



NOVEMBRE 2025

Guide d'accompagnement des entreprises
du Transport Routier de Voyageurs et de Marchandises

PLAN JOANA

PRÉVENIR LES COMPORTEMENTS À RISQUE : LES MESURES SPÉCIFIQUES DE
SÉCURITÉ À CARACTÈRE OBLIGATOIRE POUR LE TRANSPORT SCOLAIRE
ET À CARACTÈRE INCITATIF POUR LES AUTRES SECTEURS DU TRANSPORT.

OBJECTIFS DU GUIDE

- Le 30 avril 2025, le Gouvernement a présenté un plan intitulé "JOANA", en référence à l'accident dramatique dans un transport en commun ayant coûté la vie d'une lycéenne.

Le plan annonce plusieurs mesures visant à renforcer la sécurité routière du transport scolaire et la lutte contre les comportements à risque.

L'Organisation des Transporteurs Routiers Européens a naturellement témoigné sa détermination et son engagement à œuvrer en ce sens.

- **Le présent guide concerne les opérateurs et leurs conducteurs effectuant des services de transport scolaire.** Il reprend les mesures du Plan Joana et les dispositions de la loi du 9 juillet 2025 instaurant l'infraction d'homicide routier qui impose aux chefs d'entreprises un devoir de vigilance accru. **En conséquence nous conseillons aux autres secteurs d'activité du transport routier de s'inspirer également de ce guide.**

- **La publication de deux guides, l'un dédié aux mesures du plan JOANA, l'autre centré, plus spécifiquement, sur l'entrée en vigueur de la loi du 9 juillet 2025 créatrice de l'homicide routier, a été décidée.**

- L'objectif est d'abord de rappeler et de clarifier l'existant, c'est-à-dire ce qu'implique, en termes de responsabilité et de conduite à suivre, le statut d'employeur du secteur routier. Ces éléments font l'objet d'une première partie.

Dans une seconde partie, les nouvelles mesures annoncées dans le cadre du plan JOANA, ainsi que leurs conséquences sur la responsabilité et les devoirs des entreprises de transport routier de voyageurs, sont déclinées.

Les 3ème et 4ème parties, plus pratiques, sont dédiées à guider les adhérents dans le cadre du déploiement d'une prévention adaptée au plan et du renforcement de leurs prérogatives de contrôle de la consommation d'alcool et/ou de stupéfiants du personnel des conducteurs scolaires (obligatoire pour les conducteurs scolaires et incitative pour les autres) .

- Des annexes seront mises à disposition, dans une logique de « boîte à outils », afin de fournir une base de travail à adapter en fonction des situations rencontrées.



SOMMAIRE



Première partie - P.4

Rappel juridique de la notion d'obligation de sécurité des entreprises de transport routier

- I. Les principes de prévention et de sécurité dans les relations de travail
- II. Dispositions et portées de l'article L.4121-2 du Code du travail
- III. Obligation de sécurité et responsabilité des entreprises de transport

Deuxième partie - P.10

L'influence du plan Joana sur l'obligation de sécurité des entreprises de transport routier

- I. Présentation du plan et influence sur les entreprises de transport routier
- II. Les mesures effectives au mois de septembre 2025
- III. Incidence, risque et portée des chartes

Troisième partie - P.15

Les conséquences connues et prévisibles du plan Joana pour les acteurs du transport routier

- I. Pour les entreprises dotées d'un C.S.E : l'information - consultation préalable et obligatoire des Instances Représentatives du Personnel
- II. L'information / formation des conducteurs dans toutes les entreprises
- III. L'information des usagers dans les entreprises de transport routier de voyageurs
- IV. L'information / association du médecin du travail dans toutes les entreprises

Quatrième partie - P.22

De la faculté à l'obligation de contrôle

- I. Rappel du cadre légal des contrôles tel qu'il est aujourd'hui défini
- II. Mise en œuvre objectivement réaliste des mesures de contrôle prévues par le Plan Joana
- III. Les suites des contrôles

Cinquième partie - P.27

Annexes

- I. Bible de modèles
- II. Guide des mesures positives de prévention en entreprise
- III. Guide pour la réalisation d'un test de dépistage

Rappel juridique de la notion d'obligation de sécurité des entreprises de transport routier

De manière générale, pour rappel, une obligation de sécurité est constituée par toutes les mesures obligatoires destinées à protéger et assurer la sécurité d'une partie contre un risque. Cette obligation pèse sur tout employeur, peu importe son secteur d'activité. Cette partie concerne donc, indifféremment, les entreprises de transport routier de personnes ou de marchandises.

Plus spécifiquement s'agissant des conducteurs scolaires, les entreprises sont tenues d'une obligation spécifique de sécurité vis-à-vis du personnel dont elles ont la responsabilité mais aussi des usagers qu'elles transportent.

I. Les principes de prévention et de sécurité dans les relations de travail

1. Jusqu'en 2015, l'obligation de sécurité de l'employeur envers son préposé s'entendait comme une **obligation de résultat** : la responsabilité de l'entreprise était engagée dès qu'un risque professionnel se réalisait.

