

## OBLIGATION DE DÉSIGNER LE CONDUCTEUR : LE JEU DU CHAT ET DE LA SOURIS

► L'opposabilité de l'obligation de désigner  
remise en cause par la Cour de cassation

**À LIRE AUSSI :**

• Le règlement intérieur :  
un document obligatoire très encadré



# Obligation de désigner le conducteur : le jeu du chat et de la souris

► **Avis de contravention adressé à un établissement secondaire : l'opposabilité de l'obligation de désigner remise en cause par la Cour de cassation**



## Les faits et la procédure avant la saisine de la Cour de cassation

Une employée de Radio France Lorraine, circulant à bord d'un véhicule de service en excès de vitesse, se fait flasher le 9 août 2018. L'avis de contravention d'excès de vitesse a été adressé le 17 août 2018 à la station locale de la société Radio France, France Bleu Lorraine, mentionnée sur le certificat d'immatriculation.

L'amende forfaitaire a été payée par la conductrice du véhicule, le 4 septembre 2018. L'obligation de désigner le conducteur n'étant pas remplie, un nouvel avis de contravention est émis, également à l'adresse figurant sur le certificat d'immatriculation : France Bleu Lorraine à Nancy, qui est un établissement secondaire de la société Radio France.

Le directeur de la station formule une requête en exonération à l'encontre de la contravention de non-désignation du conducteur. Il affirme que l'avis de contravention initial relatif à l'excès de vitesse n'ayant pas été reçu (ce qui n'est pas exact, il a simplement été intercepté par sa collègue qui conduisait au moment de la constatation de l'infraction), qu'il n'avait donc pas été en mesure de désigner l'identité du conducteur du véhicule et qu'il entendait désigner le conducteur une fois qu'il aurait été officiellement destinataire de cet avis.

À la suite de cette requête, la Société nationale de radiodiffusion Radio France et sa représentante légale sont renvoyées devant le tribunal de police de Paris pour "non-respect de l'obligation de désigner le conducteur". Le tribunal relève que la contravention d'excès de vitesse avait été gérée et payée par la salariée conductrice du véhicule, de sorte que le directeur de la station n'avait, à cette date, aucun élément laissant penser que la société Radio France avait bien été destinataire de l'avis de contravention initial.

Il en déduit que les éléments versés aux débats, confirmant les procédures mises en place par la société Radio France, permettent d'exonérer les deux mis en cause, d'autant plus que l'avis de contravention a été envoyé à la station locale France Bleu Lorraine et non à la personne morale et à son représentant attrait à l'audience devant la juridiction. Il en conclut que les faits ne sont pas imputables ni à la personne physique ni à la personne morale et qu'il convient donc de les relaxer.

L'officier du Ministère public s'est pourvu en cassation, en faisant valoir que le tribunal de police de Paris n'a pas tenu compte des mentions de l'extrait Kbis de la société Radio France ni de celles du procès-verbal, établi à partir des informations du système d'immatriculation des véhicules et en retenant que l'avis de la contravention initial a été adressé à la station locale France Bleu Lorraine et non à la personne morale et à son représentant cités devant le tribunal.

## La position de la Cour de cassation

La Haute Juridiction considère que le tribunal a justifié sa décision. Le fondement de la décision : la société Radio France et sa représentante légale n'ont pas été destinataires de l'avis initial. Elles n'ont pas été mises en mesure de remplir leurs obligations légales et ne pouvaient de ce fait être poursuivies du chef de non-transmission de l'identité et de l'adresse du conducteur.

