



GUIDE DE BONNES PRATIQUES

JUIN 2026

PRÉVENIR LES CONDUITES ADDICTIVES DANS LES CHRDT

1.

**COMMENT
RÉAGIR**
FACE À UN SALARIÉ
EN DÉTRESSE ?

2.

PRÉVENIR
LES CONDUITES
ADDICTIVES :
COMMENT FAIRE ?

3.

LES MOYENS
D'ACTIONS ET
DE PRÉVENTION

4.

**RESPONSABILITÉ
DE L'EMPLOYEUR**
LES DISPOSITIONS
RÉGLÉMENTAIRES

PRÉVENIR **LES CONDUITES** **ADDICTIVES** **DANS LES CHRDT**

Prévenir les conduites addictives
a toujours été au coeur
des **préoccupations** de l'**Umih**
et des **pouvoirs publics**.

Pour aider les adhérents, l'Umih et la MILDECA
(Mission Interministérielle de lutte contre les drogues
et les conduites addictives) **s'allient pour proposer**
des outils clé en main pour prévenir les conduites
addictives et les gérer au quotidien.

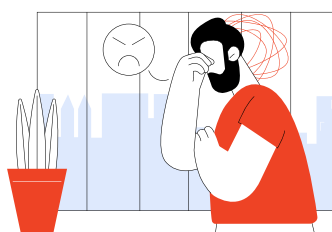
LES RISQUES DE CONDUITES ADDICTIVES DANS LES CHRDT



PLUSIEURS ÉLÉMENTS DE L'ENVIRONNEMENT DU SALARIÉ PEUVENT FAVORISER LE DÉVELOPPEMENT DE CONDUITES ADDICTIVES.



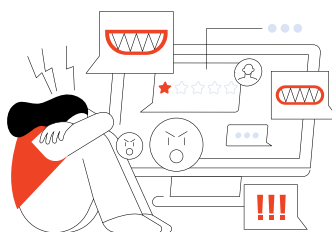
Horaires de travail importants ou décalés



Tensions psychiques et tensions physiques



Proximité avec les produits



Insuffisance d'effectif et isolement



Précarités professionnelles



Stress



COMMENT RÉAGIR FACE À UN SALARIÉ EN DÉTRESSE (ALCOOL/CANNABIS...) ?

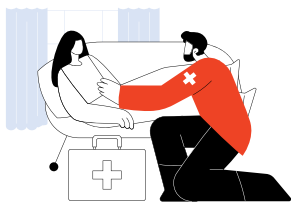
Voici quelques conseils visant à assurer la sécurité des personnes et des biens, dans le respect de vos collaborateurs et de la réglementation.

1. Soyez attentif aux signaux faibles/forts

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">• Efficacité diminuée• Concentration, mémoire et attention en baisse• Fatigue chronique• Vacances, repos et temps de pause inefficaces• Préoccupations permanentes liées au travail• Humeur changeante | <ul style="list-style-type: none">• Irritabilité• Pleurs et accès de colère• Sentiments de solitude et d'isolement• Maux de têtes/dos, palpitations, appétit variable• Perte de sens• Comportement à risques (imprudences, ...)• Cynisme, détachement émotionnel. |
|---|---|

2. Agissez en fonction du cas de figure

VOTRE SALARIÉ FAIT UN MALAISE :



- Appelez le SAMU (15, 112) ou les pompiers (18) ;
- Suivez les indications du médecin au téléphone et ses conseils ;
- Prévenez les proches après la crise.

VOTRE SALARIÉ DEVIENT AGRESSIF :

- Demandez un avis médical après avis du secouriste si l'entreprise en compte un ;
- Appelez si nécessaire la police ou la gendarmerie ;
- Prévenez les proches tout de suite après la crise.



Attention :

dans tous les cas, votre salarié ne doit pas rester seul.

Maintenez le dialogue !

Faites le raccompagner par un tiers suivant les modalités définies dans le règlement intérieur et/ou la note de service.

3. Prenez des mesures pour éviter que cela ne se reproduise



RÉDACTION D'UN RAPPORT :

Établissez une fiche de constat des faits (copie pour le collaborateur) + informez le médecin du travail et organisez une consultation médicale en veillant à transmettre la fiche de constat.



ORGANISATION DE L'ENTRETIEN :

Organisez un entretien de reprise individuel avec votre employé, accompagné du responsable hiérarchique du salarié. Remettez lui la copie de la fiche de constat des faits, échangez avec lui sur les circonstances de l'incident, remettez lui la convocation pour la consultation avec le médecin du travail.

