

**Dräger**

A dimly lit spa setting with several lit candles in small holders, a pink lotus flower in a bowl, and various spa items like a glass jar and a stone. The background is dark and moody.

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

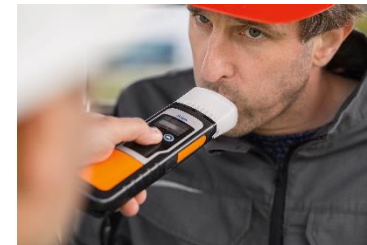


**chapitre 01**  
Définition et chiffres

**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 françaises<sup>1</sup>
- Entre 10 000 et 13 000 journées de travail sont perdues chaque jour en France pour absentéisme dû à l'alcool

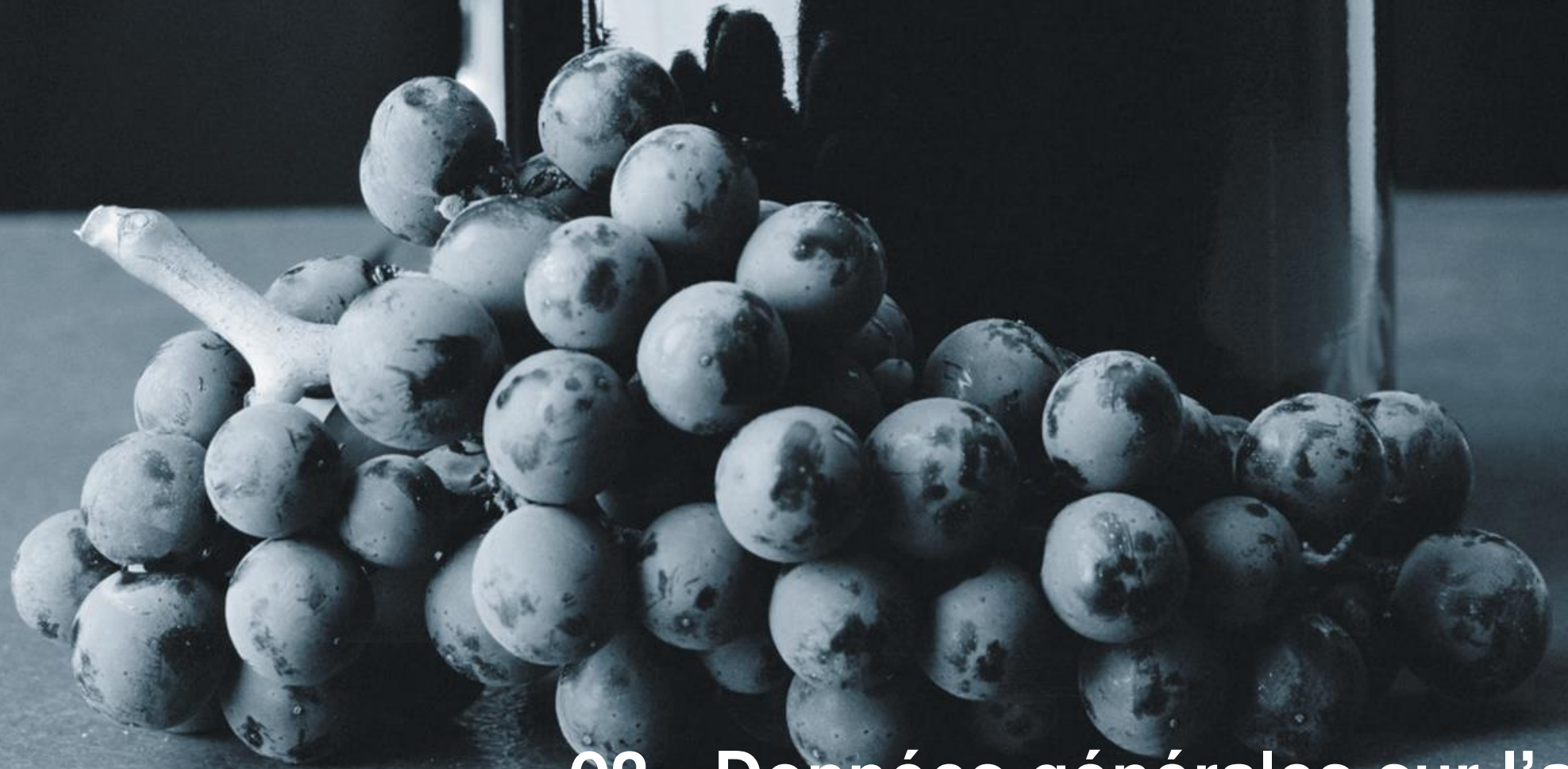
## DROGUES

- 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.