Étienne Baurain

Juriste TUTOR - Groupe Pôle Prévention

## EN RÉSUMÉ

Un véhicule détenu par une société peut voir son certificat d'immatriculation établi à l'adresse de son siège ou à l'adresse de l'un de ses établissements secondaires, qui ne sont que des démembrements de cette même société. Lorsqu'un véhicule est contrôlé en infraction par ou à partir d'un appareil automatique, le centre de constatation des infractions routières émet un avis de contravention à l'adresse portée sur le certificat d'immatriculation. Lorsque le véhicule est détenu par une personne morale, l'application de l'article L121-6 du Code de la route emporte l'obligation, pour le représentant légal de cette personne morale, de désigner le conducteur dans les 45 jours de l'émission de l'avis de contravention. Encore faut-il que le représentant légal reçoive cet avis de contravention. Ce n'est pas le cas lorsqu'il est adressé à l'établissement secondaire et non à l'adresse du siège social de la société. L'obligation de désigner le conducteur ne lui est pas opposable. ■

# LE RÈGLEMENT INTÉRIEUR : *un document obligatoire très encadré*

Toute entreprise, établissement de droit privé ou établissement public à caractère industriel et commercial employant au moins cinquante salariés doit établir un règlement intérieur. Ce document doit être mis en place dans les douze mois suivant l'ouverture ou à l'expiration d'un délai de 12 mois à compter de la date à laquelle le seuil de 50 salariés a été atteint pendant 12 mois consécutifs. Son élaboration est encadrée par de nombreuses règles.

## Sa forme

Le règlement intérieur est rédigé en français et peut être accompagné de traductions en une ou plusieurs langues étrangères. Il en va de même pour tout document énonçant des obligations pesant sur le salarié ou des dispositions dont la connaissance est nécessaire pour l'exécution de son travail.

## Son contenu

Le règlement intérieur est un document établi par l'employeur qui ne peut pas contenir de clauses contraires aux lois et règlements, qu'il s'agisse de textes relevant du droit du travail ou d'autres branches du droit. L'employeur n'est pas davantage autorisé à y faire figurer des clauses contraires aux conventions ou accords collectifs déjà applicables dans l'entreprise ou qui leur sont moins favorables. Il doit en revanche obligatoirement y intégrer un certain nombre de mentions, tout en conservant la possibilité d'en ajouter d'autres, à condition qu'elles ne rentrent pas dans la liste des thèmes prohibés par le Code du travail.

### Les mentions obligatoires

Doivent, sous peine d'amende, figurer dans le règlement intérieur :

**1.** Les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement. Elles contiennent notamment les instructions de l'employeur, adaptées à la nature des tâches à accomplir, ainsi que les sanctions possibles en cas de non-respect des règles énoncées. Quand la nature des risques encourus dans l'entreprise le justifie, y figurent les conditions d'utilisation des équipements de travail, des moyens de protection ainsi que la liste des substances et préparations dangereuses utilisées.

*En matière de santé et de sécurité, les dispositions qui y figurent ont pour objet la prévention des accidents de travail et des maladies professionnelles sans pour autant supprimer ou transférer sur les salariés tout ou partie de la responsabilité personnelle de l'employeur.*

**2.** Les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement de conditions de travail protectrices de la santé et de la sécurité des salariés, dès lors qu'elles apparaîtraient compromises.

**3.** Les règles générales et permanentes relatives à la discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur.

*En ce qui concerne l'échelle des sanctions, qui ne peut être plus large et plus sévère que celle prévue dans la convention collective applicable, le règlement intérieur détermine et classe selon leur importance les sanctions qui peuvent être prononcées. Aucune sanction, si elle n'y figure pas ou si sa durée maximale n'y est pas fixée, ne peut être prononcée à l'encontre d'un salarié.*

En outre, le règlement intérieur doit reproduire l'intégralité :

- 1.** Des dispositions suivantes relatives aux droits de la défense des salariés, figurant dans le Code du travail (articles L 1332-1 à L 1332-3) et, le cas échéant, dans la convention collective applicable ;
- 2.** Des dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes prévues par le Code du travail (art L 1142-2-1, L 1152-1 à L 1153-6 du Code du travail).

### Les mentions facultatives

Le règlement intérieur peut notamment contenir des dispositions restrictives ou contraignantes si elles sont justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise, dès lors qu'elles sont proportionnées au but recherché.

