PRÉFET
DE LA RÉGION
PAYS DE LA LOIRE

*Liberté*
*Égalité*
*Fraternité*

# La prévention des conduites addictives dans le transport routier de marchandises et de voyageurs

## Réunion de sensibilisation du 6 octobre 2025

# Programme de la réunion

## -Ouverture de la réunion

**Benoît LOMONT, directeur adjoint de la DREAL ; Alain OLLIVIER, directeur adjoint de la DREETS ; David ORAIN, directeur adjoint de la DDETS 44**

## -La prévention des risques liés aux pratiques addictives

**Marjorie ESTRADE, avocate spécialisée en droit des transports**

## -Le contrôle et les statistiques des conduites à risque

**Adjudant chef Sébastien JEGO**

## -Les outils et dispositifs de prévention

**Manon CALONNE, déléguée régionale de l'AFT**

## -La prévention des conduites addictives en entreprises

**Pascal BIORET, Frédy COURILLEAU, David LEGRAND**

# La prévention des conduites addictives dans le transport routier de marchandises et de voyageurs

## Ouverture

- Intervention de Benoit LOMONT, directeur adjoint de la DREAL
-
-

# La prévention des conduites addictives dans le transport routier de marchandises et de voyageurs

## Ouverture

- 
- Intervention d'Alain OLLIVIER, directeur adjoint de la DREETS
- 

# La prévention des conduites addictives dans le transport routier de marchandises et de voyageurs

## Ouverture

- 
- 
- Intervention de David ORAIN, directeur adjoint de la DDETS 44

# La prévention des conduites addictives dans le transport routier de marchandises et de voyageurs

## La prévention des risques liés aux pratiques addictives

- Marjorie ESTRADE, avocate spécialisée en droit des transports

# LA PREVENTION DES RISQUES LIES AUX PRATIQUES ADDICTIVES EN TRM ET TRV

**Maître Marjorie ESTRADE**
Avocate Spécialiste en
Droit des Transports
SELARL ESTRADE OLLIER
AARPI ADRENA AVOCATS

# THÈMES ABORDÉS

## I- L'obligation de sécurité dans la mise en œuvre d'une politique de prévention des risques professionnels

- **Rappels des principes généraux de prévention – l'obligation de sécurité des employeurs** (l'évaluation des risques, le DUERP, le référent sécurité, la mise en place d'informations/formations et d'actions de prévention des risques professionnels) ;
- **L'obligation de sécurité des salariés ;**
- **La responsabilité des employeurs et salariés en cas de manquement** (faute inexcusable/responsabilité civile et pénale).

## II- La prévention des addictions en TRM et TRV

- **Le règlement intérieur, outil de prévention, obligatoire pour la réalisation des dépistages** (alcool et stupéfiants) ;
- **Focus sur l'EAD en TRV ;**
- **Rôle important du service de santé au travail.**

# I- L'obligation de sécurité de résultat dans la mise en œuvre d'une politique de prévention des risques professionnels

## A quel titre l'employeur est-il responsable de la santé et de la sécurité de ses salariés ?

***Article L. 4121-1 du Code du travail*** **:**

*« 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. ».*

# I- L'obligation de sécurité de résultat dans la mise en œuvre d'une politique de prévention des risques professionnels

***Article L4121-2 du code du travail***

*L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :*

*1° **Eviter les risques** ;*

*2° **Evaluer les risques** qui ne peuvent pas être évités ;*

*3° **Combattre** les risques à la source ;*

*4° **Adapter le travail à l'homme**, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;*

*5° **Tenir compte de l'état d'évolution de la technique** ;*

*6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;*

*7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 ;*

*8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;*

*9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs.*

# I- L'obligation de sécurité de résultat dans la mise en œuvre d'une politique de prévention des risques professionnels

- Selon la jurisprudence, cette **obligation de sécurité est une obligation de résultat**, c'est-à-dire que dès lors qu'un accident se produit, **l'employeur doit démontrer qu'il a pris toutes les mesures nécessaires de prévention pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs.**

- **Cette obligation n'est pas de simple « moyen » (c'est-à-dire qu'il ne suffit pas pour la société de « faire de son mieux ») mais bien de résultat, ce qui impose donc, que le « risque » ne se réalise pas.**
- L'employeur est responsable s'il n'arrive pas à prouver qu'il a tout mis en place pour les éviter.

- **Une véritable politique de prévention des risques professionnels doit donc être mise en place pour se prémunir et éviter l'engagement de la responsabilité tant civile que pénale.**

- Cette politique de prévention des risques doit être mise régulièrement à jour, en fonction de l'évolution des postes/techniques et des risques en entreprise. Les documents et actions sont donc forcément évolutifs.

# I- L'obligation de sécurité de résultat dans la mise en œuvre d'une politique de prévention des risques professionnels

- **Dans le cadre de cette politique de prévention, peuvent apporter leur contribution à l'évaluation des risques :**

- **Le CSE, et sa commission santé, sécurité et conditions de travail,** si une telle institution existe au sein de l'entreprise;
- **Le salarié « référent sécurité/préventeur ».** Pour mémoire, selon l'article L.4644-1 du Code du travail, **l'employeur désigne un ou plusieurs salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels** de l'entreprise. Avant d'être nommé le salarié doit obligatoirement suivre une formation, cette fonction peut être externalisée à une société de prévention externe (pour les sociétés de – de 50 salariés).
- **Le service de prévention et de santé au travail auquel l'employeur adhère.**

# I- L'obligation de sécurité de résultat dans la mise en œuvre d'une politique de prévention des risques professionnels

- A la suite de cette évaluation, **les résultats de l'évaluation des risques effectués doivent obligatoirement être consignés sur le DUERP** (Document unique d'évaluation des risques professionnels) **qui doit être régulièrement mis à jour.**
- Le DUERP précise les risques évalués, les actions de prévention/méthodes mises en œuvre et/ou envisagées.
- A titre d'exemple, **le DUERP retranscrit le risque lié aux pratiques addictives, comme un facteur aggravant de risque professionnel pour les postes de travail impliquant la sécurité** (conduite de véhicule..) et les outils/formations mis en œuvre ou prévus pour prévenir les risques y afférents.
- En tant que **cartographie des risques et actions mis en place**, **le DUERP ne suffit pas en tant que tel à démontrer que l'employeur a rempli ses obligations de prévention des risques.**
- **La mise en œuvre d'actions concrètes de prévention / d'information / de formation est nécessaire.**