Plusieurs décisions de justice prononcées par la Chambre sociale en 2015 ont consacré une **obligation de moyens**, plutôt que de résultat, permettant à l'employeur de se dégager de sa responsabilité s'il démontre avoir pris toutes les mesures de prévention nécessaires pour éviter la réalisation dudit risque.

Toutefois, les obligations pesant sur un employeur étant telles, les praticiens ont pris l'habitude de se référer au terme "**d'obligation de moyens renforcés**", ce qui signifie qu'au-delà des dispositions légales connues, les entreprises doivent démontrer qu'elles ont tout mis en œuvre pour assurer **efficacement** la santé et la sécurité de ses salariés.

2. Les dispositions des articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail sont des indicateurs des mesures de prévention qu'un employeur doit s'attacher à décliner.

Elles s'articulent autour de trois axes :

- Des actions de prévention des risques professionnels ;
- Des actions d'information et de formation ;
- La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Les obligations de l'employeur sont plus précisément ciblées aux termes de l'article L. 4121-2 du Code du travail.

En synthèse :



Tout employeur, peu importe le secteur, est tenu par une obligation de sécurité.

Il doit être en mesure de justifier du respect de celle-ci en appliquant, a minima, les principes de prévention visés par le Code du travail, comprenant l'**évaluation et la prévention** des risques professionnels, l'**information et la formation** du personnel et la mise en place d'une **organisation et de moyens adaptés** de travail visant à éviter la survenance et la réalisation de risques professionnels.

Il doit, pour cela, tenir compte de l'**évolution des connaissances scientifiques et techniques sur ce terrain**.

3. Il est également rappelé qu'en vertu des dispositions de l'article **L. 4122-1 du Code du travail**, il incombe à chaque travailleur de prendre soin de sa propre sécurité et de sa santé, ainsi que celles des personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions.

De manière générale, toute personne est responsable du dommage qu'il a causé à autrui par sa faute, qu'elle résulte d'une négligence, d'une imprudence ou d'un manquement à ses obligations.

II. Dispositions et portées de l'article L. 4121-2 du Code du travail

1. **Eviter les risques** : l'employeur doit tout mettre en œuvre pour éviter qu'un risque lié à l'exécution du travail ne survienne ou ne persiste. Pour cela il doit, en tout premier lieu, faire la démarche de les **recenser**.

Dans un second temps, l'employeur doit :

- **Remplacer ce qui est dangereux** par ce qui ne l'est pas ou moins,
- **Prendre des mesures de protection collective** en priorité par rapport aux mesures individuelles,
- **Donner des instructions appropriées** aux travailleurs,
- **Adapter le poste de travail**, les équipements, les méthodes de travail à l'humain et non l'inverse,
- **Planifier la prévention** dans un ensemble cohérent intégrant l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs environnementaux (stress, harcèlement).

2. A défaut, il doit a minima justifier de l'évaluation des risques qui ne peuvent pas être évités. Cette obligation fait notamment référence à l'obligation faite à tout employeur de tenir et d'actualiser un document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). L'employeur, dans son évaluation, peut se faire aider par des acteurs tiers, notamment le médecin du travail.

Boîte à outils : Les employeurs du transport routier pourront se référer à l'Annexe n°1 dans laquelle leur est proposée une rédaction du risque routier à insérer dans le DUERP.

III. Obligation de sécurité et responsabilité de l'entreprise

Les conséquences sont civiles et pénales.

1. Sur le plan civil :

- **Dans les relations de travail**, un salarié peut solliciter la réparation des préjudices causés par un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité et, notamment, lors d'un accident du travail, la reconnaissance de sa faute inexcusable.



A noter :

- Dans ce type de contentieux, l'employeur est tenu d'apporter la preuve du déploiement de mesures adaptées de prévention des risques professionnels. Il est donc primordial de conserver des écrits, que ce soit sur l'évaluation des risques, les échanges menés avec la médecine du travail, les consultations du CSE, les formations dispensées...

- **A l'égard des usagers de la route**, un employeur est également responsable des dommages causés aux tiers par son préposé à l'occasion de son travail. Si un conducteur salarié commet une faute et cause un dommage à autrui, la victime a le choix d'agir contre lui ou son employeur, ou les deux in solidum.



A noter :

- L'employeur peut se retourner contre le salarié mais seulement s'il démontre et justifie que ce dernier a commis une faute pénale ou une faute intentionnelle.

- Et à l'égard des usagers du service de transport de voyageurs : le transporteur est tenu par une obligation contractuelle de sécurité **de résultat** pour **les dommages corporels des passagers**. L'obligation de résultat contractuelle pèse sur la personne morale qui a contracté le contrat de transport.

