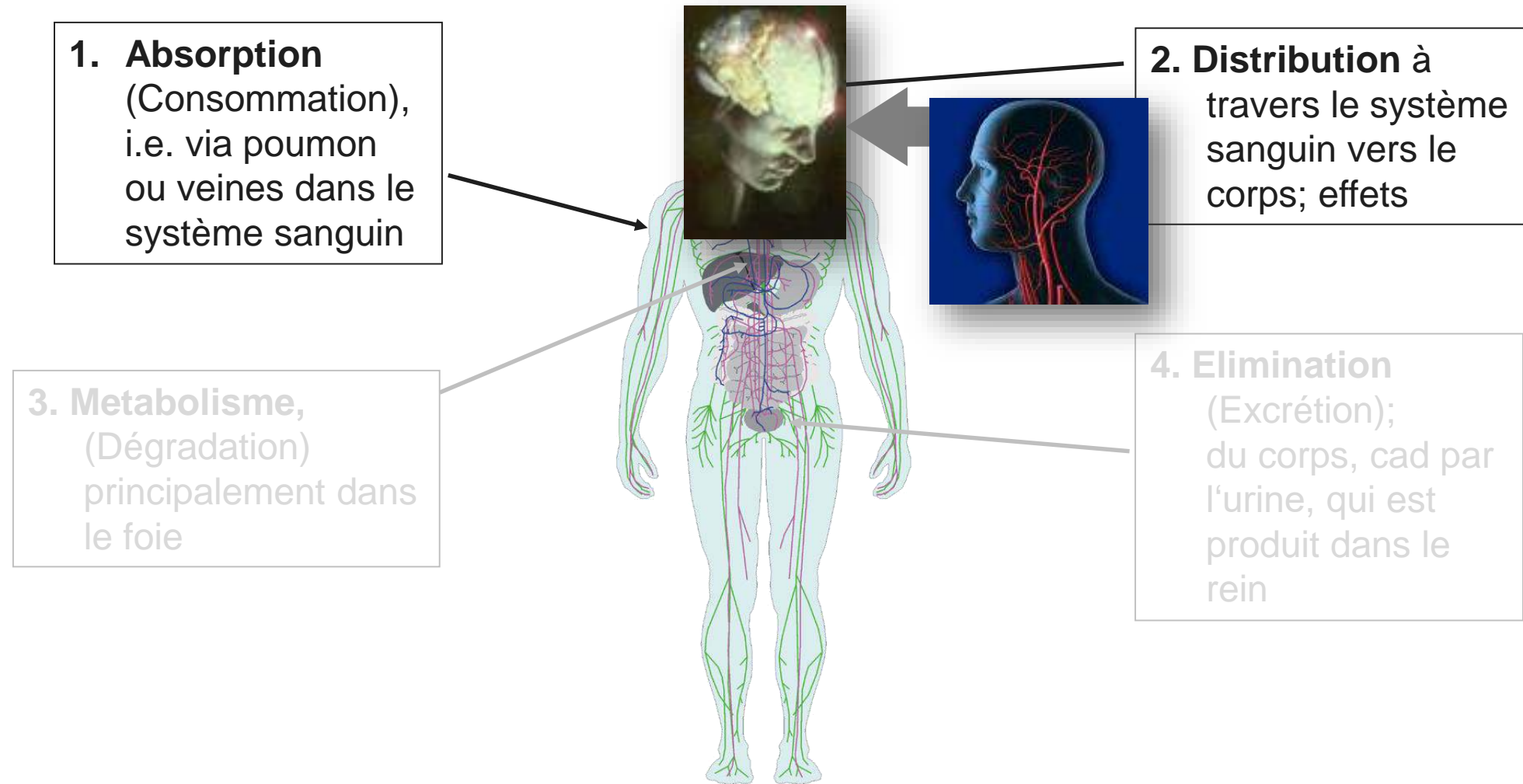


2. Distribution
through the blood
system in the
body; effects

4. Elimination
(Excrétion);
du corps, cad par
l'urine, qui est
produit dans le
rein



Le chemin de la Drogue dans le Corps Humain



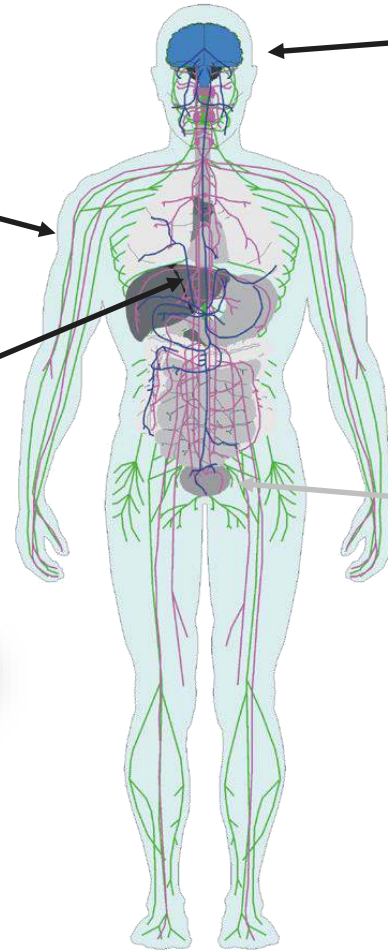
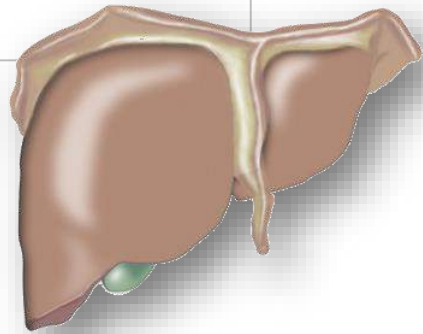
Le chemin de la Drogue dans le Corps Humain