# I- L'obligation de sécurité de résultat dans la mise en œuvre d'une politique de prévention des risques professionnels

**A SAVOIR :**

- Le DUERP et ses versions successives, doit être conservé **au minimum 40 ans** et être tenu à la disposition des salariés, anciens salariés et toute personne qui justifie d'un intérêt;
- Le dépôt du DUERP **sur une plateforme dématérialisée** (tant la version originale que ses MAJ) envisagé initialement en 2024 a été, à ce jour, abandonné.
- Le document unique d'évaluation des risques professionnels est **transmis par l'employeur à chaque mise à jour au service de prévention et de santé au travail** auquel il adhère (Article L4121-3-1 Code du travail);
- Le fait de ne pas avoir établi de DUERP ou de ne pas le mettre à jour, peut être sanctionné par une **contravention de 5° classe** (Article R4741-1 du code du travail - **1500 euros pour une personne physique, 7500 euros si la personne morale est poursuivie**);
- Le défaut de remise du DUERP à la disposition du CSE = peut également être constitutif du délit d'entrave. La peine en ce cas peut aller jusqu'à 1 an d'emprisonnement et 3 750 € d'amende.
- Enfin, devant le pôle social dans le cadre d'une action en reconnaissance d'une faute inexcusable : le défaut de production d'un DUERP pourrait être considéré comme une reconnaissance de l'employeur de sa carence sur l'évaluation et la prévention des risques, la reconnaissance d'une FI est dans un tel cas, inéluctable.

# I- L'obligation de sécurité de résultat dans la mise en œuvre d'une politique de prévention des risques professionnels

## A quel titre les salariés sont-ils responsables de la santé et de la sécurité ?

***Article L4122-1 du Code du travail***

*« Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, dans les conditions prévues au règlement intérieur pour les entreprises tenues d'en élaborer un,* ***il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.***

*Les instructions de l'employeur précisent, en particulier lorsque la nature des risques le justifie, les conditions d'utilisation des équipements de travail, des moyens de protection, des substances et préparations dangereuses. Elles sont adaptées à la nature des tâches à accomplir.*

*Les dispositions du premier alinéa sont sans incidence sur le principe de la responsabilité de l'employeur. »*

***Article L4122-2 du Code du travail***

*Les mesures prises en matière de santé et de sécurité au travail ne doivent entraîner aucune charge financière pour les travailleurs.*

# I- L'obligation de sécurité de résultat dans la mise en œuvre d'une politique de prévention des risques professionnels

**<u>En cas de manquement aux obligations de sécurité, les responsabilités peuvent être multiples :</u>**

- **Reconnaissance d'une faute inexcusable devant le pôle social** (accident impliquant un salarié);
- **Risque de condamnation pénale + responsabilité civile en cas d'accident** (accident impliquant un salarié ou des tiers).
  - *condamnation pour non-assistance en personne en danger*
  - *condamnation pour homicide involontaire*

  Comme évoqué, en vertu de l'article L. 4122-1 du Code du travail, chaque travailleur a l'obligation de *« prendre soin, (...) 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 ».***

  Dès lors, **tout salarié qui participe à un pot peut voir sa responsabilité engagée (responsabilité disciplinaire voire responsabilité pénale) s'il a lui-même enfreint la réglementation ou s'il a laissé un de ses collègues l'enfreindre**

  **=> Le problème des addictions en entreprise, implique donc tous les acteurs, l'employeur n'est pas le seul à engager sa responsabilité civile et pénale.**

# II- La prévention des addictions en TRM et TRV

- Les impératifs de sécurité en TRM et TRV sont très nombreux. La prévention des risques liés aux pratiques addictives est donc un **enjeu crucial de sécurité générale et routière** (pour les salariés, les autres usagers de la route et l'entreprise).
- Au-delà de la prévention générale des risques professionnels, **des risques aggravants liés aux pratiques addictives** (alcoolémie, stupéfiants, addictions aux jeux ..) doivent impérativement être pris en considération.
- La politique de prévention des risques doit absolument prévoir des **actions/outils destinés à prévenir les risques y afférents.**
- Sans que la liste des outils à mettre en place, ne soit ici exhaustive, **il est nécessaire de prévoir, à tout le moins, la possibilité d'effectuer des dépistages** et de rappeler aux salariés les règles liées à la consommation d'alcool en entreprise et l'interdiction liée à l'introduction et consommation de stupéfiants.

# II- La prévention des addictions en TRM et TRV

## Peut on interdire totalement l'introduction et la consommation d'alcool en entreprise ?

- Article R4228-20 du 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 R4228-21 du code du travail :

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

- **Il est donc possible pour les entreprises de transport, d'interdire l'introduction d'alcool et la consommation sur le lieu de travail.**
- **L'employeur qui méconnaitrait cette obligation encourt une peine de 10.000 euros** (Article L4741-1 du code du travail)

# II- La prévention des addictions en TRM et TRV

## L'introduction et la consommation de stupéfiant est-elle interdite en entreprise ?

- Naturellement, s'agissant d'une infraction pénale, c'est interdit. L'employeur peut, en cas de constat de détention ou consommation de drogue au sein de l'entreprise, dénoncer les faits aux forces de l'ordre.

- Sur le plan social, une procédure disciplinaire pourrait être mise en œuvre mais sous réserve de démontrer avec certitude l'introduction de stupéfiant (difficulté probatoire, tenant le fait que l'employeur ne dispose pas des outils nécessaires pour tester les produits…).

# II- La prévention des addictions en TRM et TRV

## La responsabilité pénale de l'employeur ou des salariés peut-elle être engagée en cas d'accident dû à l'alcool ?

- La responsabilité de la personne morale et/ou des personnes physiques (employeur ou autre salarié de la société) pourrait être engagée en matière pénale, notamment pour **non-assistance à personne en danger, complicité de conduite en état d'ébriété** ou encore délit de **blessures ou d'homicide involontaire.**

- Tel sera le cas s'il est établi que celle-ci ou ceux-ci ont commis une **faute d'imprudence,** de **négligence, de maladresse, d'inattention ou qu'il n'a pas observé une obligation de sécurité ou de prudence prévue par la loi ou le règlement.**
- **Le risque de poursuites pèse donc tant sur l'employeur que tous les salariés de l'entreprise.**