2. Couverture des assurances : en pratique, la responsabilité civile est couverte par les assurances de l'entreprise.

A noter toutefois que le contrat d'assurance peut comporter, en application du Code des assurances, des clauses prévoyant **une exclusion de garantie** dans les cas où, au moment du sinistre, le conducteur n'était pas en possession d'un permis de conduire requis et valide. Dans ce cas, l'assureur pourra se retourner contre l'entreprise.

De manière générale, la responsabilité de l'employeur peut donc être engagée en sa qualité d'entreprise de transport et ne plus être couverte par son assurance s'il est démontré qu'il a commis une négligence dans la formation et la supervision des conducteurs ou si des règles de sécurité n'ont pas été respectées.

3. Sur le plan pénal : La responsabilité pénale repose sur la commission d'une infraction mais il est précisé que le Code pénal incrimine également les atteintes involontaires aux personnes, c'est-à-dire par imprudence ou manquement à l'une de ses obligations.

→ **La responsabilité du chef d'entreprise, personne physique** : la loi du 10 juillet 2000 dite Loi Fauchon, prévoit que la responsabilité de la personne physique qui n'a pas directement causé le dommage puisse être mise en cause si :

- Ayant créé ou contribué à créer la situation qui a permis la réalisation du dommage OU **n'ayant pas pris les mesures permettant de l'éviter**,
- Elle a « soit violé de façon **manifestement délibérée** une obligation particulière de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement, soit commis **une faute caractérisée** qui expose autrui à un **risque d'une particulière gravité qu'elle ne pouvait ignorer** » (121-3 du Code pénal).

En conclusion :

*La responsabilité pénale du chef d'entreprise n'est retenue que si la violation de l'obligation est **délibérée** ce qui suppose un **acte volontaire** ou **caractérisé**, c'est-à-dire une **défaillance inadmissible** générant un **risque grave**.*

→ **Pour les personnes morales** : en application de la Loi Fauchon, toute faute simple d'imprudence ou de violation du règlement suffit.

La responsabilité pénale de la société est donc plus facilement mise en œuvre que celle du dirigeant.

*△ **Même en dehors de tout accident**, la violation d'une règle est parfois pénalement sanctionnée. Il suffit que l'infraction et la sanction soit prévue par une disposition légale.*

Note de rappel sur le document unique d'évaluation des risques professionnels

Le Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) permet à une entreprise d'identifier et d'évaluer les risques professionnels liés à son activité.

Contenu :

Le DUERP correspond à la formalisation de cette évaluation c'est-à-dire la transcription des résultats dans un inventaire, ce qui implique :

- De déterminer les unités de travail selon les caractéristiques propres de l'établissement. Différents types de critères peuvent être utilisés : géographiques, par métier ou par poste de travail, par service, par fonction ;
- D'identifier et de recenser les dangers ;
- D'analyser les risques sur la base des connaissances scientifiques et techniques disponibles ;
- De repérer les conditions d'exposition des salariés à ces risques (lieu, fréquence et niveau d'exposition, nombre de personnes potentiellement exposées...).

Formalisme :

Le DUERP peut être réalisé sur papier ou dans un format numérique. L'objectif étant d'avoir un document, pratique, lisible, accessible et pédagogique. En pratique, il apparaît opportun de le dater à chaque mise à jour, afin d'en faciliter le suivi et de conserver une preuve de celle-ci.

Concernant son archivage, depuis le 31 mars 2022, l'employeur a l'obligation de le conserver pour une durée minimale de 40 ans pour chaque version.

Temporalité :

Le Code du travail impose une mise à jour annuelle dès lors que l'effectif de l'entreprise dépasse 11 salariés. Dans tous les cas, toute décision d'aménagement modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail doit donner lieu à une mise à jour.

Acteurs :

Il est essentiel d'associer à sa réalisation :

- Le C.S.E, s'il existe. A minima, il doit être consulté ;
- Le médecin du travail ;
- Le salarié désigné compétent par l'employeur pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels ;
- Le cas échéant, des intervenants extérieurs : les instances mise en place dans les branches professionnelles, des intervenants en prévention des risques professionnels...



En synthèse :

→ Quoi ?

Le document d'évaluation des risques professionnels est le prérequis minimum dont doit pouvoir justifier toute entreprise.

→ Quand ?

Il doit être actualisé dès qu'un nouveau risque est identifié et au moins une fois par an pour les entreprises de plus de 11 salariés.

→ Comment ?

Pas de formalisme imposé. Il faut l'établir sur un document qui permette sa conservation pendant 40 ans et sa transmission. Son contenu doit être lisible et permettre l'identification de sa date de modification. **Il faut donc conserver chaque version sous un format définitif et non modifiable précisant sa date de rédaction.**

Le document doit au moins lister chaque risque présent dans l'entreprise, le service concerné et les mesures mises en place pour l'éviter ou le diminuer.

→ Qui ?

En pratique, des prestataires externes peuvent rédiger un tel document.

L'employeur peut également le faire valider par le médecin du travail et conserver la preuve écrite de cette validation (une réponse par mail, par exemple).