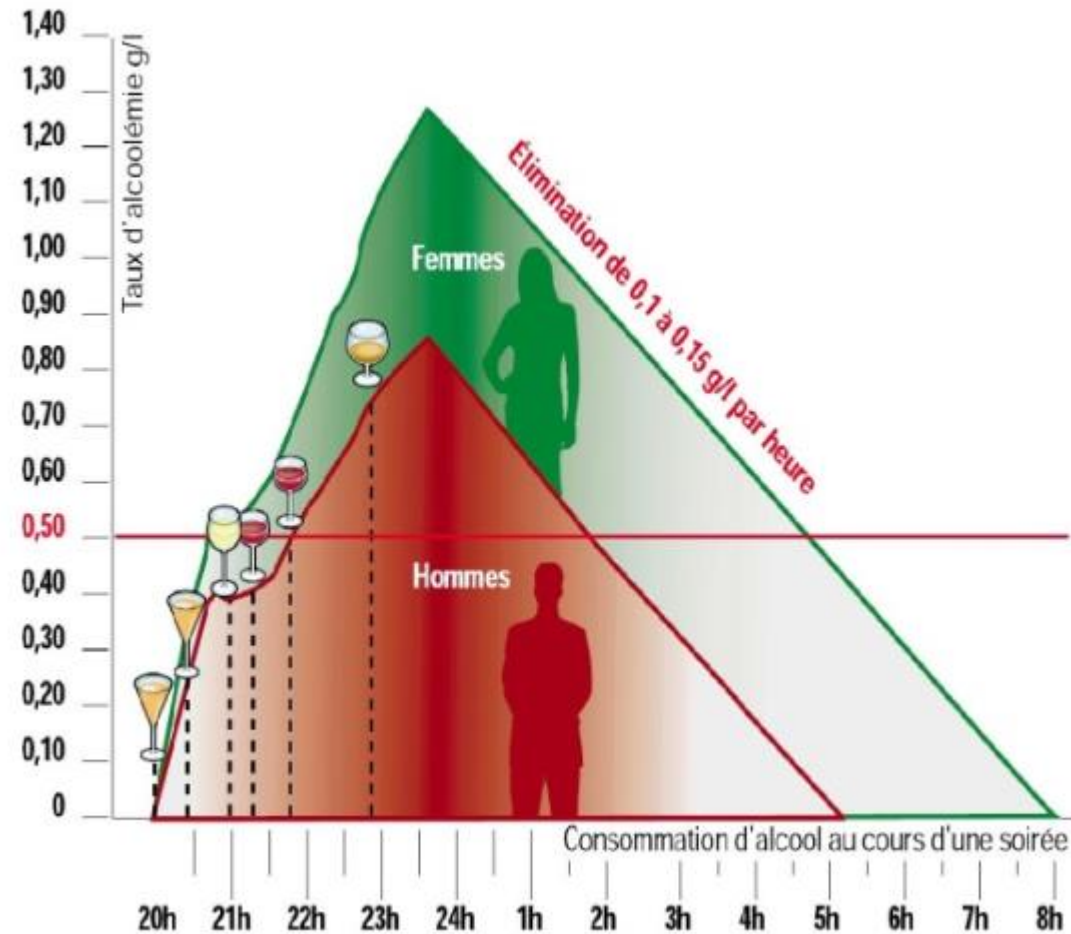
<sup>1</sup>L'express - L'Entreprise – RH Management – Droit du Travail - 11/05/2012  
[https://lentreprise.lexpress.fr/rh-management/droit-travail/quand-l-alcool-et-la-droque-menacent-l-entreprise\\_1514788.html](https://lentreprise.lexpress.fr/rh-management/droit-travail/quand-l-alcool-et-la-droque-menacent-l-entreprise_1514788.html)





## 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  $\geq 0,8\text{g/l}$  dans le sang



soit Alcool  $\geq 0,4\text{mg/l}$  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.

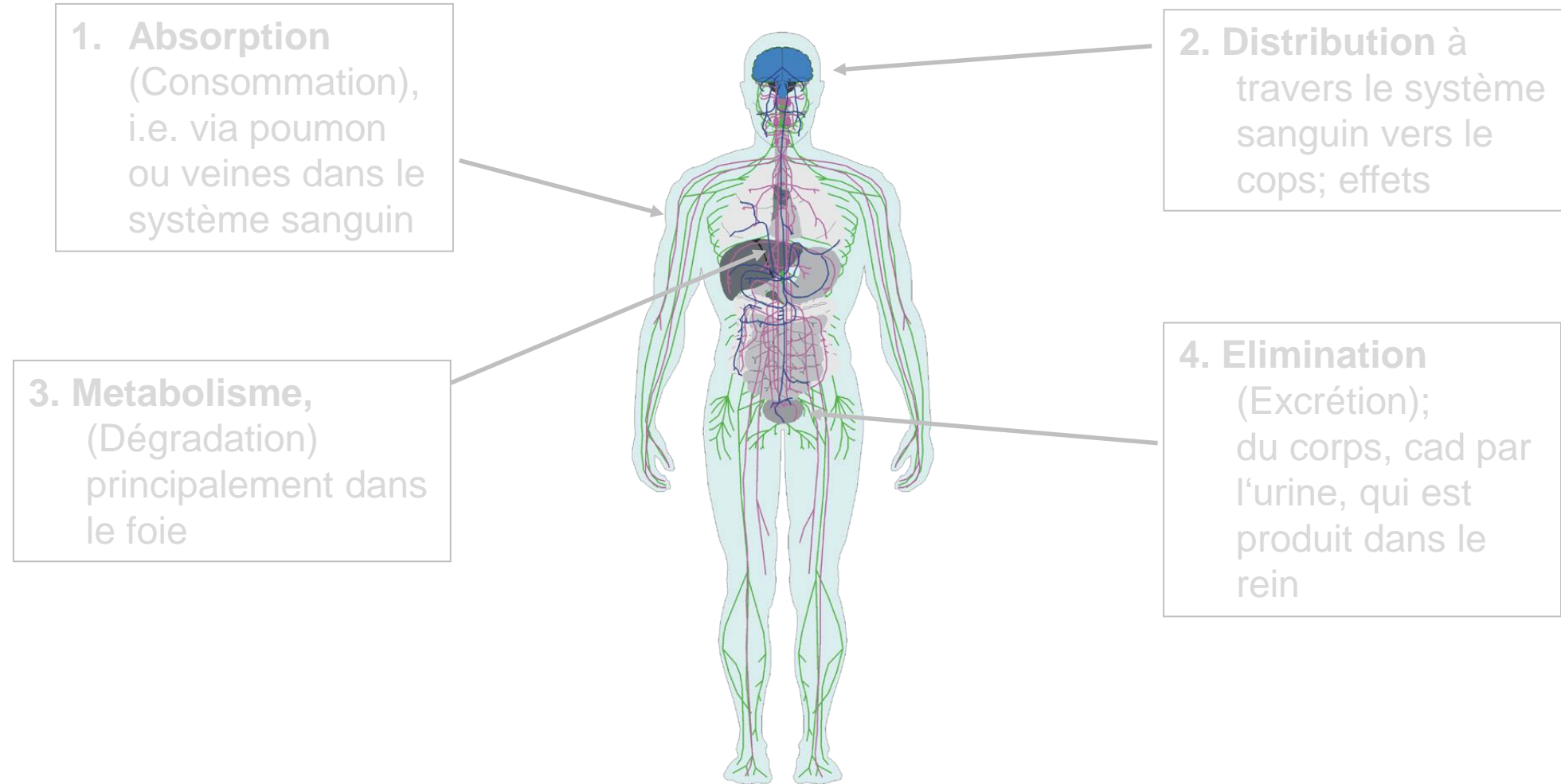
Ils donnent un niveau émotionnel tellement élevé qu'ils modifient les émotions, le comportement et l'humeur.

Les personnes se sentent , pensent et agissent différemment.