*Il peut s'agir, par exemple, d'une clause de neutralité appliquée aux salariés en contact avec la clientèle ou de l'autorisation sous conditions de la fouille des salariés ou encore de l'utilisation de l'éthylotest en entreprise.*

### Les mentions interdites

Le règlement intérieur ne doit jamais contenir :

- 1.** Des dispositions contraires aux lois et règlements ainsi qu'aux stipulations des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ou l'établissement ;
- 2.** Des dispositions apportant aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ;
- 3.** Des dispositions discriminant les salariés dans leur emploi ou leur travail, à capacité professionnelle égale, en raison de leur origine, de leur sexe, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle ou identité de genre, de leur âge, de leur situation de famille ou de leur grossesse, de leurs caractéristiques génétiques, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de leurs opinions politiques,

de leurs activités syndicales ou mutualistes, de leurs convictions religieuses, de leur apparence physique, de leur nom de famille ou en raison de leur état de santé ou de leur handicap.

Parmi les clauses invalidées par la Cour de cassation figurent notamment celles interdisant de siffler, de chanter, d'avoir des conversations extérieures au service, des discussions politiques ou religieuses et d'une manière générale des conversations étrangères au service, d'introduire un journal dans l'entreprise. Il en va de même de celles imposant au salarié de respecter un type de coiffure, de prévenir avant 10 heures en cas de maladie, de signaler au

supérieur hiérarchique ou au médecin du travail tout symptôme pouvant laisser croire que lui-même ou un autre membre du personnel est atteint d'une maladie professionnelle.

“ Le règlement intérieur peut contenir des dispositions contraignantes si elles sont justifiées par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise, dès lors qu'elles sont proportionnées au but recherché.

A SAVOIR

## Alcool en entreprise : consommation et dépistage

Les limites de sa consommation sont clairement fixées par le code du travail : aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail. Rien n'empêche cependant un chef d'entreprise de prévoir, par le biais du règlement intérieur ou d'une note de service, une limitation de leur consommation, voire leur interdiction. Celles-ci devront cependant être proportionnées au but recherché, une interdiction générale devant rester exceptionnelle et être fondée par l'existence d'une situation particulière de danger ou de risque. Comment dès lors faire en sorte que cette consommation ne mette pas l'entreprise et ses salariés en danger ?

La Cour de cassation estime qu'un employeur a la possibilité de proscrire au sein de son entreprise toutes les boissons alcoolisées et d'effectuer des dépistages de consommation d'alcool si, d'une part, les modalités du contrôle en permettent la contestation et si, d'autre part, au regard de la nature du travail confié à ce salarié, un tel état d'ébriété est de nature à exposer les personnes ou les biens à un danger, de sorte qu'il peut constituer une faute grave. Elle a par ailleurs jugé que la clause du règlement intérieur prévoyant la soumission à l'éthylotest est licite si les modalités de ce contrôle en permettent la contestation et si, en raison de ses fonctions, l'état d'ébriété du salarié est de nature à exposer les personnes ou les biens à un danger.

Le Conseil d'Etat, quant à lui, a une approche différente : de tels contrôles ne peuvent selon lui être justifiés qu'en ce qui concerne les salariés occupés à l'exécution de certains travaux ou à la conduite de certaines machines. En outre, il a jugé à plusieurs reprises que l'employeur ne peut interdire purement et simplement la consommation de boissons alcoolisées dans l'entreprise, sauf situation particulière de danger ou de risque. Il

a également estimé que la soumission à l'épreuve de l'alcootest prévue par le règlement intérieur a uniquement pour objet de prévenir ou de faire cesser immédiatement une situation dangereuse, et non de permettre à l'employeur de faire constater par ce moyen une éventuelle faute disciplinaire de son salarié.

Le Code du travail, de son côté, dispose que lorsque la consommation de boissons alcoolisées en entreprise est susceptible de porter atteinte à la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur doit prévoir 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.

En agissant ainsi, l'employeur respecte les règles applicables au contenu du règlement intérieur qui, rappelons-le, ne doit pas contenir de "dispositions apportant aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché".