1. Absorption
(Consommation),
i.e. via poumon
ou veines dans le
système sanguin

Distribution à
travers le système
sanguin vers le
corps; effets

3. Métabolisme,
(Dégradation)
principalement dans
le foie

4. Elimination
(Excrétion);
du corps, cad par
l'urine, qui est
produit dans le
rein



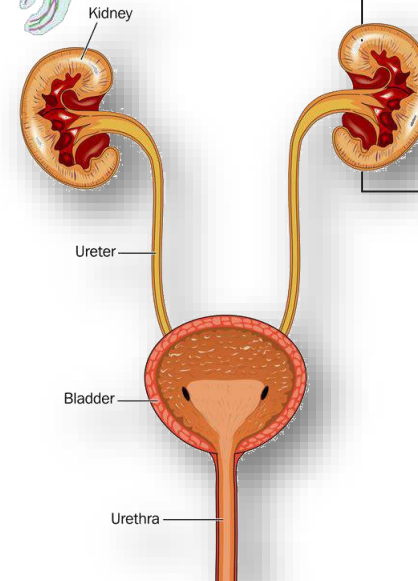
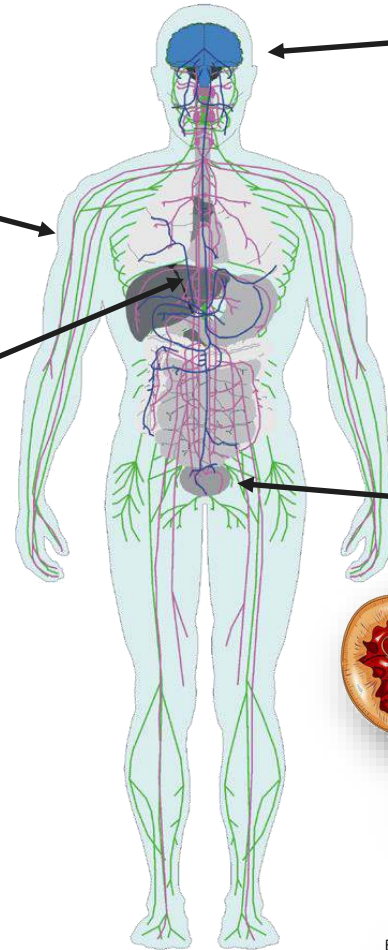
Le chemin de la Drogue dans le Corps Humain

1. Absorption
(Consommation),
i.e. via poumon
ou veines dans le
système sanguin

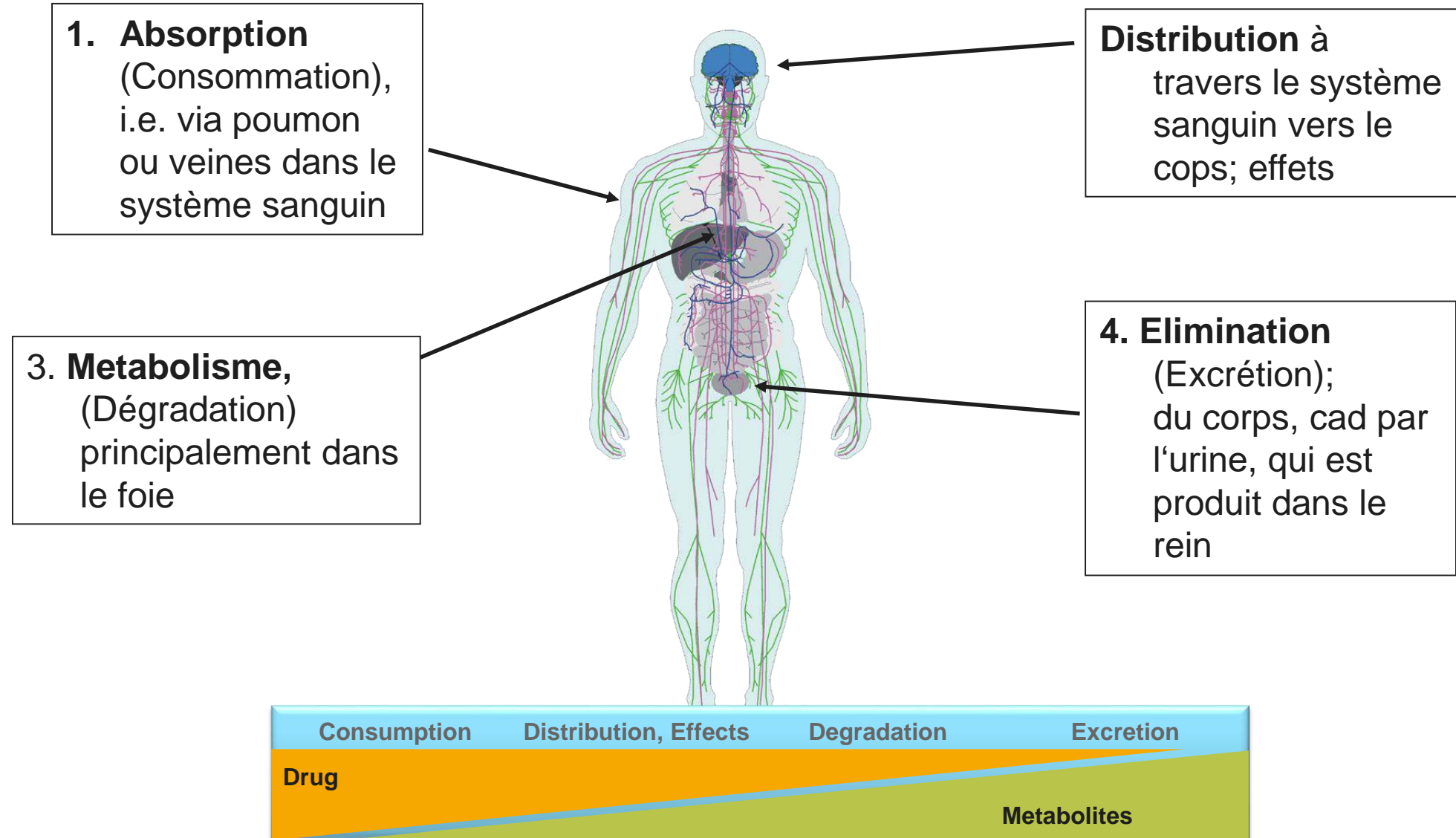
Distribution à
travers le système
sanguin vers le
corps; effets