CAMPAGNE D'INFORMATION

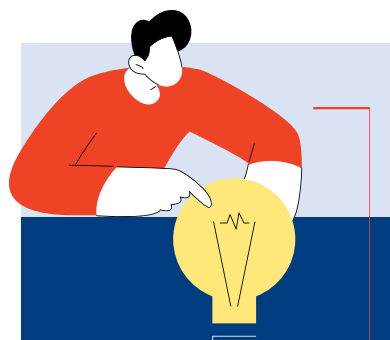
Organisez une campagne générale de sensibilisation aux dangers des conduites addictives en milieu professionnel car tous vos salariés sont concernés.

Vous pouvez effectuer des rappels à l'attention de tous les salariés, et vous rapprocher des structures spécialisées. Pensez à bien impliquer dans l'organisation votre service de prévention et de santé au travail.

EN CAS DE CRISE, CE QUE DIT LA LOI

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (article L4121-1 du Code du Travail).

Cette obligation de sécurité est assortie d'une obligation de résultat ; elle se décline notamment par la mise en place des procédures de secours aux accidentés et aux personnes malades ou présentant des troubles du comportement aigus.



Pour de plus amples informations, consultez les fiches du portail **Addict'aide pro**



PRÉVENIR LES CONDUITES ADDICTIVES : COMMENT FAIRE ?

LES CONDUITES ADDICTIVES AU TRAVAIL **RESENTENT UNE PROBLÉMATIQUE**
ET TOUCHENT AUSSI LES SALARIÉS CHRDT.

PLUSIEURS ACTIONS POUR **PRÉVENIR ET GÉRER** CE TYPE DE SITUATION.

LES PRÉCONISATIONS D'ACTION



Développez une politique de bien-être au travail
ou de qualité de vie au travail



Sensibilisez vos salariés sur les risques d'addiction
(affiches, interventions diverses des associations,
de policiers et de gendarmes préventeurs, rappels...)



Conduisez des actions de prévention
(mois sans tabac, sécurité routière...)



Rédigez un règlement intérieur ou une note de service prévoyant notamment
d'encadrer les consommations d'alcool sur le lieu de travail et d'interdire
les consommations de produits stupéfiants et leur détention sur le lieu de travail



Envoyez le salarié vers la médecine du travail
pour une aide adaptée.



LES OUTILS À LA DISPOSITION DE L'EMPLOYEUR

Le DUERP :

Document unique d'évaluation des risques professionnels dans l'entreprise.

Mise à disposition du CSE, médecin du travail, inspection du travail, agent CARSAT, salariés (y compris les anciens).

Le règlement intérieur

(obligatoire à partir de 50 salariés) :

Définition des règles et sanctions en matière de santé et sécurité.

Accessible aux salariés et à toutes personnes de passage dans l'entreprise.

Note de service

Dispositif ESPER

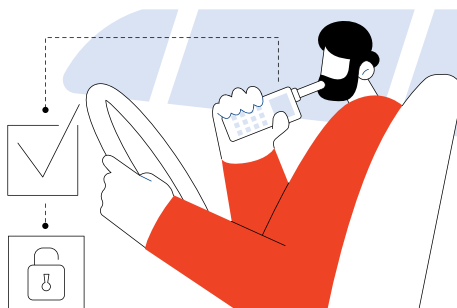
(les Entreprises et les Services Publics s'Engagent Résolument) :

Dispositif porté par la MILDECA ayant pour objectif d'accompagner et de valoriser les employeurs, publics ou privés, qui s'engagent en faveur de la prévention des conduites addictives et la promotion de la santé de leurs salariés ou agents.

ESPER comprend une charte d'engagement et une boîte à outils fournissant des ressources pour mettre en œuvre la charte, des réunions d'animation pour partager les bonnes pratiques, un réseau de partenaires et une newsletter trimestrielle.

Formations

Campagnes nationales de lutte contre les conduites addictives



Pour les salariés pour lesquels la conduite est nécessaire à la réalisation de leur travail, **l'employeur peut installer un éthylotest anti-démarrage.**



ZOOM SUR LE DUERP

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) est obligatoire dans toutes les entreprises dès l'embauche du 1^{er} salarié.

Pour réaliser le DUERP, l'employeur recense et évalue d'abord les risques (physiques et psychosociaux) présents dans l'entreprise. Ensuite, il consigne dans le DUERP le résultat de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité auxquels peuvent être exposés les salariés.