Il ressort de ces différentes approches que l'employeur a tout intérêt à prendre les mesures nécessaires pour prévenir les conséquences liées à la consommation d'alcool dans l'entreprise, dans le respect des règles énoncées par le Code du travail et validées par la jurisprudence.

Les mêmes principes s'appliquent pour la clause autorisant le recours à un test salivaire pour détecter l'usage de produits stupéfiants. ■



Le règlement intérieur ne peut contenir aucune autre matière que celles détaillées ci-dessus. Selon leur nature, les clauses qui ne relèvent pas du règlement intérieur doivent être intégrées soit dans les contrats individuels de travail, soit dans des notes de service, soit, le cas échéant, dans des accords collectifs. Cela concerne notamment tout ce qui a trait à la période d'essai, la rémunération, l'obligation de non-concurrence, la durée du préavis, les changements d'affectation des salariés, l'obligation d'effectuer des grands déplacements, le droit de grève, etc.

## Sa mise en œuvre et sa publicité

Avant d'entrer en vigueur et de s'appliquer à tous les salariés de l'entreprise, le règlement intérieur est d'abord soumis à l'avis du CSE, sous peine de sanction pénale. Il est ensuite transmis à l'inspecteur du travail, en deux exemplaires. Ce dernier peut à tout moment exiger le retrait ou la modification des dispositions qui seraient contraires à celles du Code du travail, tant sur le fond que sur la forme.

Quand l'entreprise n'a pas de CSE, seule la communication du projet à l'inspection du travail est obligatoire sans que l'employeur doive soumettre le projet au personnel de l'entreprise.

La date de l'entrée en vigueur du règlement intérieur, qui figure obligatoirement à l'intérieur de celui-ci, est effective au plus tard un mois après l'accomplissement de la dernière des formalités de dépôt et de publicité. Même si l'inspecteur du travail n'a pas fait connaître ses observations, le règlement intérieur s'applique à cette échéance.

Un formalisme identique s'applique en cas de modification ou de retrait de clauses du règlement intérieur.

Le règlement intérieur est affiché à une place convenable et aisément accessible dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux et à la porte des locaux où se fait l'embauche. À défaut de l'accomplissement de ces formalités, les dispositions du règlement

## Et les entreprises de moins de 50 salariés ?

L'établissement d'un règlement intérieur, sans être obligatoire, est toujours possible dans les entreprises de moins de 50 salariés. Lorsqu'elles envisagent d'établir un tel document, ces entreprises doivent respecter toutes les prescriptions légales de portée générale en vigueur. Le règlement intérieur devra donc avoir un même contenu et un même mode d'élaboration que dans les entreprises de 50 salariés et plus.

Dans les entreprises qui ne sont pas tenues d'avoir un règlement intérieur, les notes de service ou tout autre document traitant des domaines qui le concernent sont également soumis à la consultation préalable du CSE et à la saisine de l'inspection du travail avant entrée en vigueur. ■

## Les notes de service

Les notes de service ou tout autre document comportant des obligations générales et permanentes dans les matières faisant l'objet des mentions obligatoires ou possibles du règlement intérieur sont, quand celui-ci est en vigueur, considérés comme des adjonctions à celui-ci. Ils sont de ce fait soumis aux dispositions le régissant tant en ce qui concerne leur contenu que leurs modalités de mise en œuvre (avis du CSE, communication à l'inspecteur du travail, information, par tout moyen, des personnes ayant accès aux lieux de travail ou aux locaux où se fait l'embauche dans l'entreprise, dépôt au secrétariat du conseil de prud'hommes, entrée en application un mois après la dernière de ces formalités). Cependant, si l'urgence le justifie, les obligations ayant trait à la santé et à la sécurité peuvent recevoir application immédiate, sous réserve d'être immédiatement et simultanément communiquées au secrétaire du CSE ainsi qu'à l'inspection du travail. ■

intérieur sont inopposables aux salariés. La Cour de cassation a jugé récemment que l'affichage du règlement intérieur dans la salle de pause de l'entreprise ne suffisait pas à rendre applicables les sanctions qu'il contient car il n'était pas ainsi suffisamment porté à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail.