# II- La prévention des addictions en TRM et TRV

## Analyse des jurisprudences pénales :

- **Un employeur a été pénalement condamné pour avoir admis un salarié au travail alors qu'il était ivre sur son lieu de travail.** Dans cette affaire, le gérant a été condamné pour homicide involontaire, car il n'a pas interdit le chantier à un salarié en état d'ivresse et ne s'est pas assuré du port du matériel de sécurité. La faute du salarié victime de l'accident n'est pas exclusive de la mise en cause de la responsabilité de l'employeur qui s'est rendu coupable d'une faute d'imprudence, de négligence et d'inobservation du règlement ayant concouru au dommage **(Cass. crim., 30 nov.1993,n°92-82.090);**
- La personne poursuivie ne peut se retrancher derrière l'imprudence, l'état alcoolique ou encore l'emprise de stupéfiants du salarié. La faute du salarié ne fait pas disparaître la faute personnelle du ou des préposé(s) de la direction. Autre arrêt dans le même sens **(Cass. crim., 30 septembre 2003, n°03-81.554);**
- **Un Directeur Général, un cadre et un gardien d'une entreprise ont également pu être condamnés pour omission de porter secours** (non-assistance à personne en danger). Dans les faits, l'entreprise avait organisé un repas de fin d'année au sein de ses locaux et en dehors du temps de travail. Un salarié s'était tué sur la route avec 1,9 gr d'alcool dans le sang, malgré les conseils de ces derniers de ne pas prendre la route. Le DG a été condamné bien qu'il ait quitté le repas assez rapidement et qu'il n'ait pas vu son salarié en état d'ivresse, la Cour a estimé **qu'il lui appartenait d'apprécier et de contrôler la consommation d'alcool sur le lieu de travail (Cass. crim., 5 juin 2007, n°06-86.228).**

**Nb :** Dans ce dossier, **l'employeur aurait pu être reconnu coupable du délit d'homicide involontaire s'il avait été établi qu'un alcool interdit dans l'entreprise avait circulé en sa présence lors du repas et que la victime en avait consommé.** En l'espèce, l'employeur n'était pas présent lorsque l'alcool fort à circuler ni au moment du départ du salarié.

# II- La prévention des addictions en TRM et TRV

- **Une décision de la cour d'appel de Bourges du 10 avril 2003 (n°2003/192)** mérite également d'être citée:

Dans cette affaire, après un pot de fin d'année organisé par le comité d'entreprise, un salarié circule ivre (2,3 g dans le sens)et à contre sens sur l'autoroute et provoque un très grave accident.

Ce salarié a été condamné en première instance à la peine de 4 ans d'emprisonnement dont 2 avec sursis, mise à l'épreuve et annulation du permis de conduire avec interdiction de solliciter la délivrance d'un nouveau permis avant cinq ans.

Dans cette affaire, la relaxe du chef de centre de l'entreprise, pourtant condamné en première instance à 2 000 euros d'amende pour infraction aux dispositions du Code du travail, a été motivée en appel par le fait que le pot était organisé hors du temps de travail, sous la seule responsabilité du comité d'établissement dans le cadre de ses activités sociales et culturelles. Le chef d'établissement n'avait participé au pot qu'en simple invité. Il peut en être déduit que si le « pot » était organisé par l'entreprise elle-même ou sur le lieu et temps de travail, l'employeur aurait pu être condamné. Dans cette affaire, une mise en cause pénale des membres du comité d'entreprise qui sont directement à l'origine de l'organisation de la soirée aurait pu être imaginée.

# II- La prévention des addictions en TRM et TRV

- **Citons également une jurisprudence où des salariés (collègues de travail) ont été condamnés pour complicité de conduite sous l'empire d'un état alcoolique (Cour d'appel d'Angers, 1ère Chambre B, Arrêt du 31 mars 2010, nº 09/01004):**

La cour d'appel a confirmé que les collègues de travail de M. B lui avaient permis de conduire son véhicule alors qu'il était en état d'ivresse. La cour d'appel a ainsi confirmé la responsabilité de Monsieur Z et Monsieur A dans l'accident mortel de Monsieur B.

La Cour considère que **le fait de permettre à un conducteur de rejoindre son véhicule alors que l'intéressé avait de manière expresse et déterminée manifesté son intention de rejoindre son domicile en conduisant son véhicule caractérise un acte positif volontaire d'assistance qui a facilité la préparation et la consommation du délit principal de conduite sous l'empire d'un état alcoolique.**

Ayant une parfaite connaissance de l'état d'imprégnation alcoolique massive de leur collègue, l'analyse sanguine effectuée post-mortem révélera un taux de 3,7 grammes d'alcool par litre de sang, les prévenus ont ainsi participé personnellement et directement à la préparation et à la réalisation du délit de conduite sous l'empire d'un état alcoolique avéré.

C'est en outre en parfaite connaissance de ce que leur collègue allait, malgré cet état, conduire son véhicule qu'ils ont accepté de l'y accompagner en le soutenant.

L'infraction est ainsi constituée tant en ses éléments matériels qu'intentionnels et le jugement sera confirmé sur la culpabilité.

# II- La prévention des addictions en TRM et TRV

## Comment réagir face à un salarié visiblement sous l'emprise d'alcool ou de stupéfiants ?

- savoir qu'un salarié s'alcoolise au travail et ne pas réagir alors que l'intéressé peut se mettre en danger ou qu'il peut mettre en danger la vie d'autrui peut entraîner la mise en cause pénale de l'employeur en cas d'accident et la condamnation à la réparation civile des préjudices subis.

**Art.R 4228-21 du Code du travail :**

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

**En tant que garant de l'hygiène et de la sécurité, il est interdit à l'employeur, de laisser entrer ou séjourner sur le lieu de travail un salarié en état d'ivresse. Cette obligation incombe également aux salariés de l'entreprise, qui constateraient une telle situation.**

# II- La prévention des addictions en TRM et TRV

## Que faire en présence d'un salarié ivre ou sous stupéfiant au sein de l'entreprise ?

**Des mesures urgentes doivent être prises :**

- Eloignement du poste de travail ;
- Établir un constat avec témoins ;
- Et procéder à un dépistage si une telle possibilité est prévue au sein du règlement intérieur;
- Contact avec le service de santé au travail et demande de RDV ;
- Raccompagner le salarié chez lui. Il ne faut jamais tolérer un salarié en état d'ivresse en entreprise ou le laisser rentrer seul à son domicile.
- Contact des forces de l'ordre en cas de comportement violent voire les secours si nécessaires.

# Puis-je sanctionner mon salarié pour de tels faits ?

Une sanction est envisageable **uniquement si l'employeur peut prouver l'état d'ébriété du salarié ou le fait qu'il soit drogué, ce qui, en pratique, n'est pas toujours chose aisée.**

En effet, même si le règlement intérieur en vigueur prévoit que de tels comportements sont interdits encore faut-il prouver la faute (**la charge de la preuve de la faute grave incombe à l'employeur et en cas de doute, ce dernier doit profiter au salarié**).