3. Métabolisme,
(Dégradation)
principalement dans
le foie

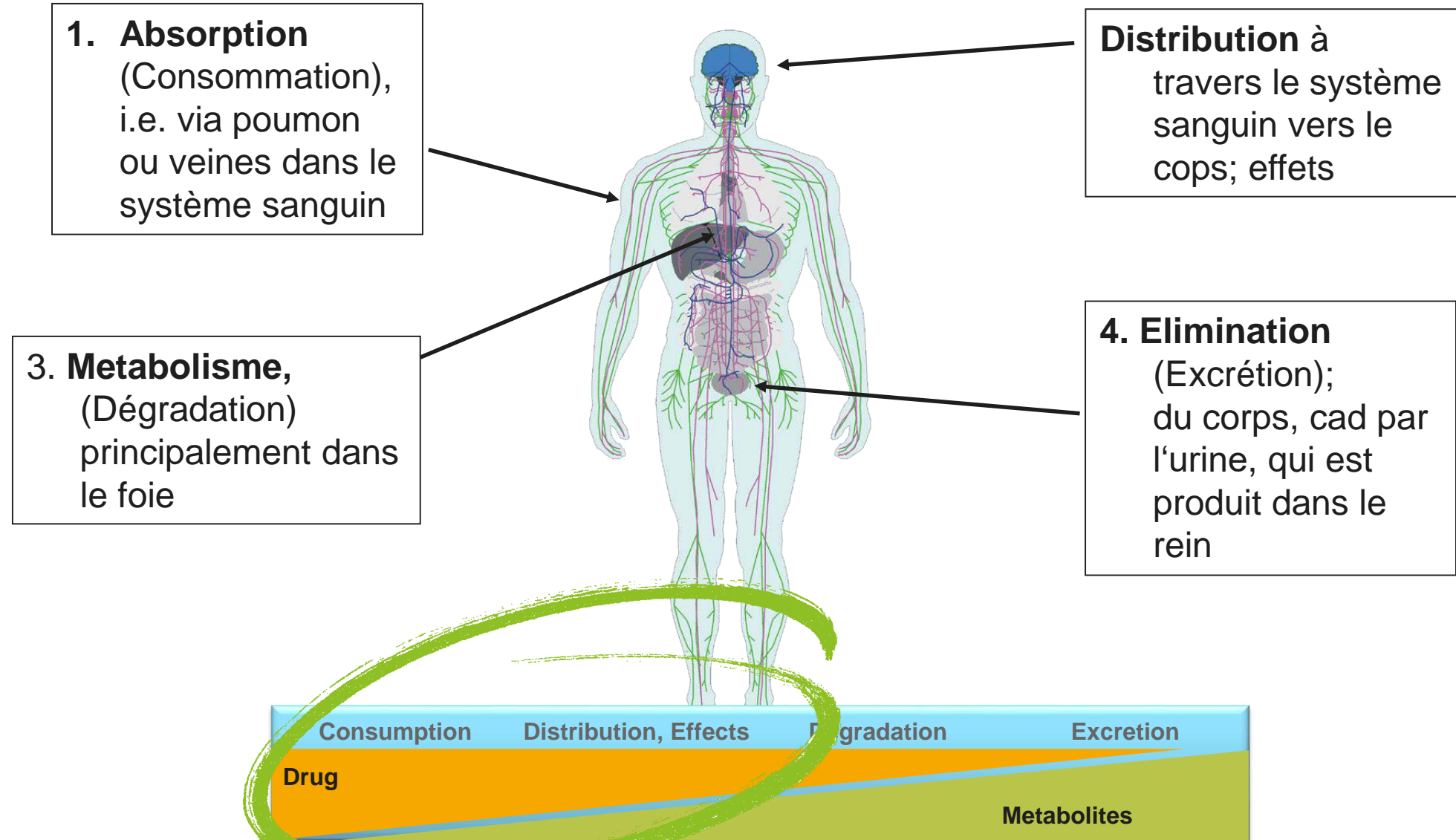
4. Elimination
(Excrétion);
du corps, cad par
l'urine, qui est
produit dans le
rein



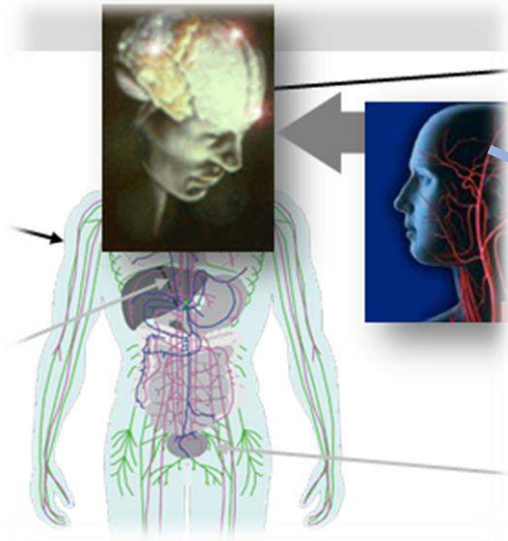
Le chemin de la Drogue dans le Corps Humain



Le chemin de la Drogue dans le Corps Humain



Matrix de tests

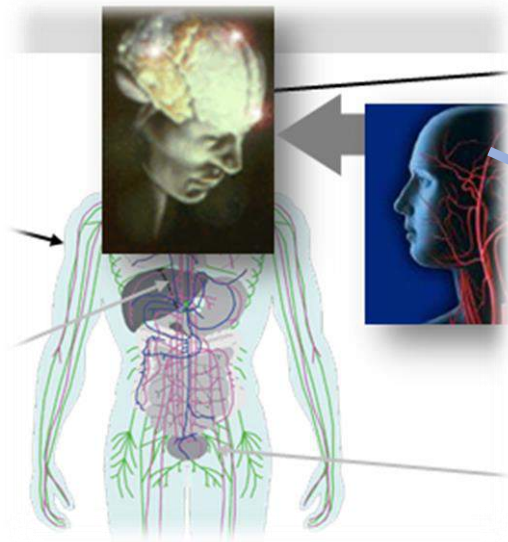


Le cerveau ?

Collecter des données du cerveau?



Matrice de tests



Le cerveau ?

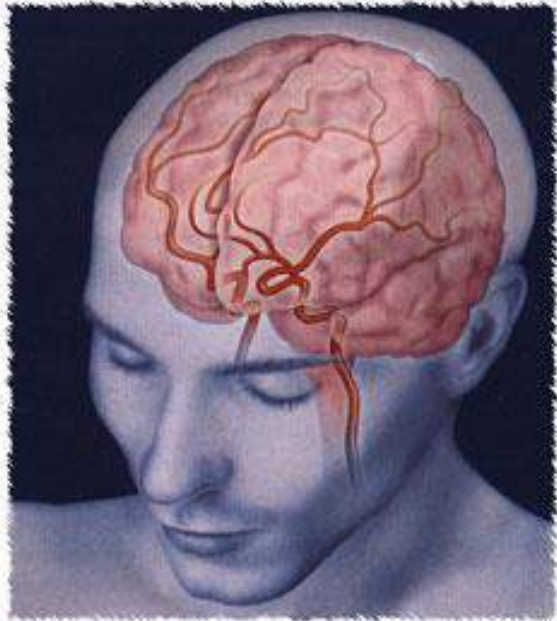
Bien sûr Impossible

Collecter des données du cerveau



Matrice de tests

Le sang est très bien adapté pour dépister les stupéfiants



- Contient la drogue immédiatement après injection, transporte la drogue jusqu'au cerveau
→ corrélation to impairment
- Composition homogène

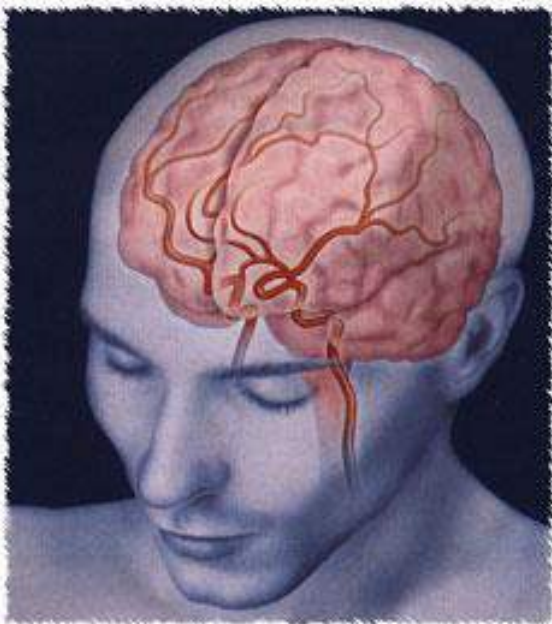


- L'acte de prise de sang est très invasif
- Besoin des compétences d'un personnel médical
- Attente entre le moment de l'incident et le moment de la prise de sang
- Pas toujours possible sur site