Ce document est mis à jour :



Au moins
de **manière**
annuelle



Lors de toute
décision d'aménagement
important modifiant les
conditions de santé et
de sécurité ou les
conditions de travail.



Lorsqu'une **information**
supplémentaire
intéressant l'évaluation
d'un risque est portée
à la connaissance de
l'employeur.



CONSEIL :

Mettez à jour le DUERP
pour y inscrire le risque des
« pratiques addictives ».

L'entreprise doit évaluer et prévenir
les facteurs professionnels qui
peuvent être à l'origine de
conduites addictives.

Un outil en ligne et gratuit pour remplir son DUERP

Évaluez vos risques
et téléchargez votre DUERP grâce à
l'outil gratuit OiRA CHR, (développé
par l'INRS avec la participation de
l'UMIH)



cliquez ICI

LES MOYENS D'ACTIONS ET DE PRÉVENTION



ZOOM SUR LE RÈGLEMENT INTÉRIEUR

Le règlement intérieur est obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés.
Il reste fortement recommandé dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Le règlement intérieur peut prévoir notamment les conditions de contrôle d'alcoolémie et celles du dépistage de substances psychoactives.

Le règlement intérieur peut prévoir :



les mesures d'interdiction

totale ou partielle de
consommation d'alcool
selon les postes et les
mesures d'encadrement
des pots d'entreprise.



**une liste
des postes
dits de sûreté et
de sécurité.**



**les conditions
de dépistage**
d'alcool et de drogue
conformément
au principe de
proportionnalité.

Le règlement intérieur doit être porté par tous moyens, à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail ou aux locaux où se fait l'embauche.

Les tests de dépistages (article L.1321-3 Code du travail) :

Les dépistages sont autorisés à condition de ne pas "apporter 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".

Le repérage systématique doit être autorisé par la médecine du travail dans des cas limitativement listés. (Circulaire DRT du 9 juillet 1990).



Si le test est positif, l'employeur peut retirer de son poste le salarié à titre préventif pour des raisons de sécurité.

Le règlement prévoit les règles en matière de santé et sécurité et l'échelle des sanctions en cas de non respect.

Pour plus
d'informations,



cliquez ici



LES ACTEURS

Le Comité Social et Economique (CSE)

contribue au diagnostic, à l'élaboration et à la mise en oeuvre des actions.

Les responsables RH

La médecine du travail

définit les postes à risque et réalise un repérage individuel des usages des substances psychoactives à l'occasion des visites médicales. Le médecin du travail conseille l'employeur, en lien avec le CSE et la direction de l'établissement (ou l'employeur).

Le médecin généraliste

l'Umih

La MILDECA

au niveau national et au niveau territorial (au sein des préfectures de région et de département, il s'agit des directeurs de cabinet des préfets).

Les associations

La police et la gendarmerie

La complémentaire santé

La DDETSP

La Direction Départementale de l'Emploi, du Travail, des Solidarités et de la Protection des Populations.



**Le CSE
est obligatoire
pour les entreprises
de plus de 11 salariés
sur 12 mois
consécutifs.**



LES MOYENS D'ACTION

L'employeur qui a encadré la consommation d'alcool dans le règlement intérieur est en droit de **sanctionner les salariés qui ne le respectent pas**.

Les différentes sanctions sont précisées par le règlement intérieur.

Les juges apprécient l'**adéquation de la sanction à la faute** selon les circonstances.

La faute grave peut donc être retenue lorsque l'état d'ébriété s'accompagne de débordements (hurlements, injures ou violences sur le lieu de travail). Concernant la détention et la consommation de produits stupéfiants sur le lieu de travail, celle-ci constitue une faute justifiant une **sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement**.



UNE SANCTION ADAPTÉE AUX CIRCONSTANCES

La sanction peut aller du simple avertissement jusqu'au licenciement pour faute grave en fonction des circonstances.



LE LICENCIEMENT : UNE MESURE EXTRÊME

Le licenciement est valable si les conséquences ont été particulièrement graves et ont porté atteinte à la sécurité ou à l'image de la marque de l'entreprise.



UN TRAVAIL À EXÉCUTER EN SÉCURITÉ

Par exemple, un comportement violent, la mise en danger de la sécurité du salarié ou de celle d'autrui. En effet, le salarié doit exécuter son travail et respecter une obligation de sécurité.