-certains recommandent de demander aux services de police ou de gendarmerie de venir constater le niveau d'alcoolémie du salarié ou ont pu amener directement le salarié, à la gendarmerie pour réaliser un dépistage et ce en référence à une jurisprudence de 1992, qui avait validé le dépistage opéré par les forces de l'ordre, après que l'employeur ait conduit son salarié à la gendarmerie .

-**nous vous recommandons néanmoins de prévoir plutôt directement la possibilité d'opérer de tels dépistages au sein de vos règlements intérieurs (RI)**

-Rappel : le RI est obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés et est soumis à un contrôle de légalité par l'inspecteur du travail (article L. 1311-2 du Code du travail). Toutefois, en deçà de ce seuil d'effectif, il demeure toujours possible et même fortement conseillé pour les entreprises de TRM et TRV de mettre en place un tel règlement intérieur au sein de l'entreprise afin de disposer d'une base réglementaire sur laquelle s'appuyer lorsque l'on prononce une sanction disciplinaire et pour se prémunir contre la mise en œuvre de la responsabilité de l'entreprise (RSE + prévention des risques pro).

# II- La prévention des addictions en TRM et TRV

## Quelles sont les conditions nécessaires pour mettre en œuvre des dépistages ?

Le contrôle systématique de tous les salariés est interdit, il est néanmoins aujourd'hui admis que l'on puisse contrôler les salariés travaillant sur des postes sensibles en cas de comportement anormal. **Cette procédure est très encadrée, dans un souci de respect des libertés individuelles, de la vie privée et du droit à se défendre du salarié, en cas de contrôle positif.**

- **Le dépistage de l'état d'ébriété d'un salarié suppose, au préalable, la réunion de trois conditions indispensables de licéité :**

**1.** Le dépistage n'est applicable que dans la mesure où il est prévu précisément par une **clause du règlement intérieur ou d'une note de service** et que les formalités de publicités ont été effectuées.

**2.** Le règlement intérieur doit prévoir très précisément les **modalités du dépistage et le personnel concerné** : les juges sont pointilleux sur ce sujet. A défaut de respecter cette règle, le contrôle est dénué de toute portée. *A titre d'exemple, la Cour de Cassation a considéré un licenciement pour faute grave comme abusif car le dépistage positif à l'origine de la procédure de licenciement n'était pas régulier. Dans cette affaire, le RI de l'entreprise prévoyait la possibilité de contrôler l'alcoolémie des salariés pour faire cesser un trouble en cas d'état d'ébriété apparente. Or, dans les faits, l'employeur avait mis en œuvre un contrôle collectif.(**Cass. soc. 2 juillet 2014 n° 13-13.757 : RJS 10/14 n° 665**)*. **La généralisation à l'ensemble des salariés n'est pas concevable**, compte tenu de l'exigence de respect des libertés individuelles. **Il ne peut concerner que les postes dits sensibles en matière de sécurité** (personnel de conduite, manutentionnaire ok).

**3. Le contrôle doit toujours être assorti de garanties pour le salarié : accord du salarié pour le dépistage, formation de la personne qui réalise le dépistage, possibilité de contester les résultats aux frais de l'employeurs, présence d'un tiers témoin à ses côtés, confidentialité du résultat.**

# II- La prévention des addictions en TRM et TRV

## Puis-je sanctionner un salarié suite au blocage du dispositif anti-démarrage ?

- **Pour rappel, la Cnil** (Cnil, AU no 26, 25 févr. 2017 ; Cnil, délib. no 2010-005, 28 janv. 2010) considère que **l'utilisation des EAD doit se limiter à des fins de prévention routière et aucune procédure disciplinaire ne peut être engagée sur le seul fondement des résultats collectés par ces dispositifs.**
- La Cour d'appel de Rennes a d'ailleurs pu considérer qu'un licenciement sur ce motif était abusif car l'éthylotest antidémarrage **« ne permet pas un contrôle de l'alcoolémie (…) et ne présente pas de garantie de fiabilité ».(CA Rennes, 14 janv. 2015, n°14/00618).**
- **La Cour de cassation (cass soc 30 novembre 2017 nº16/19.833**) a également pu considérer que « la seule circonstance que le car n'a pas pu être démarré **ne peut constituer la preuve d'une alcoolémie excessive dans la mesure où il ne peut être exclu que le démarrage soit dû à une autre cause** » Le salarié doit être informé absolument de la conduite à tenir en cas de blocage. Dans cette affaire la Cour a relevé que « l'employeur ne justifie d'aucune instruction qui serait donnée aux salariés de prévenir l'entreprise dans une telle hypothèse. »
- **L'EAD, ne permet donc pas d'opérer des dépistages mais la non-utilisation de l'EAD peut néanmoins permettre la mise en œuvre de procédure disciplinaires** (sous réserve que les employeurs aient averti le personnel de conduite de la conduite à tenir en cas de blocage). Exemple jurisprudentiel, **:Conduire au mépris d'un blocage = faute grave d'un conducteur confirmée** (CA Poitiers, Chambre sociale, Arrêt du 5 septembre 2018, RG nº 17/00066). Obligation d'utilisation de l'EAD par les conducteurs, sous peine d'infraction pénale et immobilisation du car.
- **Rien n'interdit à l'employeur de prévoir au sein du RI que suite à un blocage de l'EAD, un dépistage d'alcoolémie/stupéfiant sera effectué.**

# II- La prévention des addictions en TRM et TRV

## Comment gérer les "pots" sans risque ?

- L'employeur doit demeurer vigilant, pour éviter tout risque. Il lui est ainsi conseillé de mentionner très clairement dans le règlement intérieur que les pots d'entreprise, sont soumis à une autorisation de la hiérarchie ou de la direction, et éventuellement de préciser la durée et les horaires admis.
- **Si l'employeur choisit d'autoriser la consommation d'alcool lors des pots d'entreprise, le site internet de l'INRS comporte plusieurs recommandations permettant de limiter les risques :**

  – rappeler les règles applicables avant l'organisation du pot d'entreprise notamment par l'envoi d'un mail aux salariés ;

  – rappeler les risques liés à la consommation d'alcool ;

  – fournir systématiquement des boissons non alcoolisées ;

  – limiter les quantités de boissons alcoolisées ;

  – mettre à disposition des salariés de quoi se restaurer afin de limiter le pic d'alcoolémie ;

  – mettre des éthylotests à disposition du personnel en vue d'un autotest anonyme ;

  – établir une procédure à suivre face à un salarié dans l'incapacité d'assurer son travail et/ou de conduire son véhicule en toute sécurité ;

  – prévoir un délai suffisant avant la reprise d'une activité dangereuse ou la conduite d'un véhicule ;

  – proposer éventuellement un accompagnement pour le retour des salariés à leurs domiciles (taxi, etc.).