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

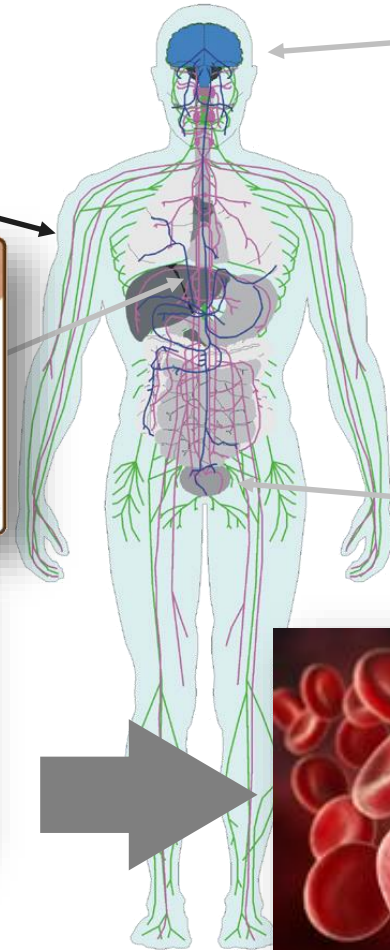


# Le chemin de la Drogue dans le Corps Humain



# Le chemin de la Drogue dans le Corps Humain

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

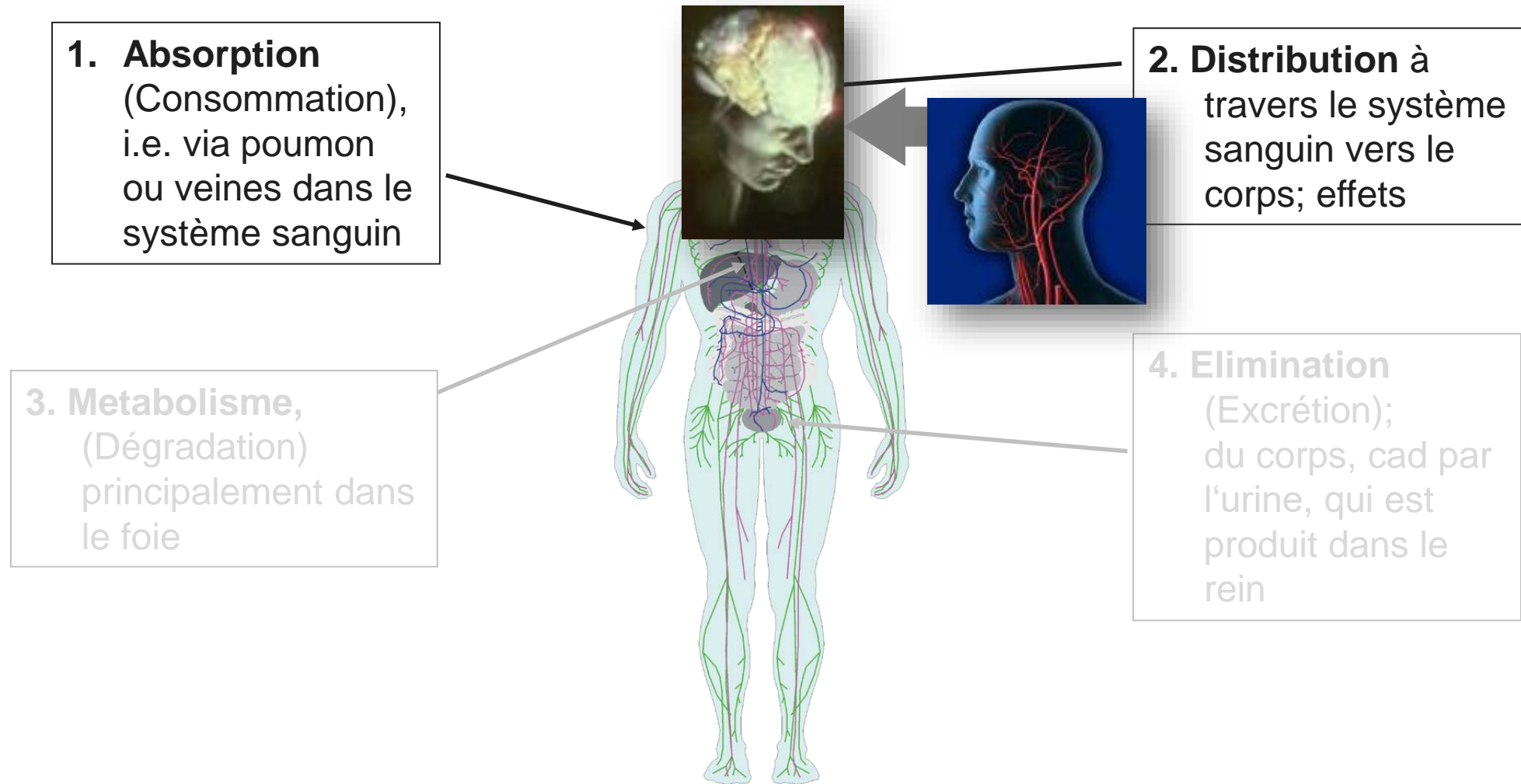


**2. Distribution**  
through the blood  
system in the  
body; effects

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



# Le chemin de la Drogue dans le Corps Humain



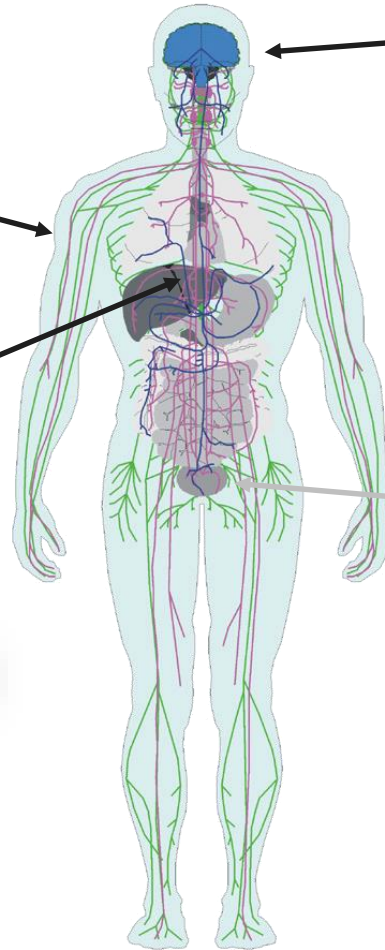
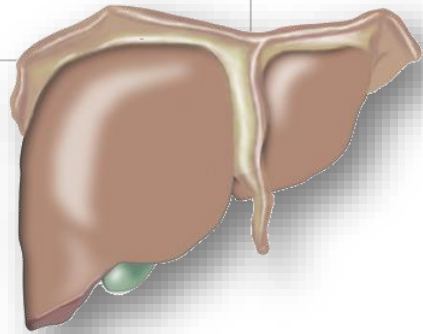
# Le chemin de la Drogue dans le Corps Humain