Dans les grandes entreprises, il peut être opportun de disposer, en interne, d'un salarié dont les fonctions sont dédiées à la QHSE (Qualité, Hygiène, Sécurité et Environnement).



L'influence du plan Joana sur l'obligation de sécurité des entreprises de transport routier.

I. Présentation du plan JOANA et influence des mesures sur les entreprises de transport routier

Le plan JOANA annonce plusieurs mesures visant à renforcer la sécurité routière du transport scolaire et la lutte contre les comportements à risque.

Pour rappel, les dispositions de la loi du 9 juillet 2025 instaurent l'infraction d'homicide routier qui impose aux chefs d'entreprises un devoir de vigilance accru (Cf. [Guide OTRE sur l'Homicide Routier](#)). En conséquence nous conseillons aux autres secteurs d'activité du transport routier de s'inspirer également de ces mesures.

Il est décliné en 5 axes.

Les axes 2 et 3 concernent exclusivement les entreprises de transport routier de voyageurs et sont plus spécifiquement centrés sur le transport scolaire.

Les axes 1, 4 et 5 pourront également servir de base de travail pour l'ensemble des activités de transport de personnes et de marchandises.

→ Axe 1 : Améliorer la prévention et le dépistage

- **Une obligation d'effectuer un dépistage aléatoire sur chaque chauffeur une fois par an** pour détecter la consommation de substances ;
- **Une obligation de dépistage lors des visites médicales obligatoires** pour le renouvellement du permis poids-lourds ;
- **Intégration d'un module sur les risques des conduites addictives** dans les formations initiales et continue des conducteurs ;
- **Incitation des entreprises de transport scolaire à la mise en place de plans de prévention et de formations spécifiques** de lutte contre les addictions.

En synthèse :

- Les obligations de ce premier axe pèsent essentiellement sur l'employeur. Aujourd'hui, il dispose déjà de la possibilité de procéder à des contrôles d'alcoolémie et de stupéfiants, pour certains postes de travail et dans un cadre précis, notamment lorsqu'un doute sérieux existe sur les capacités du conducteur à prendre le volant.

Le plan JOANA amorcerait, non seulement une obligation pour les entreprises de réaliser ces contrôles (et donc d'en justifier), mais également de le faire de manière très récurrente (a minima une fois par an) et **aléatoire**.

→ Axe 2 : Renforcer la sécurité des transports collectifs

- **Une obligation à terme d'installer des stupotest antidémarrage** dans les nouveaux véhicules de transport scolaire sous 4 années.

→ Axe 3 : Impliquer et responsabiliser les usagers

- **Obligation d'apposer un numéro de téléphone visible dans les transports scolaires** pour le signalement des comportements à risque.
- **Une campagne de communication/prévention et intégrer une signalisation de sécurité au dos des sièges.**



A noter :

→ *Le 3ème axe implique une coopération entre les donneurs d'ordre et l'entreprise de transport.*

Les entreprises de transport sont donc incitées, non seulement à mettre en place des plans de prévention spécifiques auprès de leur propre personnel mais également à s'associer aux donneurs d'ordre pour sensibiliser et alerter les usagers sur les comportements à risque.

→ Axe 4 : Renforcer les sanctions

- Création d'un **délit d'homicide routier** avec circonstances aggravantes si usage de drogues ou consommation d'alcool ;
- Création d'un **délit de blessures routières** ayant entraîné une ITT inférieure ou égale à 3 mois avec circonstances aggravantes si usage de drogues ou consommation d'alcool ;
- **Systématiser la suspension administrative du permis de conduire** si usage de stupéfiants ;
- **Porter à 2 ans la durée maximale de suspension du permis de conduire pour le conducteur professionnel de transport de personnes**, si usage de stupéfiants ou consommation d'alcool ;
- **Porter la perte de points du permis de conduire à 9** si usage de stupéfiants aggravé par un état alcoolique.



En synthèse :

→ *La loi du 9 juillet 2025, déjà promulguée, portant sur l'homicide routier instaure une sévérité et une forme de « tolérance 0 » lorsque des infractions routières sont aggravées par la consommation d'alcool ou l'usage de stupéfiants. L'étude exhaustive des dispositions de la nouvelle loi du 9 juillet 2025 créant l'homicide routier et visant à lutter contre la violence routière fait l'objet d'un second guide spécifiquement dédié à l'"Homicide routier" à retrouver pour les adhérents sur le site internet de l'OTRE, dans la rubrique "ressources".*

→ Axe 5 : Renforcer les capacités de contrôle

- Etudier la faisabilité technique d'un **stupomètre**.
- Ajout de la kétamine aux molécules détectées par les tests de dépistage salivaire.
- Etudier la faisabilité technique de la détection et mesure de consommation de protoxyde d'azote.



A noter :

→ Ces mesures constituent des axes d'études et de réflexions du ministre des Transports. Elles devront trouver à l'avenir un support législatif dédié.

II. Les mesures effectives au mois de septembre 2025

Plus de 4 mois après la publication du plan et l'annonce du législateur, quelques mesures annoncées dans le plan ont été suivies d'effectivité.