La sanction disciplinaire ne doit **jamais porter sur l'état d'ébriété** mais sur les **conséquences de cet état**.

1.

QUELLES SONT LES SANCTIONS QUE L'EMPLOYEUR PEUT PRENDRE À L'ENCONTRE D'UN SALARIÉ EN ÉTAT D'ÉBRIÉTÉ ?



L'employeur a l'interdiction de laisser entrer ou séjourner **une personne en état d'ivresse** au sein de l'entreprise (*article R.4228-21 du Code du Travail*).

Si l'employeur se trouve confronté à un salarié manifestement **ivre ou en état d'ivresse manifeste**, il **ne doit pas l'accepter sur son lieu de travail, établir un rapport, puis appliquer une sanction.**



En raison de l'obligation faite à l'**employeur d'assurer la sécurité dans son établissement**, en cas de trouble du comportement manifeste ou d'état d'ivresse présumé pouvant constituer un danger pour l'intéressé ou son environnement et afin de prévenir ou de faire cesser une situation dangereuse, **l'employeur peut imposer un contrôle par éthylotest** si le poste du salarié est mentionné sur la liste des postes dits de sûreté et de sécurité. Un contrôle peut conduire à constater un manquement à la discipline, voire s'il se répète, à une faute, lorsque le trouble du comportement ainsi constaté est de nature à exposer les personnes ou les biens à un danger.



Par conséquent, **l'employeur doit éloigner le salarié de son poste de travail le temps du dégrisement.**

Exemple : le mettre à l'écart de son poste de travail ; le faire raccompagner chez lui – attention : en aucun cas, **il ne doit rentrer seul chez lui-même** s'il compte utiliser les transports en commun car en cas d'accident la **responsabilité de l'employeur** pourrait être engagée).



Le fait de **délaisser une personne hors d'état de se protéger** ou d'omettre de lui porter secours constitue un **délit** (*article 223-3 et 223-6 du Code pénal*).

2. L'EMPLOYEUR PEUT-IL PROCÉDER AU CONTRÔLE D'ALCOOLÉMIE ?

Oui, l'employeur peut prévoir dans le règlement intérieur de l'entreprise la possibilité de **procéder à un contrôle de l'alcoolémie des salariés**.



Ce test de **dépistage de l'air expiré par éthylotest** pourra être pratiqué dans le respect de la procédure en vigueur et en **présence au minimum d'un témoin choisi par le salarié**. Le refus de se soumettre à ces contrôles fait présumer l'existence d'un risque lié à l'état d'ébriété potentiel, et est susceptible de **constituer une faute**. À la demande du salarié, sous réserve qu'elle soit faite immédiatement, il pourra être recouru **sans délai à une contre-expertise au moyen d'une analyse de sang** permettant une éventuelle contestation.



Le salarié est avisé des sanctions encourues en cas de test positif. En cas de résultat positif, l'employeur pourra appliquer une des **sanctions disciplinaires prévue par le règlement intérieur**.



La jurisprudence reconnaît tout à fait **la possibilité pour l'employeur de contrôler l'état d'ébriété de ses salariés** en les soumettant à un contrôle du taux d'alcoolémie (utilisation d'un éthylotest ou en effectuant un dépistage par alcootest) **sur le lieu de travail**.



Toutefois, le contrôle apportant des restrictions aux **droits et libertés des salariés**, il doit être **justifié et proportionné**.

Autrement dit, **le contrôle doit être justifié** par des mesures de santé et sécurité tenant notamment au poste du salarié.

Il s'agit des salariés occupant un poste où la consommation d'alcool constitue un **danger particulièrement important pour lui-même et pour autrui**. Ces postes sont désignés comme "**postes dits de sûreté et de sécurité**".

EN CONCLUSION

L'employeur peut prouver l'état d'ébriété d'un salarié grâce à un alcootest ou éthylotest sous réserve que cette possibilité soit prévue dans le règlement intérieur.

De plus, ce dernier doit satisfaire à deux conditions :

- il ne doit pas prescrire de manière générale le recours à l'alcootest ;
- il doit notamment prévoir la possibilité pour les salariés contrôlés d'exiger la présence d'un tiers et de solliciter une contre-expertise.

Seuls les salariés dont l'état d'ébriété exposerait les personnes ou les biens à un danger, compte tenu de la nature de leur travail, peuvent être contrôlés.