Matrice de tests

Salive

Transport passif des composants actifs de drogues du sang vers les cellules buccales par diffusion



- Permet un rapide et facile dépistage des stupéfiants
- Méthode Non-invasive de collection de l'échantillon
- Détection de consommation récente

Comparaison en Laboratoire (Salive vs Urine vs Sang)

Driving under the influence of drugs — evaluation of analytical data of drugs in oral fluid, serum and urine, and correlation with impairment symptoms

Stefan W. Toennes^{1,2}, Gerald F. Kauer³, Stefan Steinmeyer³, Manfred R. Moeller²

¹Institute of Forensic Toxicology, Centre of Legal Medicine, Krankenhaus (IM, D-60596 Frankfurt/Main, Germany

²Diagnostik Labor AG & Co. KGaA, Emsdorferstr. 1, D-22980 Lüneburg, Germany

³Institute of Legal Medicine, Saarland University, D-66123 Saarbrücken, Germany

Received 28 November 2003; received in revised form 2 August 2004; accepted 3 August 2004
Available online 17 September 2004

Comparaison en laboratoire:
cellules buccales vs sang

152

S.W. Toennes et al. / Forensic Science International 152 (2005) 149–155

Table 3

Comparison of the results in detecting (+) and not detecting (–) amphetamine and derivatives (AMP), cocaine and metabolites (COC), opiates (OPI), cannabinoids (CAN) or any drug (ANY) in serum (S), oral fluid (OF) and urine (U)

| n = 131 | CAN | CAN _{THC} | AMP | COC | OPI | ANY |
|----------------------------------|------|--------------------|------|------|-------|------|
| S + OF + U+ | 69 | 66 | 31 | 17 | 21 | 100 |
| S + OF + U– | 1 | 0 | 4 | 1 | 0 | 0 |
| S + OF – U+ | 36 | 7 | 1 | 3 | 4 | 8 |
| S + OF – U– | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| S – OF + U+ | 0 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 |
| S – OF + U– | 1 | 2 | 7 | 0 | 0 | 0 |
| S – OF – U+ | 6 | 35 | 4 | 6 | 8 | 20 |
| S – OF – U– | 18 | 18 | 83 | 103 | 96 | 0 |
| Oral fluid vs. serum (reference) | | | | | | |
| Accuracy (%) | 71.8 | 90.8 | 93.1 | 96.9 | 95.4 | 91.6 |
| Positive predictive value (%) | 98.6 | 93.0 | 81.4 | 94.7 | 91.3 | 97.1 |
| Negative predictive value (%) | 40.0 | 88.3 | 98.9 | 97.3 | 96.3 | 71.4 |
| Urine vs. serum (reference) | | | | | | |
| Accuracy (%) | 94.7 | 71.0 | 93.1 | 93.9 | 92.4 | 82.4 |
| Positive predictive value (%) | 94.6 | 65.8 | 86.5 | 74.1 | 71.4 | 82.4 |
| Negative predictive value (%) | 95.0 | 100.0 | 95.7 | 99.0 | 100.0 | n.c. |
| Urine vs. oral fluid (reference) | | | | | | |
| Accuracy (%) | 66.4 | 66.4 | 87.8 | 92.4 | 90.8 | 78.6 |
| Positive predictive value (%) | 62.2 | 62.2 | 86.5 | 66.7 | 65.7 | 78.6 |
| Negative predictive value (%) | 90.0 | 90.0 | 88.3 | 99.0 | 100.0 | n.c. |

The column CAN_{THC} differs from CAN in so far that for serum only the active ingredient THC was considered. The correlation of results are described in terms of accuracy (e.g. oral fluid vs. serum, [(“S + OF+” + “S – OF–”)/n]), positive predictive value (e.g. oral fluid vs. serum, “S + OF+”/[(“S + OF+” + “S – OF+”)]) and negative predictive value (e.g. oral fluid vs. serum, “S – OF–”/[(“S + OF–” + “S – OF–”)]). n.c. = not calculated.

Le chemin du Cannabis



De la consommation...

Tetra-Hydro-Cannabinol
THC

Hydroxy-THC

Dégradation dans le corps

„THC acid“

THC-carboxylic acid,
THC-COOH

Le chemin du Cannabis



De la consommation...

Tetra-Hydro-Cannabinol
THC

Hydroxy-THC

Dégradation dans le corps

„THC acid“

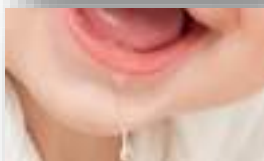
THC-carboxylic acid,
THC-COOH

Ingrédient actif,
ce qui produit l'effet

Ingrédient inactif,
aucun effet



délectable dans:



→ **Consommation récente**

délectable dans:



→ **Consommation**

Le chemin du Cannabis



De la consommation...

ciblés par les tests salivaires
Tetra-Hydro-Cannabinol
THC

Hydroxy-THC

Dégradation dans le corps

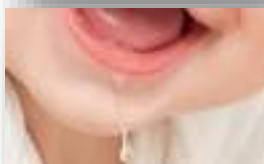
“THC acid”
ciblé par les tests urinaires
THC-acid
cannabinol-carboxylic acid,
THC-COOH

Ingrédient actif,
ce qui produit l'effet

Ingrédient inactif,
aucun effet



délectable dans:



➔ **Consommation récente**

délectable dans:

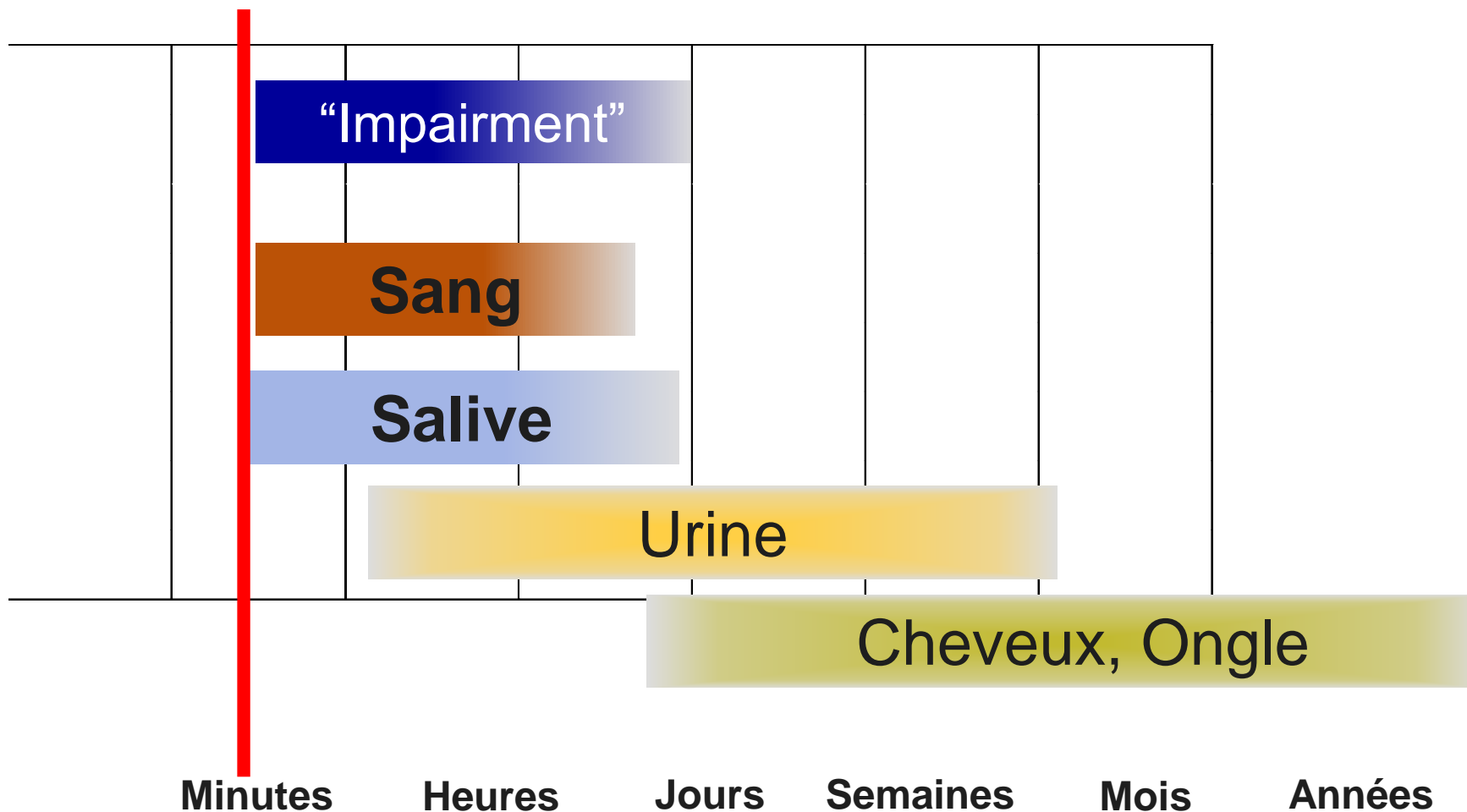


➔ **Consumption**

Fenêtre de détection

Consommation

From: Caplan & Goldberg, 2001, J. Anal. Tox 25, 396-399



Fenêtre de détection

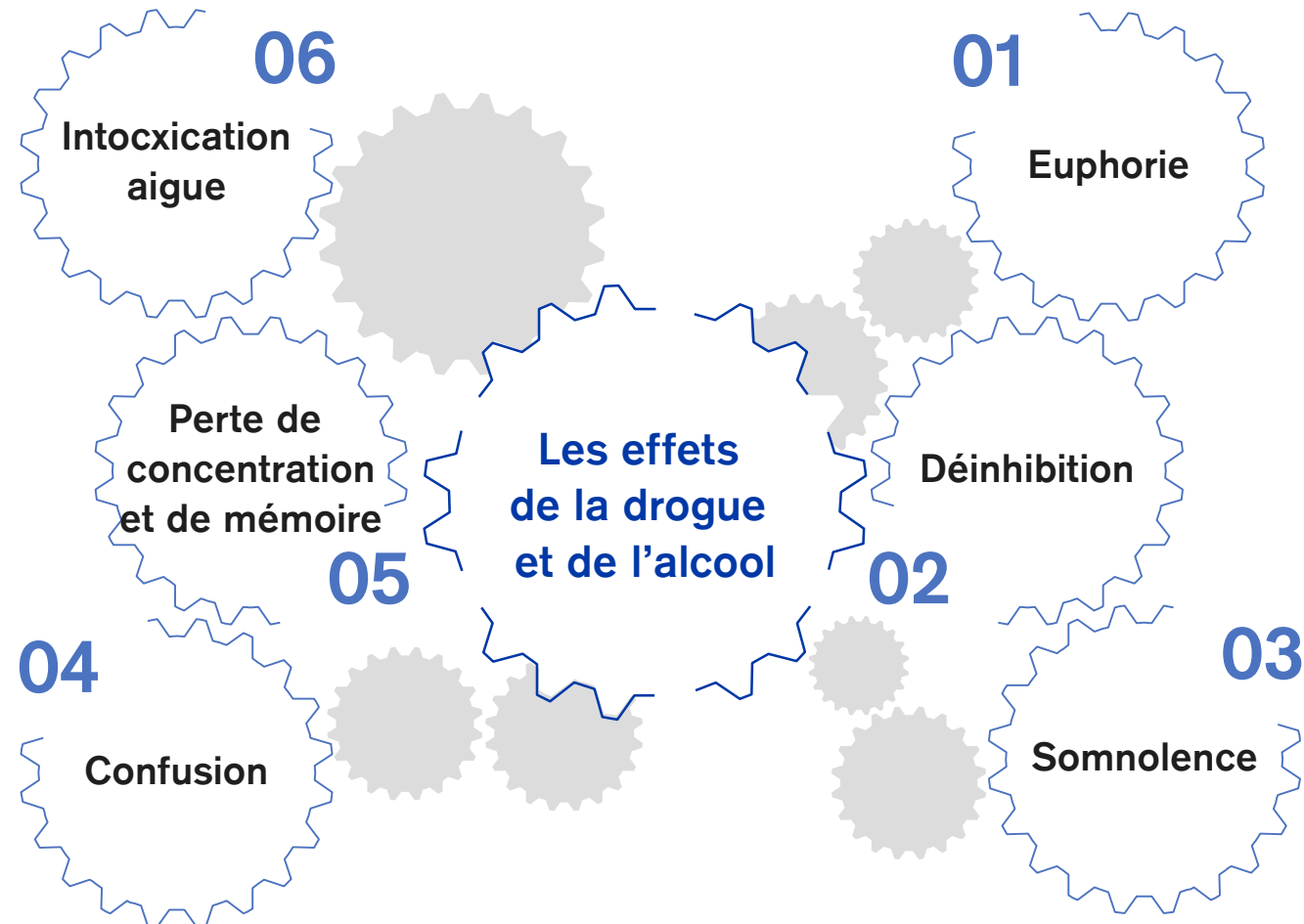
| Drogue | Substances recherchées | Milieu de détection (seuil)* | Durée de positivité |
|--|--|------------------------------|---|
| Amphétamines (dont méthamphétamine et ecstasy) | d-amphétamine d-méthamphétamine | Sang | 2-4 jours |
| | | Urine (1000 ng/ml) | 2-4 jours |
| Cannabis | delta-9-THC (THC) 11-carboxy-THC (THC-COOH)** | Sang | THC : quelques heures (2 à 8 heures)*** THC-COOH : jusqu'à 72h |
| | | Urine (50 ng/ml) | usage occasionnel : 3 à 5 jours usage régulier : 30 à 70 jours |
| | | Salive (15 ng/ml) | quelques heures (2-4 heures) |
| Cocaïne et crack | benzoylecgonine | Sang | quelques heures (< à 24 heures) |
| | | Urine (300 ng/ml) | usage occasionnel : 2 à 4 jours, usage intensif et quotidien pendant plusieurs mois : 10 à 14 jours |
| Opiacés : héroïne****, morphine, codéine | morphine | Sang | quelques heures (< à 24 heures) |
| | | Urine (300 ng/ml) | 1 à 2 jours |
| | | Salive | quelques heures (< à 12 heures) |