1. La loi n°2025-622 du 9 juillet 2025 créant l'homicide routier et visant à lutter contre la violence routière a modifié le Code pénal (4ème axe du plan).

Elle crée l'homicide et blessures routiers correspondant à un changement de sémantique lorsque l'homicide involontaire est provoqué par un conducteur de véhicule terrestre à moteur et **aggravé par certaines circonstances**.

Ces nouveaux délits sanctionnent les conducteurs qui ont causé, sans intention volontaire, la mort ou des blessures dans certaines circonstances, notamment lorsqu'ils ont délibérément violé une obligation de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement : conduite en état d'alcoolémie après usage de stupéfiants, refus de se soumettre à un contrôle, conduite sans permis, excès de vitesse de 30 km/h...

La loi augmente les peines encourues si l'une de ces circonstances est constatée et encore plus si elles se cumulent.

Elle renforce également les peines complémentaires, notamment :

- L'augmentation de la durée de suspension du permis de conduire ;
- Le recours accru aux suspensions et annulations du permis de conduire ;
- L'interdiction, pendant 5 ans a minima, de conduire un véhicule qui ne soit pas équipé d'un dispositif anti-démarrage par éthylotest électronique ;
- La confiscation ou l'immobilisation du véhicule dont le condamné s'est servi pour commettre l'infraction.



A noter :

→ Il sera renvoyé, pour l'étude détaillée de cette nouvelle loi, au 2nd guide qui lui est dédié.

2. La modification, le 12 juin 2025, de l'arrêté du 3 janvier 2008 relatif au programme et aux modalités de mise en œuvre de la formation professionnelle initiale et continue des conducteurs du transport routier de voyageurs et de marchandises.

Les "effets de la consommation d'alcool et de produits stupéfiants" a été rajouté au thème 3 de la formation continue obligatoire.

Cette disposition fait écho au 1^{er} axe du plan mais n'est pas suffisante, en soit, puisqu'il est annoncé une incitation à la mise en œuvre d'un plan de formation spécifique, **au-delà de la formation continue obligatoire.**

III. Incidence, risque et portée des chartes

1. Dans le prolongement de la publication du plan JOANA, les régions et plusieurs acteurs du transport routier de voyageurs ont conclu **des chartes** dont l'objectif est de donner une application concrète aux axes présentés par le gouvernement et d'anticiper la future loi JOANA qui est toujours attendue à la date de publication du présent guide.

→ On peut citer notamment **celle signée par la Région Auvergne-Rhône-Alpes et l'Organisation des Transports Routiers Européens Auvergne-Rhône-Alpes (OTRE AURA)** qui souhaite « imposer le dépistage des stupéfiants des conducteurs d'autocars de la Région » et vise des actions dont l'objet et de rassurer les familles et les usagers.

Valeur juridique : Les chartes n'ont pas de valeur juridique contraignante en soit. Elles ne peuvent pas aller contre la loi et les règlements.

Les parties signataires ont identifié les points suivants :

- **La mise en place d'un dépistage systématique à l'embauche ;**
- La réalisation d'un test de dépistage **une fois par an sur chaque conducteur et de manière aléatoire ;**
- La valorisation de ces actions auprès des passagers ;
- La mise à jour des règlements intérieurs et rédaction de notes de service pour sécuriser les dépistages ;
- Le renforcement de la prévention et de la formation.

2.

Les engagements portants sur les tests de dépistage sont problématiques d'un point de vue **pratique et juridique**.

D'un point de vue juridique, les dispositions législatives actuelles et la position des Hautes-Juridictions (Conseil d'Etat et Cour de cassation) ne permettent pas, aujourd'hui, de réaliser des tests de manière aléatoire, c'est-à-dire sans identifier, de manière objective, un risque **immédiat** (suspçon d'un état d'ébriété par exemple) sur le salarié.

En l'absence, à ce stade, d'un fondement législatif, l'insertion dans un règlement intérieur de la possibilité de réaliser un dépistage systématique à l'embauche ou une à deux fois par an par conducteur et de manière aléatoire, serait donc jugé attentatoire aux libertés.

Ces mesures risquent d'être jugées, **en l'état de la jurisprudence actuelle**, comme étant disproportionnées par rapport aux atteintes sur les droits et libertés individuelles qu'elles génèrent.



A noter :

→ Cette contradiction entre les engagements cités et la position des magistrats est développée dans la quatrième partie du guide, spécifiquement dédiée aux opérations de contrôles.

D'un point de vue pratique, il convient aussi de relever que s'agissant du contrôle du salarié au moment de l'embauche, c'est une prérogative qui doit peser sur **le médecin du travail** lors de l'examen d'aptitude ou **le médecin agréé pour le contrôle médical de renouvellement du permis professionnel**.