A NOTER :

le dépistage du taux d'alcool par prise de sang **ne peut être réalisé que par le médecin du travail** dans le cadre de la détermination d'aptitude médicale du salarié à son poste de travail, avec le consentement de ce dernier.

L'employeur peut rappeler l'interdiction légale de l'usage de stupéfiants en introduisant une clause dans le règlement intérieur de l'entreprise.

Le règlement intérieur doit alors préciser que le dépistage de la consommation de stupéfiants est obligatoire en cas de situation dangereuse, et doit détailler les modalités de contrôle.

Par une décision en date du 05/12/16, le Conseil d'Etat autorise les entreprises à pratiquer des tests salivaires de détection de produits stupéfiants, sous réserve de respecter les conditions suivantes :

- **Le test ne peut être réalisé par l'employeur ou un supérieur hiérarchique** que s'il est inscrit au règlement intérieur.
- Le test doit être **réservé aux seuls postes** pour lesquels **l'emprise de la drogue constitue un danger** particulièrement élevé **pour le salarié et pour les tiers** et ne doit pas être systématique ;
- **Le salarié doit pouvoir obtenir une contre-expertise médicale**, laquelle doit être **à la charge de l'employeur**. En l'état des techniques disponibles, les tests salivaires de détection des substances stupéfiantes présentent des risques d'erreur, qu'il est ainsi possible de corriger ;
- L'employeur et le supérieur hiérarchique désigné pour mettre en œuvre le test salivaire sont tenus par le **secret professionnel** sur son résultat, y compris vis-à-vis de la médecine du travail.



Sous réserve qu'ils soient **prévus dans le règlement intérieur**, les tests salivaires pourront légitimement être pratiqués, et sanctionnés en cas de test positif.

Dans les entreprises ne disposant pas de règlement intérieur (moins de 50 salariés), ces dispositions peuvent être prévues par une note de service.

LA RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYEUR

QUELLE EST LA **RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYEUR** EN CAS D'**ACCIDENT SUR LE LIEU DE TRAVAIL** D'UN SALARIÉ, OU **PROVOQUÉ PAR UN SALARIÉ** SOUS L'EFFET DE SUBSTANCES PSYCHOACTIVES ?



Dans l'entreprise, l'**employeur** reste civilement et pénalement **responsable**. Il doit entreprendre des **campagnes de lutte, de prévention et de sensibilisation**.



La **responsabilité de l'employeur** peut être engagée notamment lors de la **survenance d'un accident du travail**.



Un accident pendant et sur le lieu de travail est **qualifié d'accident du travail même si le salarié est en état d'ébriété**. Si l'employeur a **connaissance d'une consommation d'un salarié** sur le lieu de travail et qu'il ne l'empêche pas de se déplacer, **sa responsabilité peut également être engagée**, y compris à l'extérieur de l'entreprise et en dehors du temps de travail.



L'employeur doit prendre les **mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés** (article L.4121-1 du Code du travail).



En cas d'accident, si le **manquement à l'obligation d'évaluer les risques est établi**, la **faute inexcusable de l'employeur** pourrait être reconnue. L'employeur peut être **également responsable des dommages causés à des tiers par ses salariés**.

EN SYNTHÈSE

FACE À UN SALARIÉ QUI PARAÎT EN ÉTAT D'ÉBRIÉTÉ OU SOUS L'EMPRISE DE DROGUE

Face à ce type de salarié qui n'est pas en mesure d'assurer son travail en toute sécurité ;



- il est recommandé aux **autres salariés d'alerter l'employeur** et à ce dernier de **retirer le salarié de son poste.**



- il ne faut **pas renvoyer le salarié chez lui par ses propres moyens**, eu égard au risque d'accident lors du trajet. Mieux vaut **faire raccompagner le salarié à son domicile** après une période de repos, en le confiant à une personne de son entourage ou faire appel aux **services d'urgence si l'état du salarié est grave.**



RAPPEL :

Le fait de **délaisser une personne**
hors d'état de se protéger ou
d'omettre de lui porter secours
constitue un délit

(article 223-3 et 223-6 du code pénal).

Au retour du salarié, l'employeur pourra le convoquer à un entretien de reprise et le cas échéant, solliciter **une visite du salarié auprès du médecin du travail** (qui pourra vérifier si le comportement du salarié n'est pas dû à un problème de santé et pourra le mettre en contact avec des professionnels spécialisés).