Source : <http://www.drogues-info-service.fr/Tout-savoir-sur-les-drogues/Le-depistage-des-drogues/Tableau-des-durees-de-positivite>

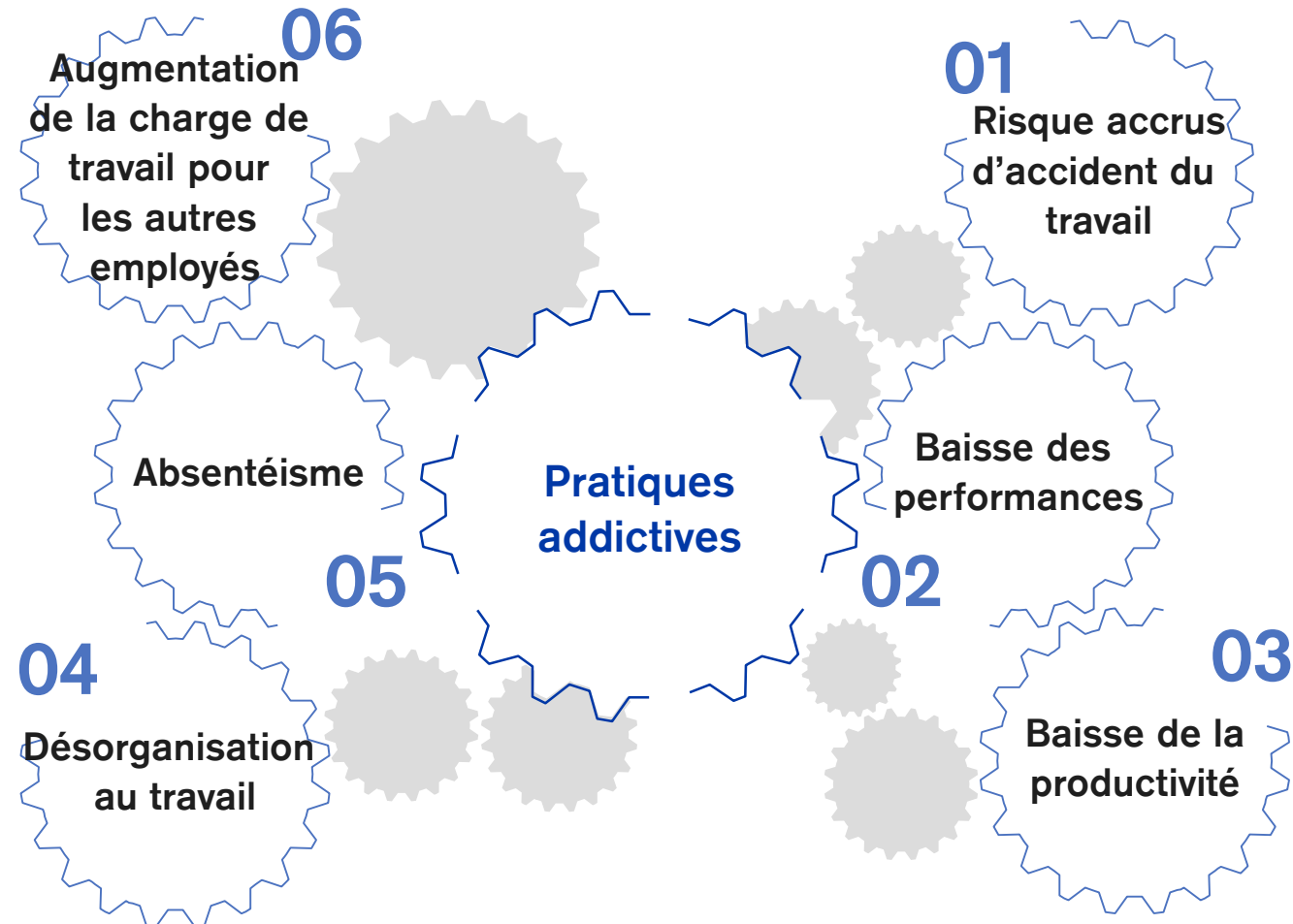
04

Le risque des pratiques addictives

Les effets de la drogue et de l'alcool



Les conséquences au travail des pratiques addictives





05 – Le cadre légal

Obligation de sécurité de l'employeur

cf code du travail : Article L.4121-1

- L'employeur doit évaluer les risques, les retranscrire dans le document unique et les prévenir
- Possibilité de sanction ou de licenciement pour remplir son obligation de sécurité : éviter la mise en danger de ses salariés
 - En cas de manquement à cette obligation de sécurité, il peut être poursuivi pour faute inexcusable
 - sa responsabilité pénale peut être engagée
- Employeur est par ailleurs responsable des dommages que ses salariés peuvent causer à des tiers, selon l'article 1384 du Code Civil

La sécurité au travail n'en demeure pas moins l'affaire de tous

LE SALARIE

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 des ses omissions au travail ».

Article L.4122-1 du Code du Travail

→ En cas de manquement, il peut encourir une sanction disciplinaire et sa responsabilité pénale peut être engagé.