Dans les deux cas :

- Cela implique qu'ils soient tous les deux soumis et contraints par une loi à **une obligation claire et non équivoque de réaliser ces tests** ;
- De surcroît, il est rappelé que dans ce cadre, l'employeur n'aura pas connaissance du résultat des tests, qui sera protégé par le **secret médical**, mais bien de l'aptitude ou non du conducteur à réaliser ses missions de travail.



Les conséquences connues et prévisibles du plan Joana pour les acteurs du transport routier

Malgré l'incertitude de la consécration juridique qui sera définitivement donnée au plan JOANA, les mesures d'ores et déjà acquises et les engagements pris exercent une **incontestable influence** sur l'obligation de sécurité des entreprises de transport scolaire.

Le plan JOANA combiné à la Loi sur l'Homicide Routier (Cf. Guide sur l'Homicide Routier), les employeurs doivent adapter la prévention des risques professionnels à ces nouvelles mesures dans leur entreprise, qu'ils soient dotés d'un C.S.E ou non.

I. Pour les entreprises dotées d'un C.S.E : l'information - consultation préalable et obligatoire des Instances Représentatives du Personnel

a) Rappel des prérogatives et du rôle du C.S.E



A noter :

→ L'obligation d'organiser des élections professionnelles ne pèse que dans les entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 11 salariés sur douze mois consécutifs.

Les entreprises de transport non-concernées par cette obligation ou en carence régulière, ne sont pas visées par les rappels ci-après détaillés.

1. Le Code du travail confie au Comité social et économique, **une mission générale en matière de santé, sécurité et conditions de travail** (L. 2312-9 du Code du travail).

Le C.S.E procède ainsi à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, ainsi que des effets de l'exposition à ces risques.

De ce fait, **l'employeur a une obligation générale de consultation de l'instance sur ces thématiques.**

Par exemple :

- Le C.S.E est consulté pour tout projet relatif au contrôle de l'activité des salariés ;
- Il est aussi consulté sur toute modification du document unique d'évaluation des risques professionnels.

2. En outre, l'instance doit a minima être consultée une fois par an sur « la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi » incluant notamment **les actions de prévention en matière de santé et de sécurité et les conditions de travail** (L.2312-26, 1° Code du travail).

Cette consultation annuelle inclut une information obligatoire sur plusieurs aspects déclinés par le Code du travail et, notamment en matière de sécurité :

- **Un rapport annuel écrit** faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité, des conditions de travail dans l'entreprise et des actions menées au cours de l'année écoulée dans ces domaines ;
- **Un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail**, fixant la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir ainsi que, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût (L.2312-27 Code du travail).

3. Au-delà de cette compétence et de cette obligation générale d'information / consultation sur ces thématiques, le C.S.E :

- **Contribue à l'évaluation des risques.** Il est donc consulté sur le DUERP et ses mises à jour (L.4121-3 1° Code du travail). Il est aussi intéressant de l'associer à sa rédaction en favorisant une réflexion commune en réunion ;
- **Est associé à l'obligation de coopération lorsqu'une entreprise extérieure fait intervenir son personnel** aux fins d'exécuter une opération, quelle que soit sa nature, dans une entreprise utilisatrice ;
- **Est consulté sur les programmes et les modalités pratiques de la formation** à la sécurité des salariés (L.4143-1 du Code du travail) ;
- **Est consulté pour toute introduction et modification du règlement intérieur**, de même que l'avis de l'inspecteur du travail ordonnant la modification ou le retrait d'une clause du règlement doit impérativement lui être communiquée ;
- **Est consulté sur la désignation d'un ou plusieurs référents internes ou externes en matière de prévention des risques professionnels** (salariés, IPRP ou SSTI).



A noter :

- En effet, « L'employeur désigne un ou plusieurs salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise » ou, si les compétences ne le permettent pas dans l'entreprise, à un intervenant extérieur appartenant au service de santé au travail auquel il adhère ou aux services de prévention des caisses de sécurité sociale avec l'appui de l'INRS (L.422-5 du Code de la Sécurité sociale).

4. Le C.S.E dispose aussi d'une compétence générale en matière de **formation professionnelle** et peut faire part de toute proposition de nature à améliorer la formation professionnelle des salariés.

Il est consulté tous les ans sur le plan de formation (L. 2312-26 Code du travail).

Note sur le plan annuel de prévention des risques professionnels

Il est la suite logique de la rédaction ou de l'actualisation du DUERP et a pour objet de garantir la santé et la sécurité des travailleurs.

Le Code du travail opère une distinction :

→ Pour les entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à cinquante salariés, les résultats de l'évaluation des risques doivent bien aboutir sur un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail contenant :

- La liste détaillée des mesures devant être prise au cours de l'année à venir ;
- Les conditions d'exécution de chaque mesure notamment le délai et une estimation du coût ;
- Les ressources mobilisées (personnes référentes, associées) ;
- Le calendrier de mise en œuvre.

→ Pour celles dont l'effectif est inférieur à 50 salariés, les résultats doivent aboutir sur la définition d'actions de prévention des risques et de protection des salariés.