# Le rôle du service de sante au travail

- Les **services de santé au travail** détiennent des informations sur l'état de santé des salariés et comme nous l'avons vu, peuvent jouer un rôle clef dans la prévention des risques professionnels et des addictions, tout en respectant le secret médical.
- Le médecin du travail décide seul de l'opportunité d'un dépistage de drogue par l'utilisation d'un test salivaire ou d'un autre moyen. En revanche, l'employeur peut lui demander de soumettre le salarié à un **examen médical** (article R. 4624-34 du Code du travail). Il est donc recommandé et d'autant plus, s'il existe des échanges écrits avec les salariés en ce sens, d'écrire ou de se rapprocher du service de santé au travail, pour leur faire part des difficultés rencontrées et leur demander de voir le salarié dans le cadre d'une visite médicale.
- À la suite de cet examen, le médecin peut se prononcer sur l'aptitude ou non du salarié à son poste, ce qui couvrirait l'employeur sur les informations éventuellement reçues.
- Le médecin du travail est soumis au secret professionnel. Il est le conseiller de l'employeur, des salariés et de leurs représentants en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.
- Son action est donc double : il participe à l'évaluation des risques professionnels, conseille les entreprises sur les problèmes de santé au travail et grâce au suivi médical individuel des salariés, le médecin du travail contribue à la protection individuelle de la santé des salariés.
- En matière d'alcoolisation, le médecin du travail peut avec l'accord du salarié en difficulté, mettre en place et suivre la stratégie de soins la plus adaptée à son sevrage et à son soutien social ; en relation avec la hiérarchie, proposer si nécessaire un aménagement du poste de travail de l'intéressé, voire sa mutation.

# MERCI POUR VOTRE ATTENTION

## UNE QUESTION ?


**ADRENA AVOCATS**

78, RUE JOHN MAC ADAM, 30900 NÎMES

06.98.28.37.17

**MARJORIE ESTRADE**

AVOCAT AU BARREAU DE NÎMES

AVOCAT SPÉCIALISTE EN DROIT DES TRANSPORTS

MARJORIE.ESTRADE@ADRENA-AVOCATS.FR

# La prévention des conduites addictives dans le transport routier de marchandises et de voyageurs

## Le contrôle et les statistiques des conduites à risque

- Adjudant chef Sébastien JEGO

# La prévention des conduites addictives dans le transport routier de marchandises et de voyageurs

## Les outils et dispositifs de prévention

- Manon CALONNE, déléguée régionale de l'AFT

TRANSPORT & LOGISTIQUE
Créativité pour l'emploi

# LES DISPOSITIFS DE PREVENTION
# AFT Transport Logistique

# Découvrez les missions de l'AFT

### Accompagner
Les entreprises du secteur en les aidant à recruter et à préparer les mutations

### Valoriser
Les métiers du Transport et de la Logistique auprès du grand public et des prescripteurs

### Soutenir
Les acteurs de la formation pour renforcer l'employabilité des apprenants

### Analyser
Les évolution des métiers, emplois et formations afin d'aider les partenaires institutionnels dans leurs prises de décision

### Cofinancer
Les formations pour s'assurer que l'offre reste adaptée à l'évolution des besoins de la Profession et des candidats

AFT TRANSPORT & LOGISTIQUE
Créativité pour l'emploi

# Le dispositif CAP

## Conduite Addictive et Prévention

l'Assurance Maladie
RISQUES PROFESSIONNELS
Carsat
Anact
L'AGENCE NATIONALE POUR L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL
fact
Fonds pour l'amélioration des conditions de travail
AFT
TRANSPORT & LOGISTIQUE
Créativité pour l'emploi

# Présentation de la plateforme en ligne et des outils :

- ✓ **Disponible gratuitement et librement** - *réservé aux professionnels de la branche Transport Logistique*

- ✓ **Thématiques : cannabis, alcool, médicaments, écrans, pratiques addictives, etc. et conséquences sur la santé & sécurité**

- ✓ **Les outils :**
  - Un **site internet** accessible à vos salariés avec des **actions de sensibilisation et un suivi des progressions**
  - Une **application**
  - Des **vidéos** thématiques, des **films** sur les risques spécifiques à notre secteur
  - Des **supports de communication** à télécharger : affiche, mailing type, flyer.

- ✓ **Une attestation de suivi** disponible afin de faire valoir vos engagements en faveur de la prévention, notamment au sein du DUERP

https://cap.aft-dev.com/entreprise/

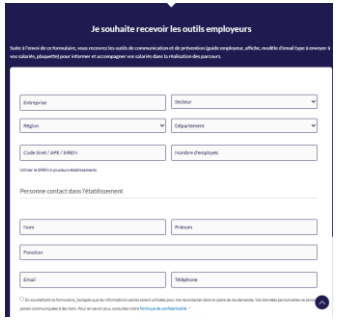
TRANSPORT & LOGISTIQUE
Créativité pour l'emploi

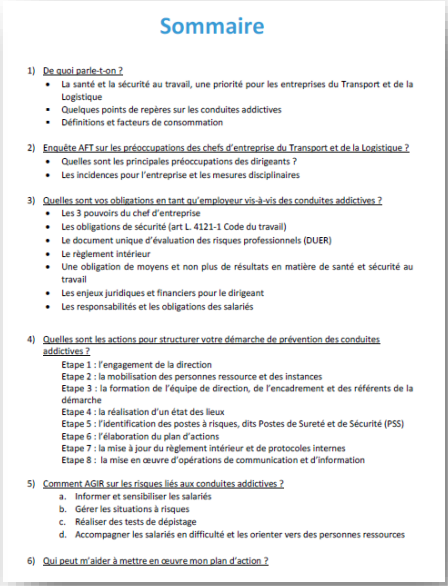
# Présentation de la plateforme en ligne et des outils :

## Plusieurs niveaux de prévention :

✓ **Accompagnement de l'employeur**
(responsabilité, ressources de prévention)

- Un formulaire de contact en ligne






- Un entretien conseil pour mettre en main le guide « premiers pas pour une démarche de prévention des conduites addictives en entreprise »