La sécurité au travail n'en demeure pas moins l'affaire de tous

LES COLLEGUES

En cas de suspicion d'alcoolisation d'un salarié, ses collègues doivent observer le comportement suivant, conformément aux articles L.230-3 et L. 231-8 du Code du Travail :

- informer le salarié de son état de santé incompatible avec un travail de qualité
- proposer une interruption de l'activité en accord avec le supérieur hiérarchique
- reconduire le salarié à son domicile avec l'accord de la hiérarchie

La sécurité au travail n'en demeure pas moins l'affaire de tous

LES COLLEGUES

En cas de suspicion d'alcoolisation d'un salarié, ses collègues doivent agir conformément aux articles L.230-3 et L. 231-8 du Code du Travail :

- informer le salarié de son état de santé incompatible avec un travail
- proposer une interruption de l'activité en accord avec le supérieur hiérarchique
- reconduire le salarié à son domicile avec l'accord de la hiérarchie



La sécurité au travail n'en demeure pas moins l'affaire de tous

LE RESPONSABLE HIERARCHIQUE

Le responsable est tenu lui aussi d'observer certaines règles :

- refuser l'accès au poste
- faire reconduire au domicile le salarié ou le maintenir à l'infirmerie en attendant le dégrisement
- faire prévenir éventuellement la famille et/ou le médecin traitant
- faire un bref compte-rendu écrit à conserver dans le dossier
- lors du retour du salarié à son poste de travail, procéder à un entretien pour rappeler la loi, proposer une aide médicale, sociale ou professionnelle, si nécessaire

Il est également possible de faire appel au médecin du travail, à qui il appartient de conseiller l'employeur (Art. R.4623-1 du Code du Travail) et d'apprécier l'aptitude à assurer le poste (Art. R.4624-16) et prescrire une éventuelle inaptitude temporaire. En cas d'inaptitude définitive à occuper le poste, l'employeur doit envisager un reclassement et, si celui-ci s'avère impossible, le salarié risque le licenciement.

Dépistage en entreprise :

Le Conseil d'Etat valide la pratique du test salivaire

Par une décision en date du 5 décembre 2016, assortie du plus haut degré de publication, le Conseil d'Etat valide, sous certaines conditions, la pratique du test salivaire (CE, 5-12-16, n°394178, publié au recueil Lebon).

L'employeur peut recourir à des tests salivaires pour dépister la consommation de drogue et se baser sur les résultats obtenus pour sanctionner ses salariés, les sanctions pouvant aller jusqu'au licenciement.

Pour être valable, le test salivaire doit :

- ✓ être prévu par le règlement intérieur ou, à l'existence préalable d'une note de service
- ✓ **concerner uniquement des postes à risques** pour lesquels l'emprise de la drogue constitue un danger particulièrement élevé pour le salarié ou pour les tiers (conducteur de véhicules, travail en hauteur, manipulation de produits dangereux, etc...). Le test salivaire ne peut donc être pratiqué systématiquement pour l'ensemble du personnel.
- ✓ être pratiqué avec l'accord de la personne contrôlée. En cas de refus, le salarié s'expose à une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

Dépistage en entreprise : Le Conseil d'Etat valide la pratique du test salivaire

Cette possibilité est strictement encadrée par le Conseil d'Etat.

Pour être valable, le test salivaire doit :


- ✓ **pouvoir être contesté. En cas de test positif, le salarié doit pouvoir obtenir une contre-expertise médicale, laquelle doit être à la charge de l'employeur. Cette contre-expertise devra être effectuée dans les plus brefs délais. Le test salivaire peut être pratiqué par l'employeur, un supérieur hiérarchique ou par une personne qu'il désigne. Il ne nécessite pas forcément la présence du médecin du travail dans la mesure où, selon le Conseil d'Etat, il n'a pas pour objet d'apprécier l'aptitude médicale du salarié à exercer son emploi. Pour le Conseil d'Etat, il ne revêt pas le caractère d'un examen de biologie médicale au sens des dispositions de l'article L. 6211-1 du Code de la Santé publique et n'est donc pas au nombre des actes qui, en vertu des dispositions de l'article L. 6211-7, doivent être réalisés par un biologiste médical ou sous sa responsabilité. Les hauts magistrats indiquent qu'aucune autre règle ni aucun principe ne réserve le recueil d'un échantillon de salive à une profession médicale. Si les résultats du test salivaire ne sont pas couverts par le secret médical, l'employeur et le supérieur hiérarchique désignés pour le mettre en œuvre sont tenus au secret professionnel sur son résultat.**

Dépistage en entreprise :

Le Conseil d'Etat valide la pratique du test salivaire

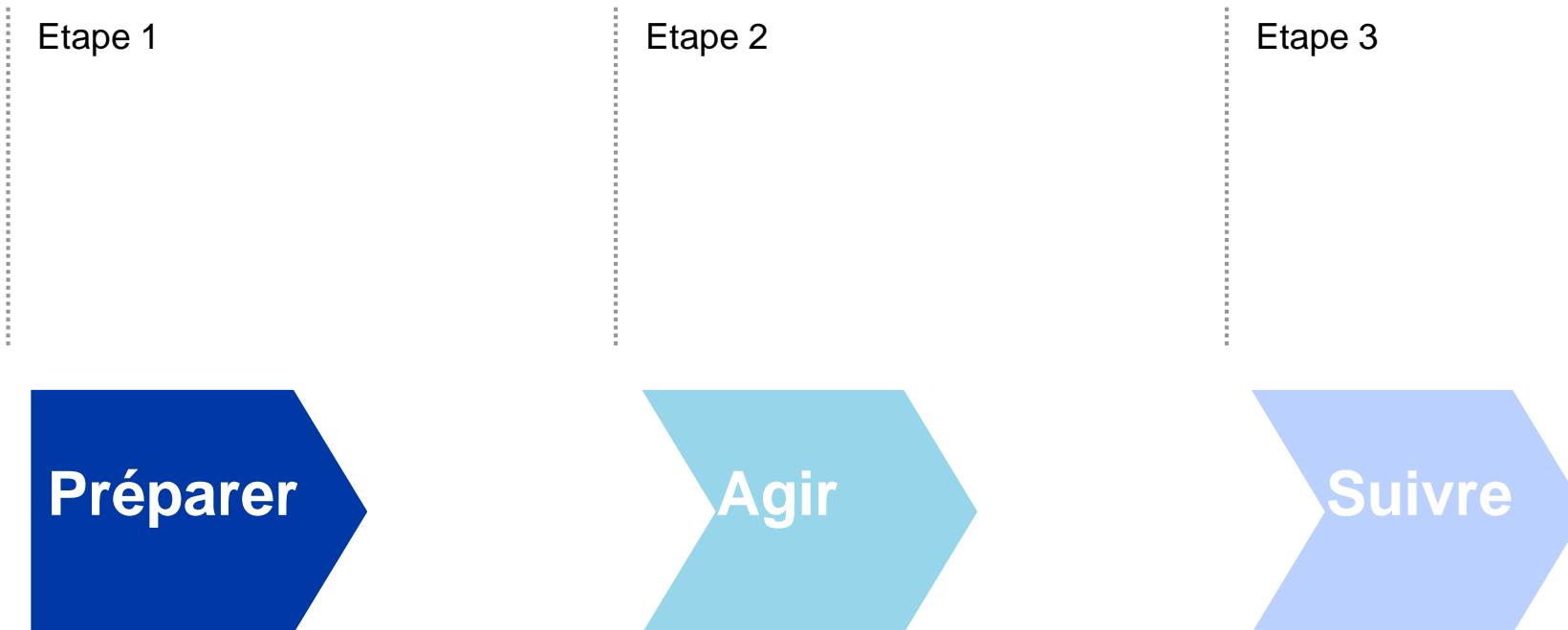
Cette possibilité est strictement encadrée par le Conseil d'Etat.

