



ASSEMBLÉE NATIONALE

13ème législature

prévention

Question écrite n° 3622

Texte de la question

M. Jean-Claude Mathis attire l'attention de M. le secrétaire d'État chargé des transports sur les difficultés pratiques rencontrées par les entreprises de transport qui souhaitent organiser le contrôle de l'alcoolémie et de la prise de stupéfiants par leurs chauffeurs. En effet, même si elles sont considérées comme responsables en cas d'accident, elles estiment qu'elles ne disposent pas des moyens matériels et juridiques nécessaires pour prévenir ce risque en raison notamment de l'impopularité des contrôles. Il lui demande par conséquent de bien vouloir lui indiquer comment il entend répondre à ces attentes légitimes.

Texte de la réponse

Lors du Comité interministériel de la sécurité routière du 13 février 2008, le Premier ministre a annoncé plusieurs mesures s'inscrivant dans l'objectif d'une division par deux du nombre des accidents mortels dus à une forte alcoolémie. Parmi elles figurent : l'interdiction de la vente de boissons alcoolisées dans les stations services ; la confiscation du véhicule en cas de récidive de conduite sous alcool ou stupéfiants ; l'équipement de certains véhicules en éthylotests anti-démarrage, et en priorité des cars scolaires qui seront concernés d'ici à la rentrée 2009. S'agissant plus particulièrement des entreprises de transport routier, outre les mesures nouvelles décrites ci-dessus, le code du travail et la jurisprudence encadrent les moyens auxquels l'employeur peut recourir pour contrôler la consommation d'alcool ou de drogue des salariés de ces entreprises et notamment des conducteurs de véhicules routiers. L'article L. 232-2 du code du travail interdit d'introduire, de distribuer, de laisser introduire ou de distribuer des boissons alcooliques ou de laisser entrer ou séjourner des personnes en état d'ivresse sur le lieu de travail. En application des principes généraux de prévention du code du travail (art. L. 230-1 et suivants), l'employeur a une obligation de sécurité à l'égard de ses salariés en matière de prévention des risques professionnels. Il doit évaluer les risques, en consigner le résultat dans un document unique et mettre en oeuvre des actions de prévention, et notamment organiser la formation à la sécurité des salariés. Le défaut d'élaboration du document unique et l'absence de mise à jour sont pénalement sanctionnables. L'employeur est responsable des dommages que les salariés peuvent causer à des tiers (art. 1384 du code civil). Toutefois, il incombe également aux salariés de prendre soin de leur santé et de leur sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de leurs actes ou de leurs omissions au travail (article L. 230-3 du code du travail). Dans ce cadre il appartient à l'employeur de définir les actions de prévention de l'entreprise par rapport à la consommation d'alcool ou de stupéfiants en concertation avec le CHSCT et le médecin du travail afin de venir en aide aux salariés en difficulté, de leur permettre de se soigner et de retrouver la santé. Le règlement intérieur, obligatoire dans les entreprises de plus de 20 salariés, permet à l'employeur de définir les règles d'application de la réglementation en matière d'hygiène, de sécurité et de discipline (art. L. 122-34 du code du travail). En cas de non-respect des prescriptions du règlement intérieur, l'employeur peut user de son pouvoir disciplinaire dans le respect des libertés individuelles des salariés. Ainsi, dans les cas justifiés par des considérations de sécurité, un salarié qui conduit un véhicule routier, ou qui utilise une machine dangereuse, ou qui manipule des produits dangereux, peut être contrôlé dans des conditions strictes définies par le règlement intérieur. Concernant l'alcoolémie, il est licite de prévoir dans le règlement intérieur la possibilité de procéder à

des contrôles de l'alcoolémie par alcootest ou éthylomètre sur le lieu de travail dès lors que les modalités de ce contrôle en permettent la contestation et que l'état d'ébriété du salarié est de nature à exposer les personnes ou les biens à un danger, eu égard à la nature du travail confié à ce salarié. Le salarié doit être préalablement informé par l'employeur du contrôle qu'il va subir. Le contrôle peut être pratiqué par toute personne ou organisme désigné par l'employeur. La Cour de cassation a admis que le contrôle positif d'une alcoolémie pratiqué dans de telles conditions peut déboucher sur une sanction (Cour de cassation, Chambre sociale, 22 mai 2002, n° 99-45.878, arrêt n° 1788). Concernant la toxicomanie, l'employeur ne peut pas pratiquer un test de dépistage (circulaire n° 90/13 du 9 juillet 1990 du ministère de l'emploi). C'est au médecin du travail dans le cadre de la détermination de l'aptitude médicale au poste de travail qu'il appartient de procéder au dépistage de la toxicomanie. Le salarié doit être préalablement informé par le médecin du travail de la nature et de l'objet du test biologique qu'il va subir afin de détecter la consommation éventuelle de produits stupéfiants. Il doit également être informé des conséquences que le médecin peut tirer des résultats du test en ce qui concerne son aptitude au poste de travail. Le résultat du dépistage est soumis au secret médical. Le médecin du travail doit se borner à faire connaître l'aptitude ou l'inaptitude du salarié à l'employeur. Il ne doit en aucun cas révéler un renseignement confidentiel tel que le diagnostic, la nature ou l'origine de l'inaptitude. Par ailleurs, la loi n° 2007-297 du 5 mars 2007 relative à la prévention de la délinquance a modifié l'article L. 3421-1 du code la santé publique en prévoyant l'aggravation des sanctions pénales en cas d'usage illicite de l'une des substances ou plantes classées comme stupéfiants déjà puni d'un an d'emprisonnement et de 3750 euros d'amende. Le texte prévoit désormais que si l'infraction est commise dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions par une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public, ou par le personnel d'une entreprise de transport terrestre, maritime ou aérien, de marchandises ou de voyageurs exerçant des fonctions mettant en cause la sécurité du transport, dont la liste est fixée par le décret n° 2007-935 du 15 mai 2007, les peines sont portées à cinq ans d'emprisonnement et à 75 000 euros d'amende. Ces peines sont également applicables aux travailleurs mis à la disposition de l'entreprise de transport par une entreprise extérieure.

Données clés

Auteur : [M. Jean-Claude Mathis](#)

Circonscription : Aube (2^e circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 3622

Rubrique : Risques professionnels

Ministère interrogé : Transports

Ministère attributaire : Transports

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 28 août 2007, page 5360

Réponse publiée le : 20 mai 2008, page 4269