La liste des actions prévues est consignée dans le DUERP.

b) Articulation du plan JOANA avec les prérogatives et l'obligation d'information - consultation du C.S.E

L'annonce du plan JOANA et l'entrée en vigueur de modifications de la formation obligatoire des conducteurs déclenchent, pour l'employeur, plusieurs obligations d'information et de consultation vis-à-vis de l'instance représentative du personnel.

1. Le C.S.E doit être informé, dès que possible, de la modification de l'arrêté du 3 janvier 2008 relatif au programme et aux modalités de mise en œuvre de la formation professionnelle initiale et continue des conducteurs du transport routier de voyageurs et de marchandises.

En effet, cette modification a ajouté une thématique au programme de formation obligatoire (initiale et continue des conducteurs) sur les « effets de la consommation d'alcool et de produits stupéfiants ».

L'employeur doit s'assurer de la conformité des formations proposées par les organismes mandatés.

Le C.S.E est en droit de poser de toute question utile sur le sujet.

2. De manière plus générale, les mesures annoncées dans le plan JOANA et l'entrée en vigueur de la loi sur l'homicide routier devront également être présentées en réunion ainsi qu'un **plan de prévention** qui inclura la **modification du DUERP, du règlement intérieur, l'information individuelle des salariés** et toutes les mesures envisagées.

Le CSE devra être consulté sur la **modification et la mise en œuvre du plan de formation** contenant, au-delà de la formation obligatoire, une partie dédiée à la prévention sur les effets et les conséquences de la consommation d'alcool et de stupéfiants.

3. Le CSE sera **spécifiquement consulté** sur la **modification définitive du DUERP** et du **règlement intérieur**. Chaque mesure doit être présentée à l'instance et spécifiquement visée dans l'ordre du jour. Le C.S.E doit pouvoir rendre un avis, même si l'employeur n'y est pas lié.



En synthèse :

- La présence d'un C.S.E au sein d'une entreprise oblige l'employeur à l'associer à chaque étape du processus de prévention des risques professionnels.

Il convient donc, sans attendre, de mettre à l'ordre du jour de la prochaine réunion du C.S.E, une information sur la modification du programme de formation obligatoire, sur les mesures envisagées dans le plan JOANA et l'entrée en vigueur de la Loi créant l'homicide routier.

Il faudra aussi intégrer, dans cette réunion (ou dans une réunion ultérieure), une consultation spécifique sur la modification du règlement intérieur et du DUERP.

Boîte à outils : Les employeurs pourront se référer aux Annexes n° 7, 8 et 9 dans lesquelles leur sont proposées deux trames de rédaction d'ordres du jour pour consultation du CSE et une note d'information préalable sur le plan JOANA.

II. L'information – formation des conducteurs dans les entreprises

1. Il est rappelé, pour premier point, que les **entreprises dépourvues de C.S.E, sont quand même tenues à l'obligation de rédiger et d'actualiser le document unique d'évaluation des risques professionnels** et de **mettre en place une prévention cohérente et adaptée au sein de l'entreprise**.

Boîte à outils : Les employeurs pourront se référer à l'Annexe n° 1 dans laquelle leur est proposée une rédaction du risque routier à insérer dans le DUERP.

2.

Par ailleurs, les salariés étant eux-mêmes acteurs de la prévention des risques professionnels, ceci implique, qu'ils soient destinataires des instructions de l'employeur en la matière.

Les supports de cette information sont variés.

→ **L'engagement peut être contractualisé** : dès la signature du contrat de travail, il est fait rappel au salarié du fait que ses missions sont incompatibles avec la consommation d'alcool ou de stupéfiant et suppose la détention d'un permis de conduire en cours de validité. Le salarié est donc informé du fait que la détention d'un permis de conduire valide est strictement nécessaire à l'exercice de son travail, que son annulation est susceptible d'entraîner la rupture du contrat de travail et qu'il est possible qu'il fasse l'objet de test de détection (alcool ou stupéfiant) pendant l'exécution de celui-ci.

Il est donc recommandé aux employeurs d'initier un travail de mise à jour de leurs trames de contrats.

Boîte à outils : Les employeurs pourront se référer à l'Annexe n° 4 dans laquelle leur sont proposés des modèles de plusieurs clauses contractuelles adaptées au poste de conducteur.

→ **Les instructions doivent être précisées dans le règlement intérieur**, c'est-à-dire qu'au-delà de la description des **tests de contrôle**, l'employeur doit indiquer, sans ambiguïté, l'interdiction de consommer de l'alcool ou d'exercer ses fonctions en état d'ivresse.

Il est donc recommandé aux employeurs de mettre à jour leur règlement intérieur ou d'en rédiger un.