Il est ensuite déposé au greffe du conseil de prud'hommes du ressort de l'entreprise ou de l'établissement.

## Contrôle du règlement intérieur

Il peut être exercé à deux niveaux :

- **Par l'inspecteur du travail** : il dispose d'un pouvoir de contrôle permanent du contenu du règlement intérieur, ce qui lui permet d'intervenir tant au moment de son élaboration ou de sa modification que lors d'une visite au sein de l'entreprise. Il peut notamment intervenir en cas de modification de la réglementation ou des accords collectifs, d'évolution des règles ou de la jurisprudence, de changement d'activité principale de l'entreprise ou d'intervention des représentants du personnel ou de salariés au sujet de l'application du règlement intérieur.

Il doit se prononcer de manière explicite sur toute demande d'appréciation formulée par un employeur quant à la conformité du règlement intérieur sur les mentions obligatoires ou possibles qu'il contient. Cette demande n'est pas recevable si l'autorité administrative s'est déjà prononcée par une décision expresse, en application de la procédure de rescrit (voir encadré ci-après).

La décision de l'inspecteur du travail est ensuite notifiée à l'employeur puis communiquée, pour information, aux membres du CSE quand il existe. Elle peut faire l'objet d'un recours hiérarchique auprès de la DREETS, dans les 2 mois de sa notification ou d'un recours contentieux devant le tribunal administratif dans les mêmes délais.

## ► Tableau synthétique du contenu d'un règlement intérieur

	Clauses facultatives (exemples)	Clauses obligatoires	Clauses interdites
Santé et sécurité	Sous conditions, recours à l'éthylotest, au port d'EPI, au badge ; modalités d'utilisation du matériel d'entreprise ; obligation de se présenter aux visites médicales du travail ; interdiction de fumer dans les locaux ; obligation au salarié de signaler tout accident de travail survenu à lui-même ou à un salarié ; droit de retrait des salariés en cas de danger grave et imminent ; sanctions disciplinaires pour non-respect de règles d'hygiène et de sécurité...	Mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement (instructions et sanctions possibles) ; si la nature des risques encourus dans l'entreprise le justifie : conditions d'utilisation des équipements de travail, des moyens de protection ainsi que la liste des substances et préparations dangereuses utilisées ; conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement de conditions de travail protectrices de la santé et de la sécurité des salariés, dès lors qu'elles apparaîtraient compromises.	Clauses ayant pour objet de soustraire l'employeur à sa responsabilité pénale personnelle ou d'en transférer une partie sur les salariés ; obligation de signaler à l'employeur ou au médecin du travail les symptômes d'une maladie professionnelle
Discipline Droits de la défense des salariés	Fouille des personnes pour raison de sécurité collective, fouille d'objets, vestiaires, si consentement du salarié, en cas de vols répétés ; port d'un uniforme ou d'un insigne (pour certains salariés, dans l'intérêt de la clientèle), obligation de respecter les horaires, d'être présent à son poste de travail aux heures fixées pour le début et la fin de la journée ; sanctions disciplinaires à l'égard des salariés enfreignant les règles d'hygiène ou de sécurité ; modalités à respecter en cas d'absence ; interdiction de communiquer des documents appartenant à l'entreprise...	Règles générales et permanentes relatives à la discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur.  Application des règles de procédure conventionnelles si plus favorables (Art L. 1332-1 à L. 1332-3 Code du travail).	Amendes et sanctions pécuniaires, fouille systématique des armoires des salariés ....
Harcèlement Discrimination		Rappel des dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes (art L 1142-2-1, L. 1152-1 à L. 1153-6 code du travail)	Clauses discriminant les salariés (emploi/ travail), à capacité professionnelle égale, en raison de leurs origine, sexe, mœurs, orientation sexuelle ou identité de genre, âge, situation de famille ou grossesse, caractéristiques génétiques, appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, opinions politiques, activités syndicales ou mutualistes, convictions religieuses, apparence physique, nom de famille, lieu de résidence, état de santé ou handicap.
Autres	Restriction de la manifestation des convictions des salariés si elle est générale et indifférenciée et ne concerne que les salariés en contact avec la clientèle (principe de neutralité).		Clauses contraires aux lois, règlements et accord collectifs ; dispositions imposant des obligations ou interdictions de caractère général, sans distinction entre les salariés selon la nature des tâches effectuées ; clauses relatives à l'application du contrat de travail ; dispositions apportant aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.