LES DISPOSITIONS RÉGLEMENTAIRES

CONSOMMATION D'ALCOOL AINSI QUE LA PROHIBITION DE LA
CONSOMMATION DE DROGUES SONT ENCADRÉES PAR DE
NOMBREUX TEXTES NOTAMMENT **LE CODE DU TRAVAIL,**
LE CODE LA SANTÉ PUBLIQUE OU ENCORE LE CODE PÉNAL.

Article L.222-37 du Code Pénal :

« Le transport, la détention, l'offre, la cession, l'acquisition ou l'emploi illicites de stupéfiants sont punis de dix ans d'emprisonnement et de 7 500 000 euros d'amende. Est puni des mêmes peines le fait de faciliter, par quelque moyen que ce soit, l'usage illicite de stupéfiants, de se faire délivrer des stupéfiants au moyen d'ordonnances fictives ou de complaisance, ou de délivrer des stupéfiants sur la présentation de tel les ordonnances en connaissant leur caractère fictif ou complaisant ».

Code de la Route :

Sanction ou licenciement possible par l'employeur dès lors que le salarié commet une infraction avec un véhicule professionnel pendant le temps de travail ou que la perte du permis de conduire l'empêche d'exécuter objectivement son travail.

Article R.4228-21 Code du travail :

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

Les traces de THC éventuellement présentes dans les produits contenant du CBD peuvent passer dans le sang ou la salive pouvant rendre les tests de dépistage positifs au THC.

**La seule constatation de trace de THC dans l'organisme
d'un conducteur caractérise l'infraction.**

(Article L.235-1 du Code de la route et arrêt de
la Cour de Cassation du 21 juin 2023).

Article R.4228-20 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. Lorsque la consommation de boissons alcoolisées, dans les conditions fixées au premier alinéa, est susceptible de porter atteinte à la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur, en application de l'article L. 4121-1 du code du travail, prévoit dans le règlement intérieur ou, à défaut, par note de service les mesures permettant de protéger la santé et la sécurité des travailleurs et de prévenir tout risque d'accident. Ces mesures, qui peuvent notamment prendre la forme d'une limitation voire d'une interdiction de cette consommation, doivent être proportionnées au but recherché ».

Article 222-34 du Code pénal :

« Le fait de diriger ou d'organiser un groupement ayant pour objet la production, la fabrication, l'importation, l'exportation, le transport, la détention, l'offre, la cession, l'acquisition ou l'emploi illicites de stupéfiants est puni de la réclusion criminelle à perpétuité et de 7 500 000 euros d'amende. Les deux premiers alinéas de l'article 132-23 relatif à la période de sûreté sont applicables à l'infraction prévue par le présent article ».

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

Ces mesures comprennent :

- 1.** Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1 ;
- 2.** Des actions d'information et de formation ;

- 3.** La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

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

Article L.4121-1 Code du Travail.



LES NUMÉROS SPÉCIALISÉS

**ALCOOL
INFO SERVICE**

0 980 980 930

**DROGUES
INFO SERVICE**

0 800 231 313

**TABAC
INFO SERVICE**

38 39

**AL-ANON
INFO SERVICE**

09 63 69 24 56

LES SITES-RESSOURCES



**MISSION INTERMINISTÉRIELLE DE LUTTE
CONTRE LES DROGUES ET LES CONDUITES ADDICTIVES :**
<https://www.drogues.gouv.fr/>



LE PORTAIL DES ADDICTIONS EN MILIEU PROFESSIONNEL :
<https://www.addictaide.fr/pro/outils-guides/>



SANTÉ PUBLIQUE FRANCE :
<https://www.santepubliquefrance.fr>



L'INRS :
<https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=TS851page44>



**CENTRES DE SOINS, D'ACCOMPAGNEMENT ET DE PRÉVENTION EN
ADDICTOLOGIE (CSAPA) :**
<https://annuaire.action-sociale.org/etablissements/readaptation-sociale/centre-de-soins-accompagnement-prevention-addictologie-197.html>



UmiVitalité :
<https://umivitalite.fr/>



L'Umih :
[https:// www.umih.fr/](https://www.umih.fr/)

L'UMIH

1^{ère} organisation
professionnelle



2 000

élus

400

collaborateurs

106

bureaux
départementaux

35 000

entreprises
adhérentes



***Les chiffres clés* des cafés,
brasseries & établissements de nuit,
hôtels, restaurants, saisonniers,
traiteurs & T.O.R.**

Le secteur CHR

230 000

entreprises

84

milliards d'euros
de CA

1,1

million d'actifs dont

30%

de moins de 30 ans