TRANSPORT & LOGISTIQUE
Créativité pour l'emploi

# Modalités d'accès aux outils de la plateforme CAP :

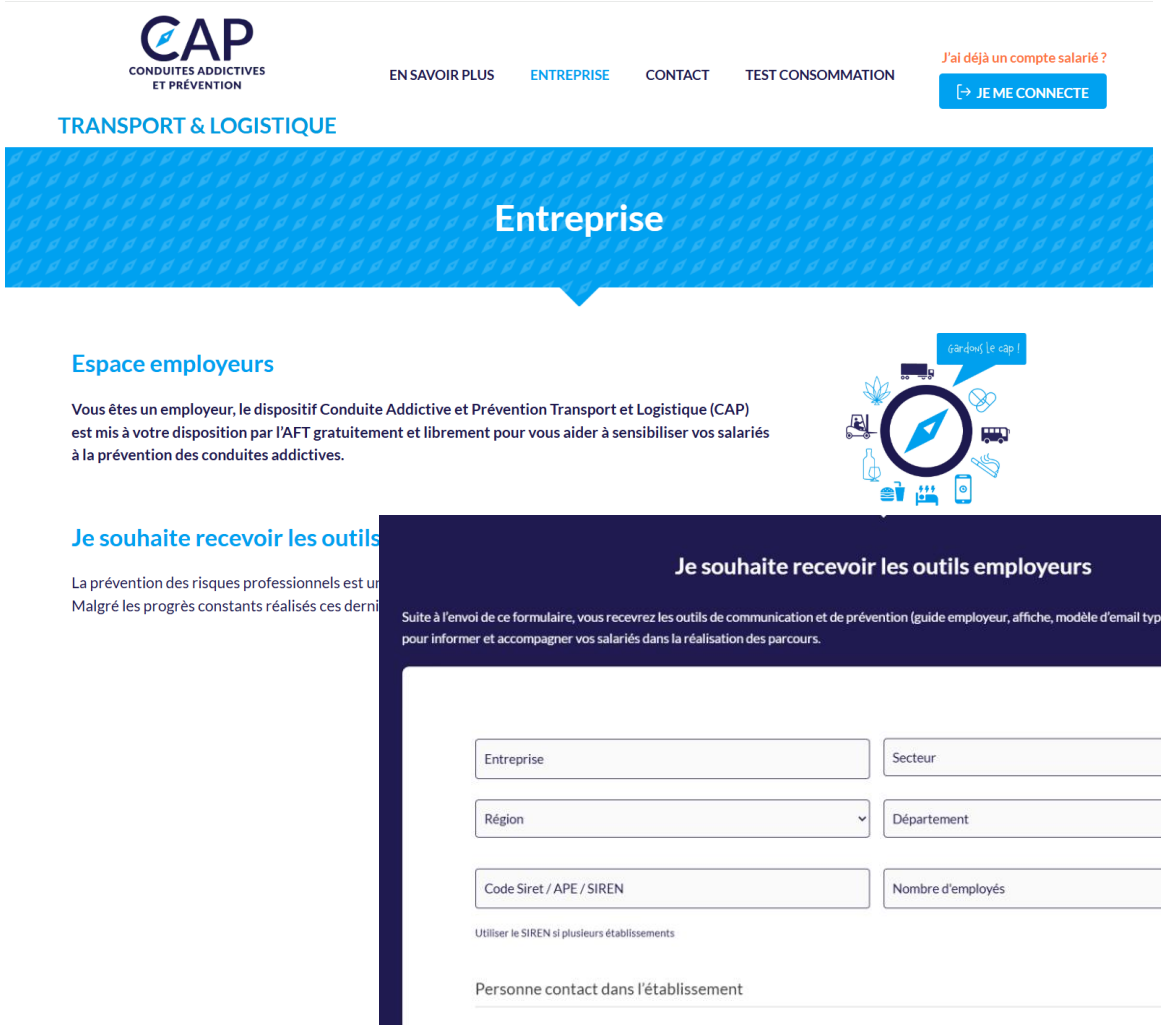
1. **Je renseigne le formulaire « je souhaite recevoir les outils employeurs »**

https://cap.aft-dev.com/entreprise/

2. **Je reçois par mail tous les outils, les liens**

3. **J'informe mes salariés et j'initie ma démarche de prévention**

4. **Je peux renvoyer l'attestation à l'AFT afin de faire valoir mes engagements en matière de prévention**



TRANSPORT & LOGISTIQUE
Créativité pour l'emploi

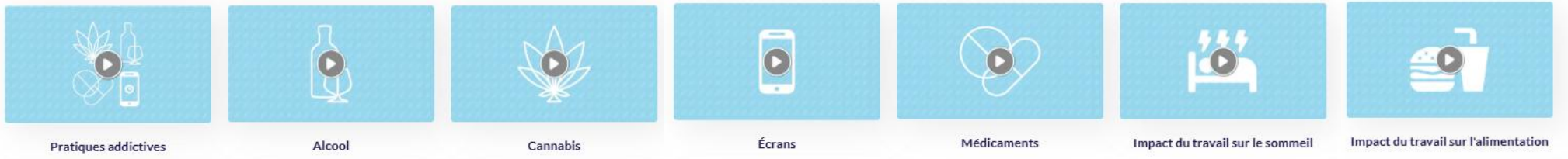
# Présentation de la plateforme en ligne et des outils :

## Plusieurs niveaux de prévention :

✓ **Des outils de sensibilisation des salariés**
(attestation de suivi et accès libre à une application)

- Une approche par métier

- Un contenu recentré sur des thématiques majeures au choix

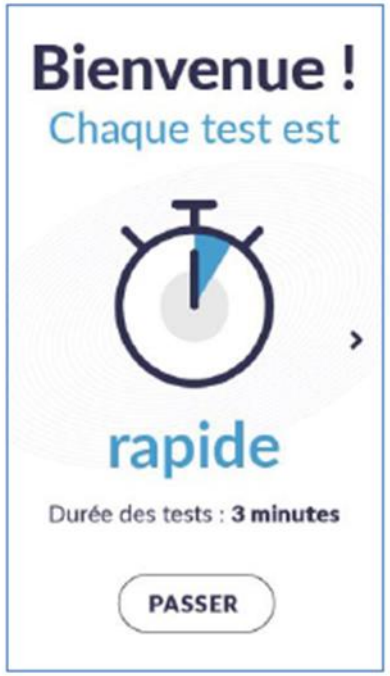



- Des supports gratuits disponibles pour mutualiser la diffusion

TRANSPORT & LOGISTIQUE
Créativité pour l'emploi

# Une application en ligne à destination de vos salariés :

**=> Permettre à vos salariés de faire le point sur ses conduites addictives**



https://cap.aft-dev.com/testez-vous/

AFT TRANSPORT & LOGISTIQUE
Créativité pour l'emploi

# Des parcours adaptés aux attentes de chacun :

## CAP : UN PARCOURS À LA CARTE,
## 100% anonyme !

PARCOURS CAP

- Consultez librement les différents supports
- Choisissez les thématiques qui vous intéressent
- Revenez quand vous le voulez