## La procédure de rescrit :

Elle permet à un employeur d'interroger l'inspecteur du travail quant à la conformité du contenu du règlement intérieur aux dispositions du Code du travail, dès lors que l'administration ne s'est pas déjà prononcée sur une demande de complément, de modification ou de retrait d'une clause. En cas de conclusion à une non-conformité, il précise si elle doit être retirée ou modifiée.

- La décision motivée est notifiée à l'employeur dans les deux mois suivant la réception de la demande et doit être communiquée pour information au CSE. Son effet est limité au périmètre d'action du règlement intérieur concerné et devient opposable pour l'avenir à l'administration, sauf modification ultérieure de la situation, de la loi ou de l'appréciation de l'inspecteur du travail.

- Un recours hiérarchique contre sa décision est ensuite possible devant les DREETS dans les 2 mois de sa notification. La décision prend effet dans le périmètre d'application du règlement intérieur concerné, devenant opposable pour l'avenir à l'autorité administrative tant que la situation de fait exposée dans la demande ou la législation au regard de laquelle la situation a été appréciée n'ont pas été modifiées.

- La décision de l'inspecteur du travail doit être motivée et est notifiée à l'employeur puis communiquée, pour information, aux membres du CSE.

- **Par le juge :** le conseil de prud'hommes est compétent pour statuer en cas de litiges individuels remettant en question l'application d'une clause du règlement. Il a alors la possibilité d'annuler la mesure prise en écartant l'application de la clause jugée irrégulière sans pour autant annuler celle-ci. Il a également la possibilité d'apprécier la légalité d'une clause sur laquelle l'administration ne s'est pas encore prononcée. Chaque fois qu'une clause du règlement intérieur est jugée contraire à la loi, une copie du jugement est adressée à l'inspecteur du travail ainsi qu'aux membres du CSE concernés.

## Sanctions

Le fait de méconnaître les dispositions relatives au règlement intérieur ou de ne pas en rédiger un, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe (amende jusqu'à 750 €, devant un tribunal). Il en va de même pour :

- l'adoption du règlement sans respecter sa procédure d'élaboration ou les formalités de dépôt ou de publicité ;
- le maintien dans le règlement d'une clause considérée comme illégale par l'inspection du travail ou déclarée non conforme à l'issue d'une procédure de rescrit ;
- le non-respect des mesures de publicité ;
- le non-respect de la rédaction du règlement intérieur en français.

Hervé Brizay

Juriste TUTOR - Groupe Pôle Prévention

## PREVENSCOPE

La Prévention des Risques en Entreprise



Tous les deux mois,  
une vision à 360 °  
de la prévention  
des risques professionnels  
au service des TPE-PME.

PREVENSCOPE est une revue bimestrielle de 32 pages dédiée à la prévention des risques professionnels. Grâce à des informations qualifiées, des conseils pratiques et des analyses juridiques, elle s'affirme comme un outil accessible et opérationnel particulièrement utile aux TPE-PME. Elle contribue ainsi aux démarches de promotion de la santé et la sécurité au travail mises en œuvre par le groupe Pôle Prévention au service de ses clients avec une conviction forte : culture de prévention et esprit d'entreprise vont de pair !

Offre découverte  
pour les lecteurs de Focus :

Recevez les 2 derniers numéros de PREVENSCOPE au format PDF en en faisant la demande par mail à : [contact@poleprevention.com](mailto:contact@poleprevention.com)