**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



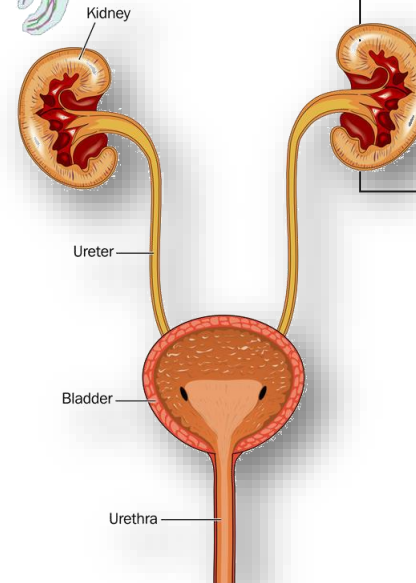
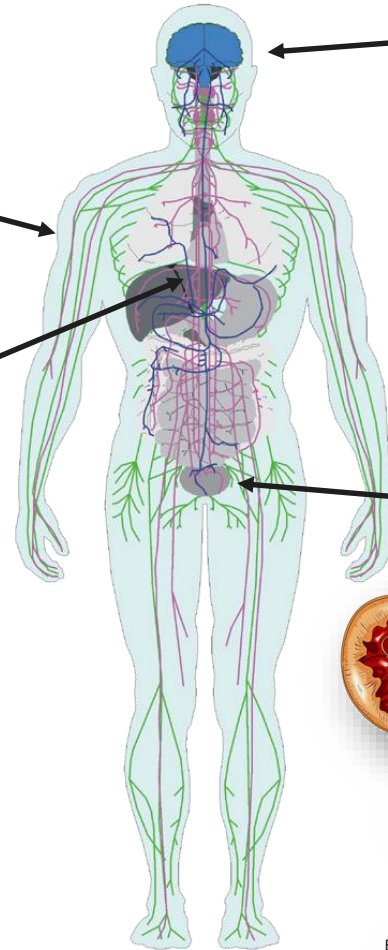
# Le chemin de la Drogue dans le Corps Humain

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

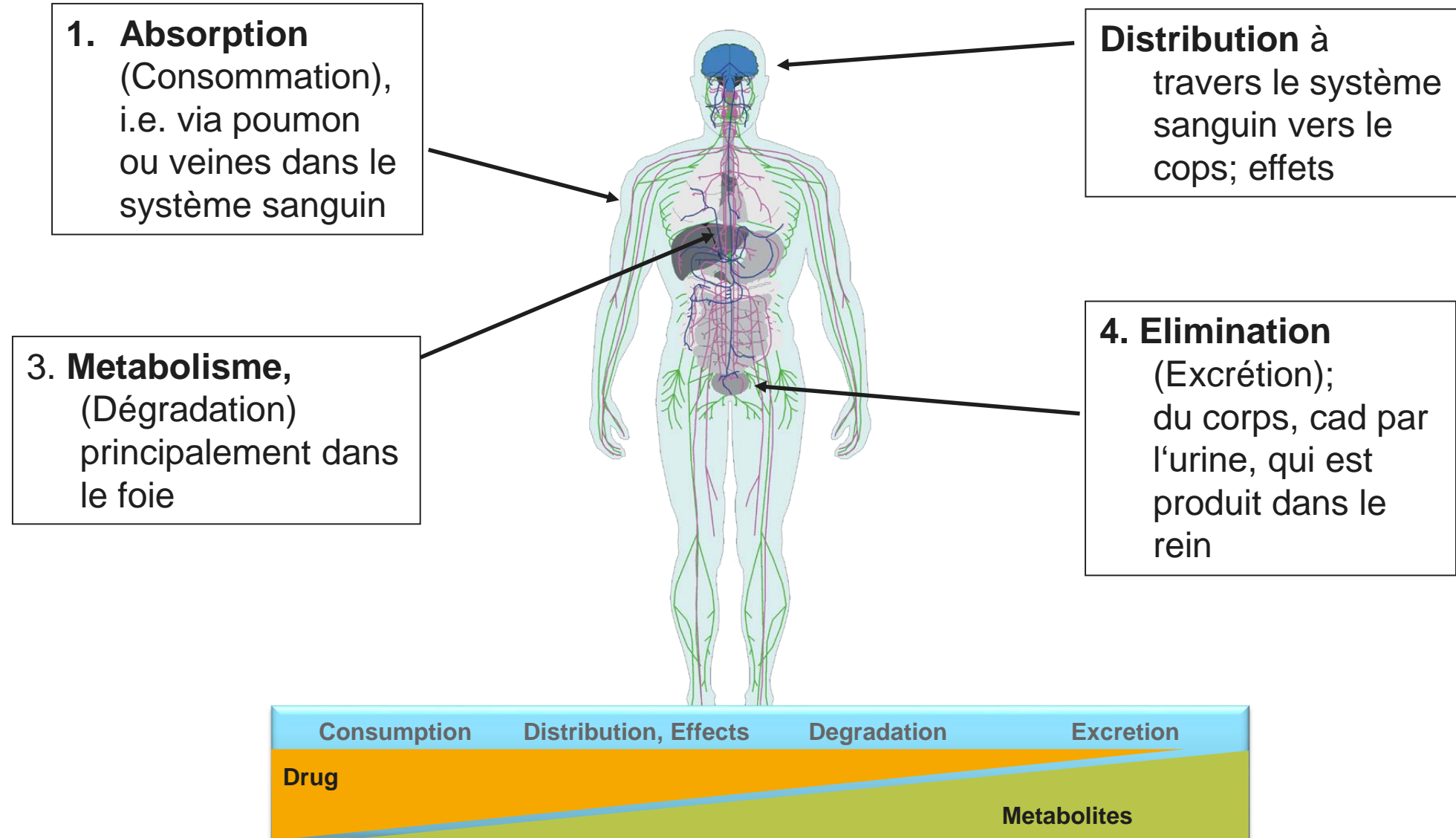
**Distribution à**  
travers le système  
sanguin vers le  
corps; effets