DÉCOUVRIR LES VIDÉOS

## CAP + : UN PARCOURS COMPLET,
## avec attestation de suivi !

PARCOURS CAP+

- Visualisez l'ensemble des supports
- Répondez aux questionnaires
- Revenez quand vous le voulez
- Recevez l'attestation

JE M'INSCRIS

*Je suis déjà inscrit > Me connecter*

TRANSPORT & LOGISTIQUE
Créativité pour l'emploi

CAP
CONDUITES ADDICTIVES ET PRÉVENTION
TRANSPORT ET LOGISTIQUE

https://cap.aft-dev.com/

## Contact prévention

prevention@aft-dev.com

# Les outils Prévention AFT Complémentaires

PREVENTION
DES RISQUES

TRANSPORT & LOGISTIQUE
Créativité pour l'emploi

# Ressources innovantes « par le jeu »:

- **Des scénarios de réalité virtuelle** *(animation via l'AFT):*
  - Franchissement des passages à niveau
  - Evacuation d'un car
  - Transport de PMR
  - Les angles morts
  - Arrimage, sanglage, chargement, déchargement

- **Des scénarios de réalité augmentée** :

Télécharger dans l'App Store

GET IT ON Google Play

  - **Vérif-PL** - application avec points de contrôle à effectuer, préalables à toute utilisation d'un véhicule
  - **Prev-Logistique - Lancement en mai 2025 -** application pour sensibiliser les opérateurs logistiques aux enjeux de sécurité en simulant tous les risques professionnels de l'entrepôt logistique - 22 séquences pédagogiques animées - 100 points de contrôles

TRANSPORT & LOGISTIQUE
Créativité pour l'emploi

# Ressources « avec animation AFT»:

- **Un tapis de prévention *:***
  - **Lunettes « alcoolémie »** avec circuit sur Tapis prévention

- **Des journées de prévention** co-organisées en Entreprise ou en partenariat avec les Centres de Formation de la branche et le programme TVB de la CARCEPT PREV.

TRANSPORT & LOGISTIQUE
Créativité pour l'emploi

EN ROUTE POUR LA PRÉVENTION

# Un site de ressources

**Site de ressources et d'information sur la prévention des risques professionnels du monde du transport routier et de la logistique**

**https://www.enroutepourlaprevention.pro/**

## Une convention avec des acteurs engagés :

MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI
Liberté Égalité Fraternité

MINISTÈRE CHARGÉ DES TRANSPORT
Liberté Égalité Fraternité

SÉCURITÉ ROUTIÈRE VIVRE, ENSEMBLE

l'Assurance Maladie
RISQUES PROFESSIONNELS

CHAMBRE SYNDICALE DU DÉMÉNAGEMENT
LE DÉMÉNAGEUR SPÉCIALISÉ

FNTR

OTRE
Faisons route ensemble

TLF
UNION DES ENTREPRISES TRANSPORT & LOGISTIQUE DE FRANCE

AFT
TRANSPORT & LOGISTIQUE
Créativité pour l'emploi

carcept prev
ASSUREUR D'INTÉRÊT GÉNÉRAL

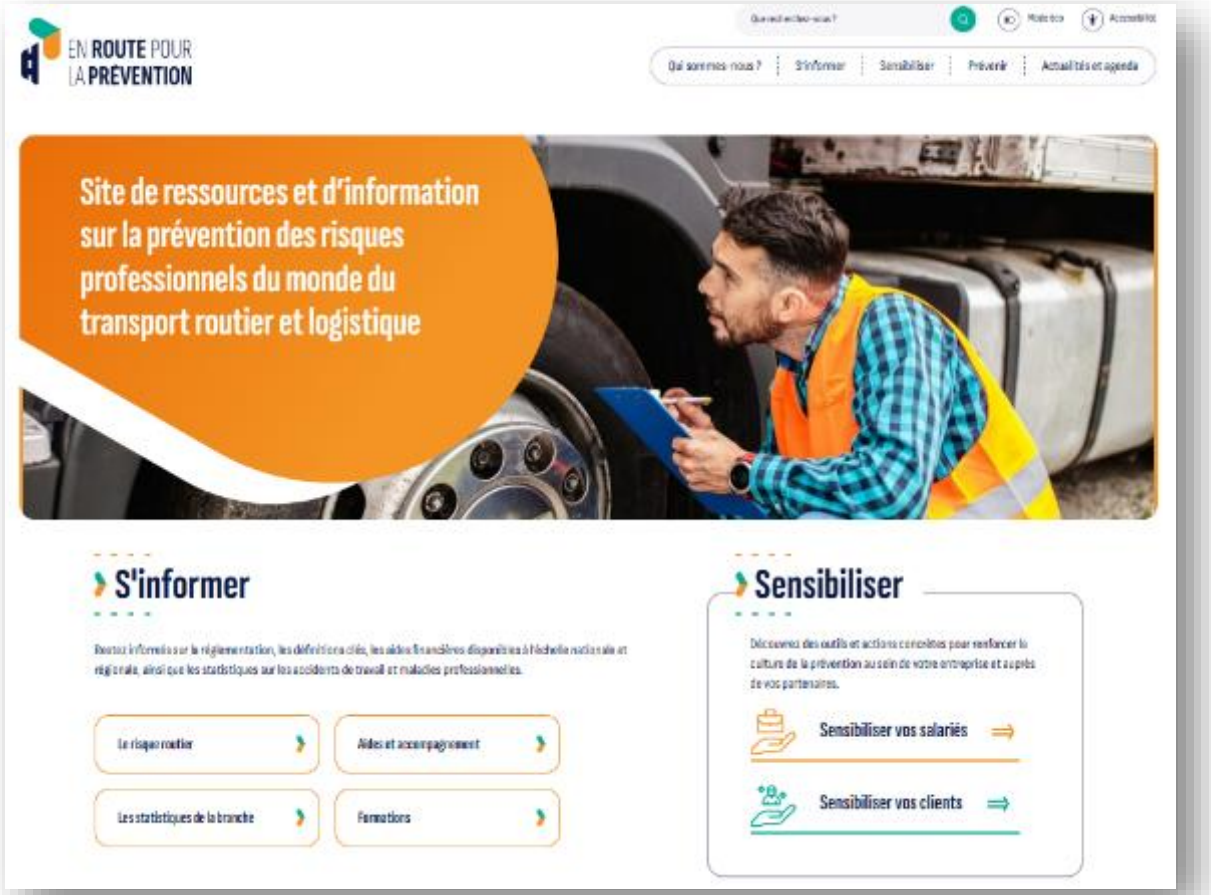
OPCO Mobilités

AFT TRANSPORT & LOGISTIQUE
Créativité pour l'emploi

EN ROUTE POUR LA PRÉVENTION

# Site de ressources et d'information sur la prévention des risques professionnels du monde du transport routier et de la logistique