- ✓ Le Conseil d'Etat juge que le test salivaire pratiqué sous toutes ces réserves, ne porte pas atteinte aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives, une atteinte disproportionnée au but recherché.
- ✓ Pour valider le test salivaire, le Conseil d'Etat prend notamment en compte l'obligation qui incombe à l'employeur, en vertu de l'article L 4121-1 du Code du Travail, d'assurer la sécurité et la santé des salariés dans l'entreprise.
- ✓ Le Conseil d'Etat valide au passage la pratique des contrôles aléatoires.
- ✓ Dans l'affaire ayant donné lieu à la décision du Conseil d'Etat, les tests salivaires étaient principalement pratiqués lorsque le comportement du salarié laissait présumer un état d'ébriété ou de consommation de drogue, mais on peut penser, comme pour l'Alcotest, que le test salivaire pourrait se faire à tout moment et non pas seulement avant l'utilisation de produits ou machines dangereuses, ou la conduite d'un véhicule.

A photograph of several open books with red ribbons on a dark wooden table in a library setting. The books are arranged on the table, with some open and some closed. The background shows bookshelves filled with books.

06 – Mise en place d'une politique de prévention des addictions

Une politique de prévention des addictions en 3 étapes



Etape 1: la phase de préparation

Préparer

Modifier / adapter le
Règlement intérieur si
besoin

Informier sur la procédure
de la mise en application du
dépistage d'alcool et de
drogues

Communiquer

Agir

Suivre

Le règlement intérieur



Le règlement intérieur, un exemple d'une grande société BTP

ARTICLE 16 : DROGUE ET ALCOOL

Il est interdit de pénétrer dans l'entreprise en état d'ivresse ou sous l'emprise de la drogue. Il est également interdit d'introduire ou de distribuer sur les lieux de travail des boissons alcoolisées ou de la drogue.

La consommation des boissons alcoolisées est interdite dans l'enceinte des locaux, sauf au cours d'événements festifs organisés sur les lieux de travail en accord avec la Direction. Ne sont toutefois autorisées au cours de ces événements festifs que les boissons alcoolisées suivantes : bière, vin (y compris champagne), cidre, poiré. Des boissons non alcoolisées ainsi que des éthylotests sont par ailleurs mis à disposition des invités. Un référent cadre désigné par l'organisateur est chargé de veiller au bon ordre des départs des invités (co-voiturage, taxis, transports en commun...). Le nom du référent est mentionné sur l'invitation.

La Société ayant pour obligation d'assurer la sécurité dans l'entreprise, tout salarié dont le comportement peut conduire à mettre en danger la sécurité des personnes et/ou des biens (notamment en cas de manipulation de produits dangereux, de conduite d'équipements de travail, d'engins de chantier et de véhicule dans le cadre de déplacements professionnels, de travail sur machine dangereuse ou de travail en hauteur, etc.), à propos duquel existera une présomption sérieuse d'ébriété, pourra, à la demande de l'entreprise être soumis à l'épreuve de l'Alcootest afin de faire cesser la situation dangereuse pour le salarié ou les personnels ou les biens. Le salarié concerné a la faculté de demander la réalisation d'une contre-expertise, qui devra intervenir contradictoirement avec un alcootest provenant d'un autre lot ou un autre type d'appareil (ex: Ethylotest). L'Alcootest est pratiqué par un membre de l'encadrement, dans des conditions préservant la dignité et l'intimité du salarié. Le salarié est averti de son droit de s'y opposer et d'exiger un témoin de son choix.

Pour les mêmes raisons, tout salarié à propos duquel existera une présomption sérieuse d'usage de produits stupéfiants, pourra, à la demande de l'entreprise être soumis à un contrôle. Le salarié concerné a la faculté de demander la réalisation d'une contre-expertise, qui devra intervenir contradictoirement. Le contrôle est pratiqué, dans des conditions préservant la dignité et l'intimité du salarié à l'aide des moyens homologués. Le salarié est averti de son droit de s'y opposer et d'exiger un témoin de son choix.

Dans le cas où il est avéré que le salarié est en état d'ébriété ou sous l'emprise de stupéfiants, la Direction ou le personnel d'encadrement :

- veille à ne pas laisser seul ce salarié sur le lieu de travail ;
- veille à ne pas le laisser prendre son véhicule ;
- et appelle les services d'urgence si l'état de santé du salarié nécessite une intervention médicale.

Etape 2 : la mise en pratique

| | | | |
|----------|--|--|--|
| Préparer | | | |
| Agir | S'équiper d'appareil de dépistage d'alcool et de drogues | Maintenir la vigilance de chaque salarié | Tous concernés de l'ouvrier à la direction |
| Suivre | | | |

Etape 3 : La phase de suivi



07 – Les outils de dépistage et de mesure



Du dépistage d'alcool à la confirmation à l'éthylomètre



Alcotest 5000
Alcool, oui ou non?



Alcotest 5820
Appareil de dépistage



Alcotest 9510
Appareil de métrologie légale



Alcotest 3820

L'éthylotest de toutes les occasions

- Fiable
- Simple d'utilisation
- Rapide

→ Disponible sur [amazon.fr](https://www.amazon.fr)

amazon.fr

Du dépistage de drogues à la confirmation en laboratoire



DrugCheck 3000
Dépistage salivaire



« Drug Confirmation Detection » 5000
Dépistage salivaire pour envoi en laboratoire

► Pour en savoir plus

0.000 000 005 g

dans 1 ml nous
suffisent parfaitement



Avec le DrugTest® 5000

Conclusion _____

Nous vous conseillons de :

- vérifier la rédaction de vos documents de référence,
- prendre avis auprès de vos services juridiques et de vos conseils spécialisés,
- modifier en conséquence, si nécessaire, vos pratiques de contrôle préventif et disciplinaires et vos outils de dépistage,
- afficher le règlement intérieur et le déposer au Greffe du Conseil des Prud'hommes,
 - modifier, si besoin, vos contrats de travail,
- demander à votre fournisseur d'éthylotests le certificat de conformité délivré par un laboratoire certifié

Un grand merci

Anne-Mathilde Choisy
Chef produit détection alcool et drogues
Dräger France

+33 7 77 73 58 56
annemathilde.choisy@draeger.com



Dräger. La technologie pour la vie.