**3. Métabolisme,**  
(Dégradation)  
principalement dans  
le foie

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

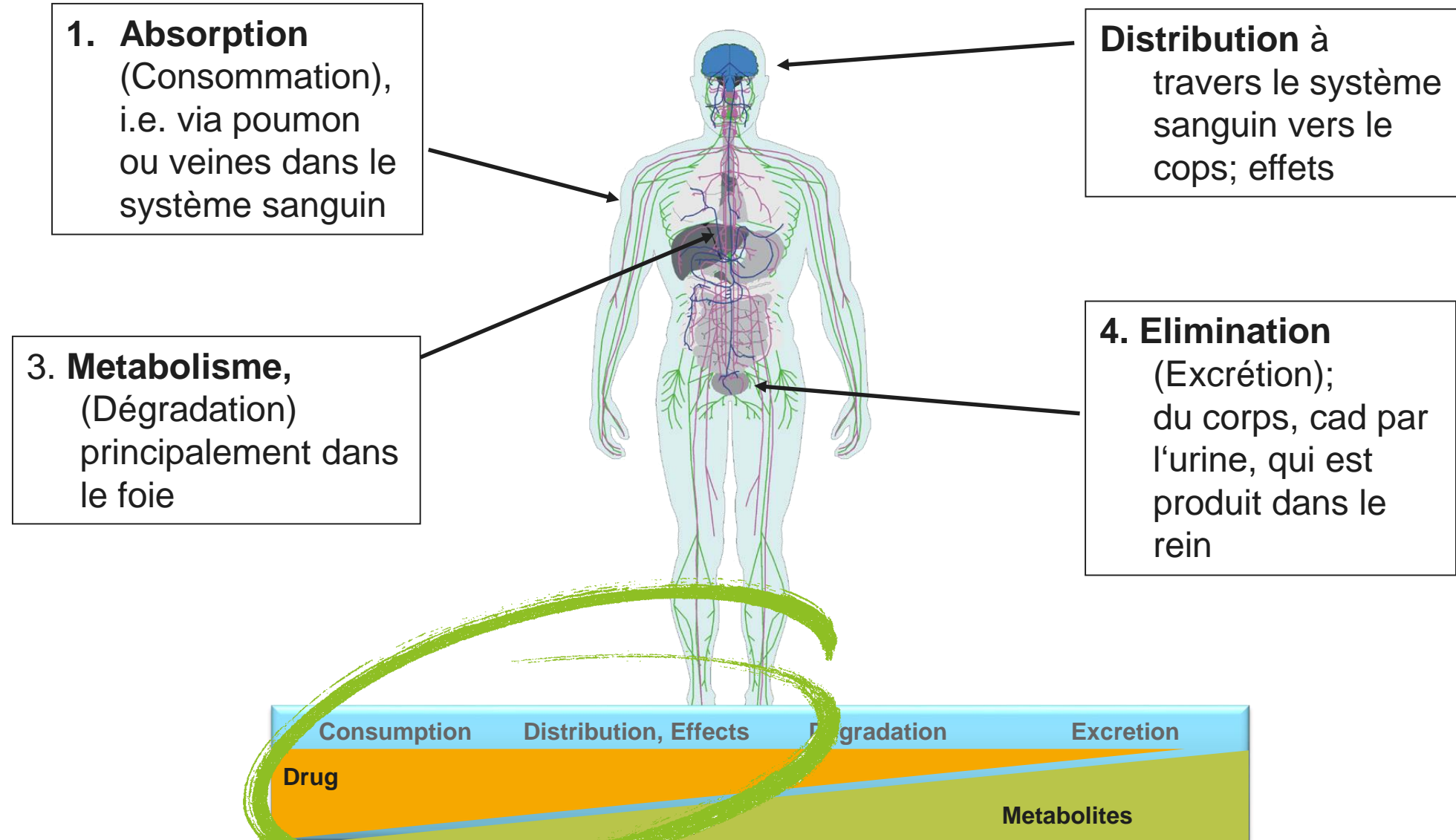


# Le chemin de la Drogue dans le Corps Humain

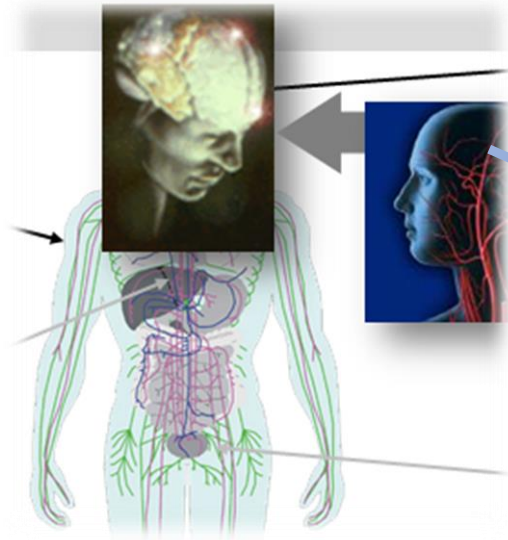




# Le chemin de la Drogue dans le Corps Humain



# Matrix de tests

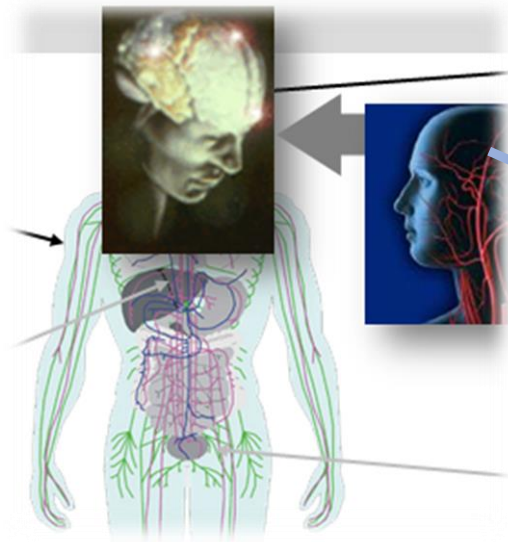


Le cerveau ?