https://www.enroutepourlaprevention.pro




## Prévenir

La rubrique "Prévenir" est conçue pour offrir une vision complète et évolutive de la gestion des risques professionnels dans le secteur du transport et de la logistique. Elle aborde dans un premier temps le risque routier et sera progressivement enrichie pour inclure d'autres risques spécifiques comme les TMS (troubles musculosquelettiques), les chutes de hauteur et les chutes de plain-pied.

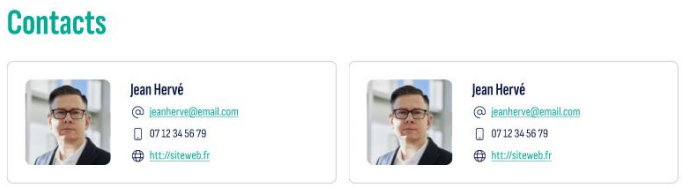
- Structurer la démarche de prévention
- Evaluer le risque routier
- Agir sur les déplacements
- Agir sur les véhicules
- Agir sur les compétences
- Agir sur les communications

TRANSPORT & LOGISTIQUE
Créativité pour l'emploi

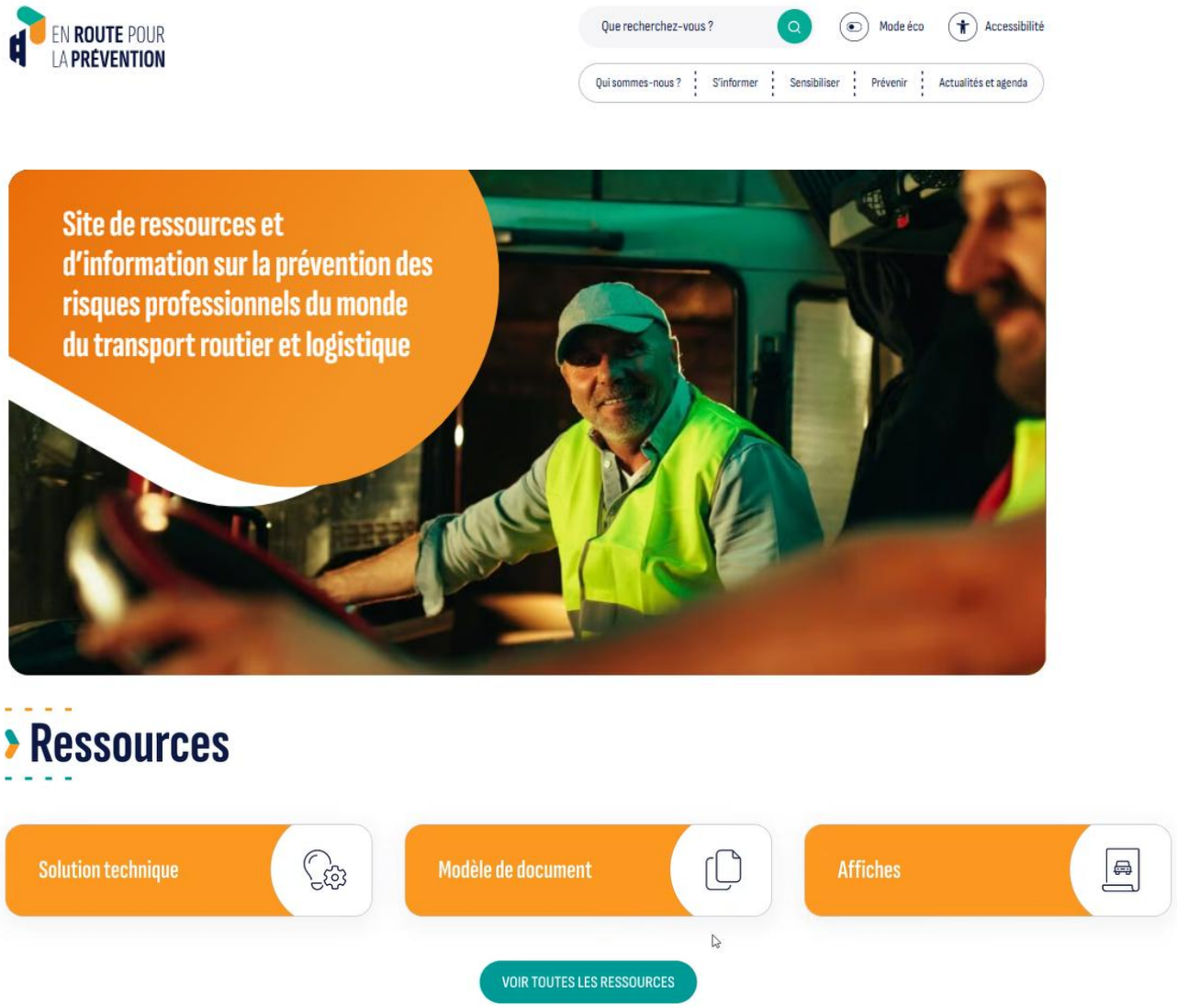
## Fin 2025

## Un espace avec des fiches ressources
## Avec un accès grand public à :
- Fiches équipements techniques

## Et un accès partenaires :
- Contact fournisseurs et équipementiers




https://www.enroutepourlaprevention.pro/



# Merci

**Contact en région Pays de La Loire**

Manon CALONNE :
manon.calonne@aft-dev.com

Lucie PONTRUCHER
Lucie.pontrucher@aft-dev.com

Marylène GUERIN :
Marylene.guerin@aft-dev.com

# La prévention des conduites addictives dans le transport routier de marchandises et de voyageurs

## La prévention des conduites addictives en entreprises


- Pascal BIORET
- Frédy COURILLEAU
- David LEGRAND

# VIE-GILANCE

VIE-GILANCE
La Platane
NE LAISSEZ PAS L'ALCOOL
VOUS CONDUIRE N'IMPORTE OÙ...

VIE-GILANCE
NE LAISSEZ PAS L'ALCOOL
VOUS CONDUIRE N'IMPORTE OÙ...