Collecter des données du cerveau?



# Matrice de tests



Le cerveau ?

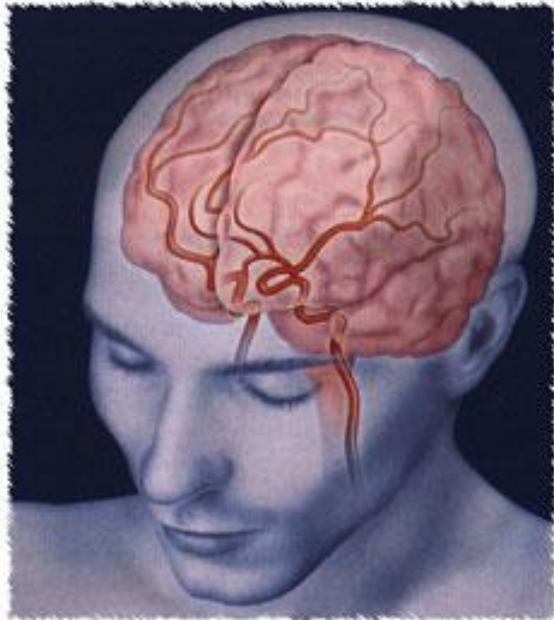
Bien sûr Impossible

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

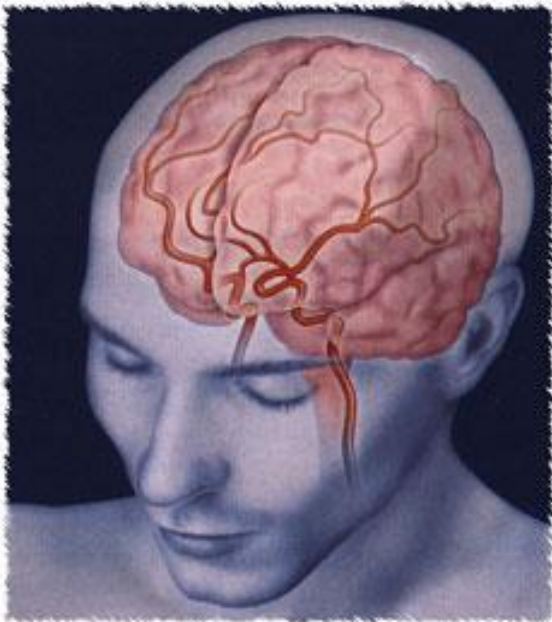


- L'acte de prise de sang est très invasif
- Besoin des compétences d'un personnel médical
- Attente entre le moment de l'incident et le moment de la prise de sang
- Pas toujours possible sur site

# 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<sup>a,\*</sup>, Gerold F. Kauert<sup>a</sup>, Stefan Steinmeyer<sup>b</sup>, Manfred R. Moeller<sup>c</sup>

<sup>a</sup>Institute of Forensic Toxicology, Center of Legal Medicine, Kennedyallee 104, D-60596 Frankfurt/Main, Germany

<sup>b</sup>Dräger Safety AG & Co. KGaA, Revulstraße 1, D-23560 Luebeck, Germany

<sup>c</sup>Institute of Legal Medicine, Saarland University, D-66421 Homburg/Saar, 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)

<i>n</i> = 131	CAN	CAN <sub>THC</sub>	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<sub>THC</sub> 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-COOH

Ingrédient actif,  
ce qui produit l'effet

Ingrédient inactif,  
aucun effet



délectable dans:



➔ **Consommation récente**

délectable dans:

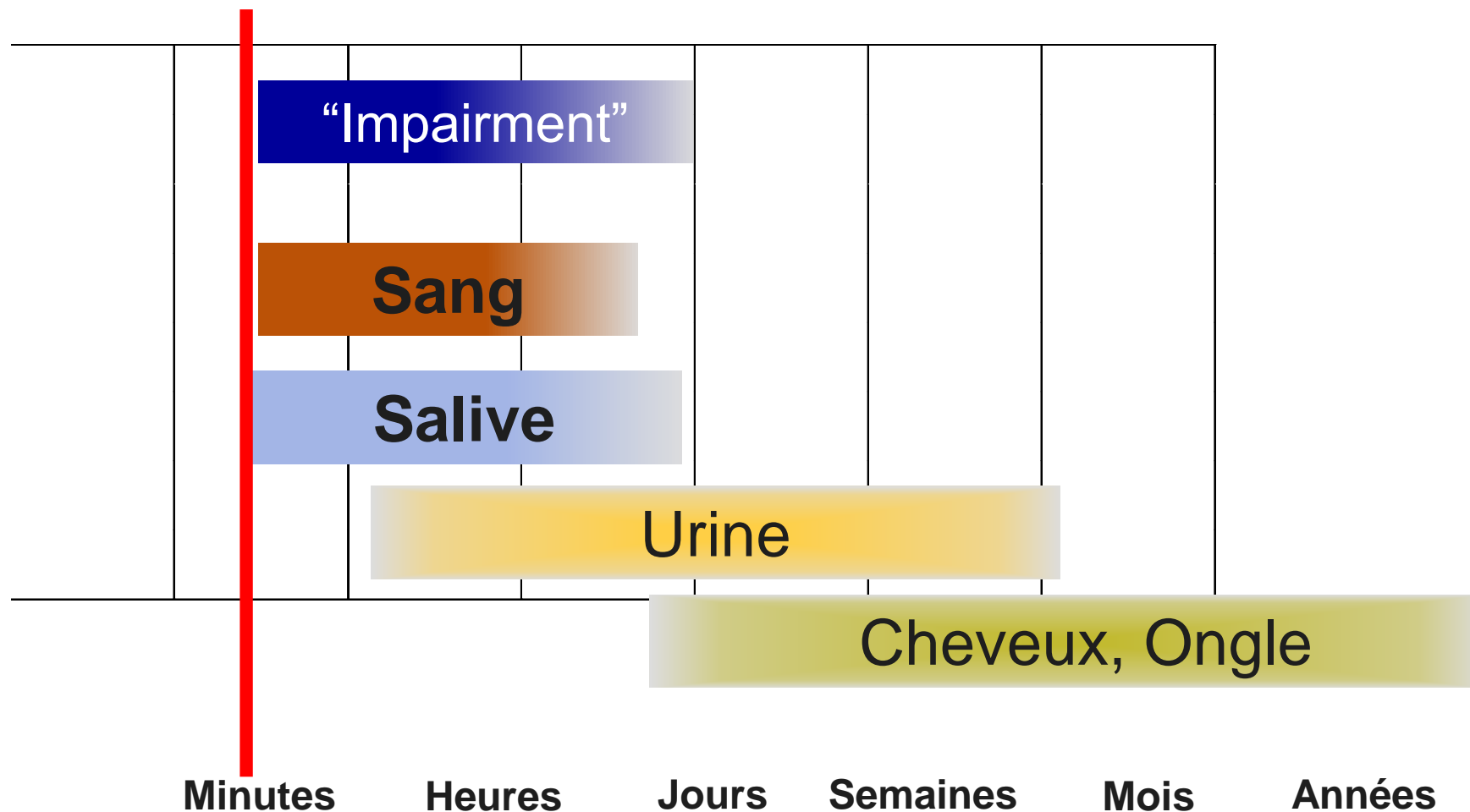


➔ **Consumption**

# 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)

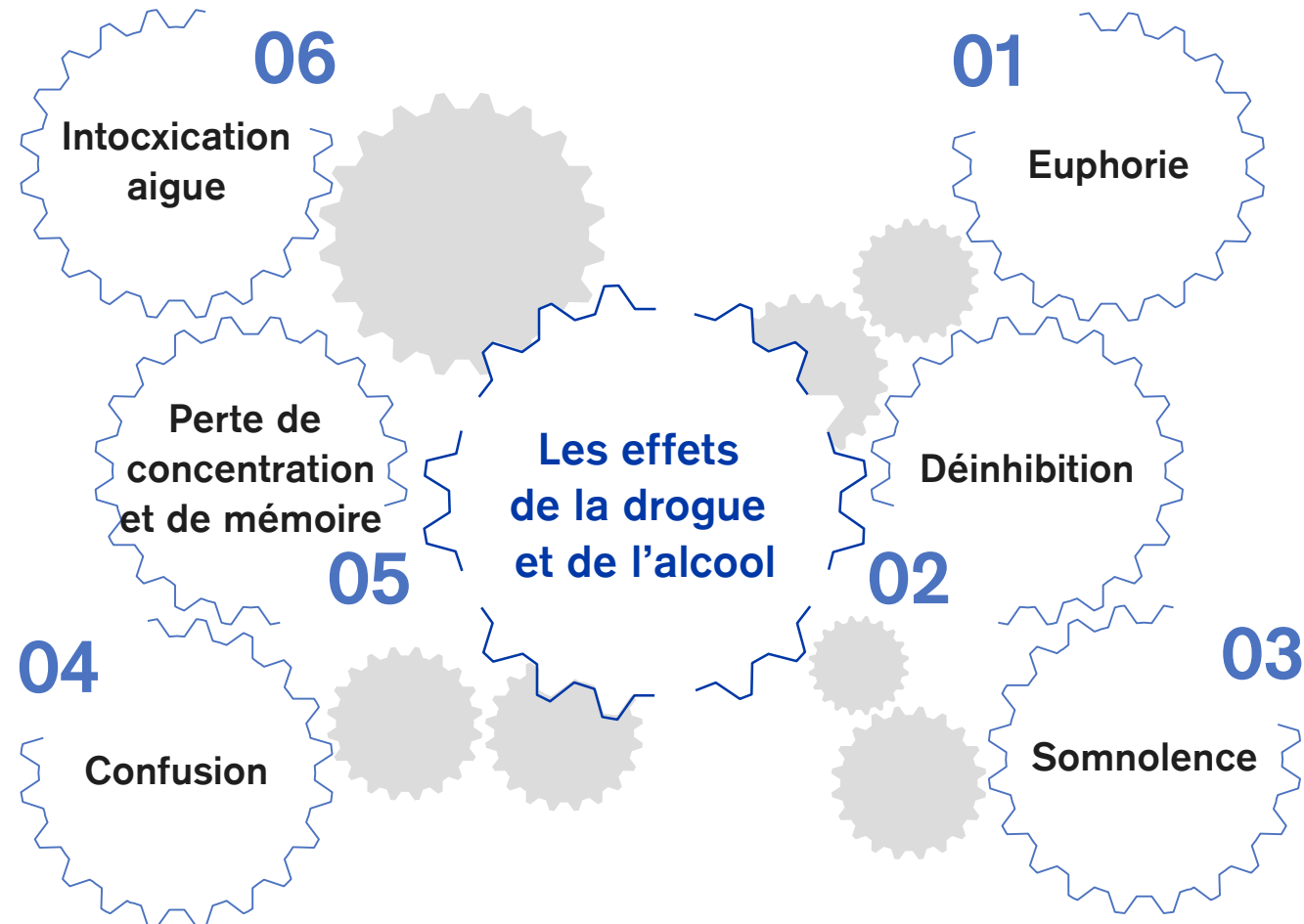
Source : <http://www.drogues-info-service.fr/Tout-savoir-sur-les-drogues/Le-depistage-des-drogues/Tableau-des-durees-de-positivite>

04

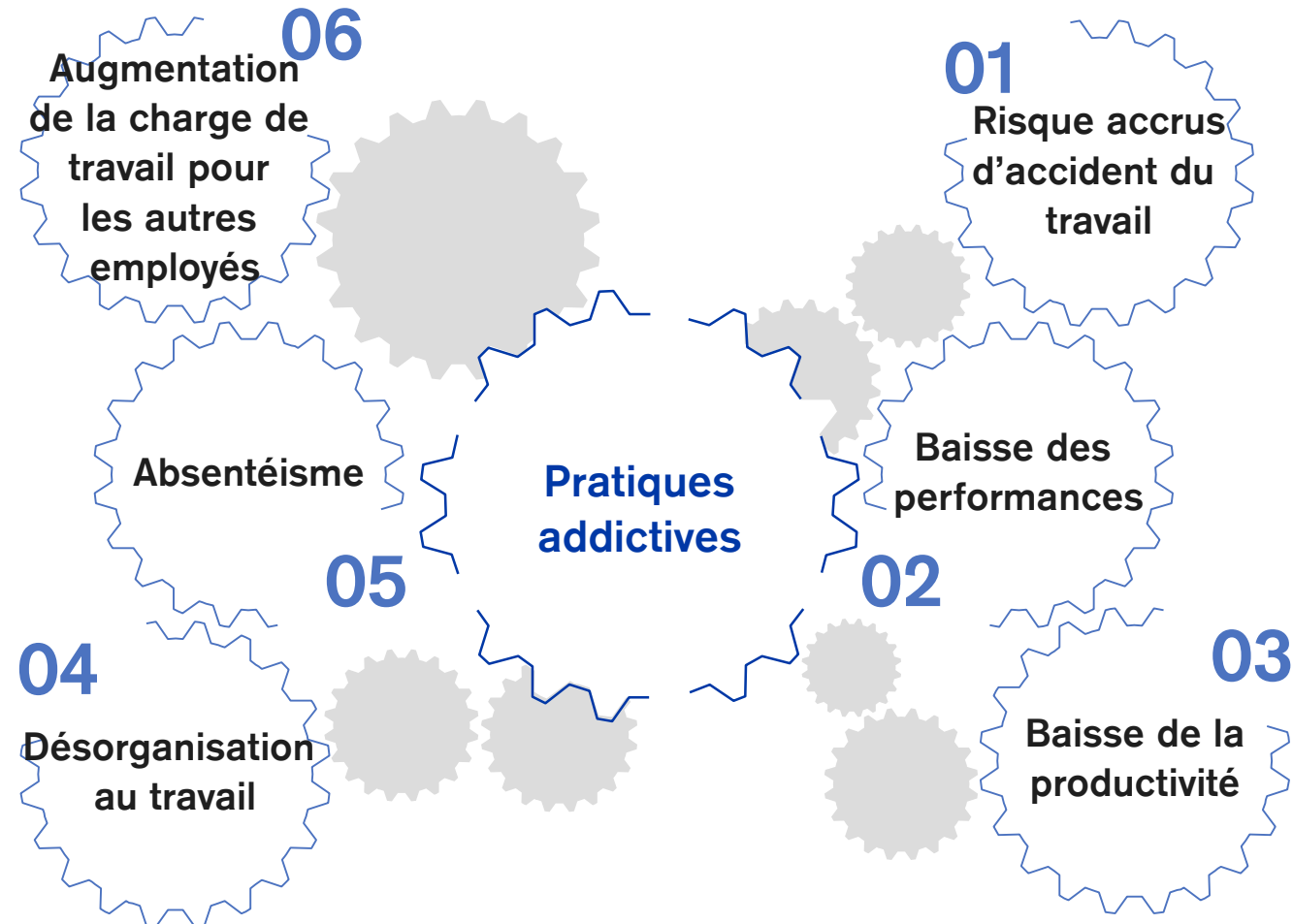
---

## **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 de 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 engagée.

# 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.**

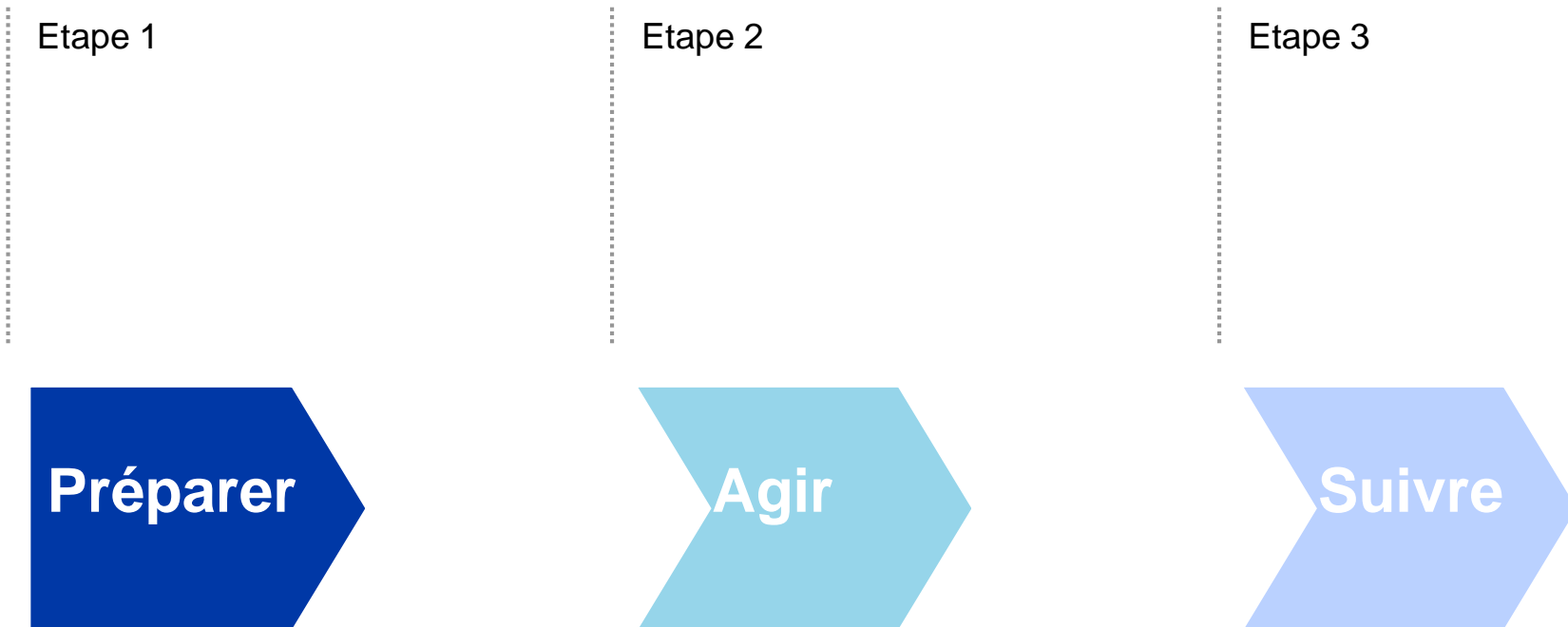
- ✓ Le Conseil d'Etat juge que le test salivaire pratiqué sous toutes ces réserves, ne porte pas atteinte aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives, une atteinte disproportionnée au but recherché.
- ✓ Pour valider le test salivaire, le Conseil d'Etat prend notamment en compte 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.



## 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

Informé 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 éthylo-tests 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: Ethylo-test). 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			
<b>Agir</b>	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.**