Dans les deux hypothèses, le processus d'entrée en vigueur est strict :

- 1) Le C.S.E doit être informé et doit pouvoir rendre un avis.
- 2) Le document doit ensuite être envoyé à l'**Inspection du travail** (avec l'avis du CSE ou le PV de carence) et au **greffe du Conseil de prud'hommes** du lieu de l'établissement concerné par son champ d'application.
- 3) Les salariés sont, eux-aussi, individuellement informés des modifications et **le document doit être affiché dans l'entreprise.**

Le règlement intérieur entre en vigueur **1 mois** après l'accomplissement des formalités de dépôt et de publicité (L.1321-4 Code du travail).

Boîte à outils : Les employeurs pourront se référer aux Annexes n° 5 et 6, dans lesquelles leur sont proposé des modèles de clauses à intégrer dans le règlement intérieur.

3.

En plus de ces consignes, le plan JOANA porte une véritable incitation - obligation des entreprises à **développer l'information des salariés sur les conséquences de ces comportements à risque** ainsi que **la formation du personnel dans l'objectif qu'ils soient acteurs de cette lutte**.

A notre sens, cela impliquera :

→ **L'information du personnel**, aux termes d'une note de service affichée et notifiée, sur les mesures de ce plan, les dispositions déjà en vigueur et celles projetées dans l'entreprise ;

→ Nul n'est censé ignorer la loi mais il est préférable, compte tenu des obligations qui pèsent sur l'employeur, de **rappeler les principales infractions que les conducteurs routiers sont susceptibles de commettre en adoptant un comportement à risque**, ainsi que les conséquences qui y sont attachées.

Boîte à outils : Les employeurs pourront se référer à l'Annexe n° 2 dans laquelle leur est proposé un modèle de courrier d'information du personnel de l'entreprise.

Nous conseillons également d'initier une réflexion sur l'organisation d'une journée ou demi-journée annuelle de sensibilisation sur les comportements à risque, les conséquences d'un point de vue social, civil et pénal et le rappel des ressources et des aides disponibles (médecin du travail, traitant, aides externes...).

Une journée de formation des responsables amenés à pratiquer les tests de détection doit aussi être envisagée.

III. L'information des usagers dans les entreprises de transport routier de voyageurs

1.

Le troisième axe du plan est intitulé « Ecouter, impliquer et responsabiliser les usagers ».

Il vise à **renforcer les possibilités de signalement** d'un comportement ou d'une situation à risque dans les véhicules et au sein du cadre scolaire par **l'apposition d'un numéro de téléphone visible et à mener une campagne de communication ciblée sur le port de la ceinture de sécurité et les comportements à adopter**.

Ces obligations ont vocation à concerner, pour l'essentiel, **les donneurs d'ordre** (personne publique commanditaire).

Il convient néanmoins, compte tenu de l'obligation de sécurité qui pèse sur le transporteur, de mener dès à présent une réflexion commune pour la construction des processus de signalement, notamment **les destinataires de ceux-ci**, ainsi que le contenu et la forme des campagnes de communication qui seront menées.

2. Sans attendre cette réflexion, les entreprises de transport ont une obligation, en qualité de propriétaire des véhicules, d'apposer dans tous les endroits utiles (issues, sièges, panneaux) :
- **Les numéros de signalement** déjà mis en place sur les lignes ;
 - Les numéros de signalement des secours, notamment le 17 ;
 - **Une signalisation sur le port de la ceinture de sécurité.**

VI. Information / association du médecin du travail dans les entreprises

1. Pour rappel, la mission des services de santé au travail est d'**éviter l'altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail** mais contribuent également à la **réalisation d'objectifs de santé publique** afin de préserver la compatibilité de l'état de santé du travailleur avec son maintien dans l'emploi (article L. 4622-2 du Code du travail).

A cette fin ils peuvent apporter leur aide à l'entreprise pour évaluer les risques professionnels, conseiller les employeurs sur les mesures nécessaires pour les éviter ou les diminuer, participer à des actions de promotion de la santé sur le lieu de travail comme des actions de sensibilisation.

Dans ce cadre, ils peuvent notamment se déplacer sur le lieu du travail, étudier les postes en vue de l'amélioration des conditions de travail, participer aux réunions du CSE ou encore animer des campagnes d'information et de sensibilisation aux questions de santé publique en rapport avec l'activité professionnelle et élaborer des formations à la sécurité et aux risques professionnels.

2. Ce faisant, il est opportun, en application du plan JOANA, d'**associer la médecine du travail à l'évaluation des risques professionnels** et l'**actualisation du DUERP** ainsi que la **rédaction du plan de prévention** en application des nouvelles mesures et de la solliciter pour l'**organisation de la journée de prévention** évoquée.

D'un point de vue pratique, il conviendra d'abord d'**inviter le médecin à participer à la réunion du CSE** dans laquelle les mesures seront présentées puis aux réunions de consultations sur les versions actualisées du DUERP et du règlement intérieur.

Le médecin dispose dans ce cadre d'une **voix consultative**.

Les entreprises de transport peuvent le solliciter en amont pour porter tout conseil utile sur la rédaction du DUERP ou sur les suites des procédures de contrôle.

Boîte à outils : Les employeurs pourront se référer à l'Annexe n° 3 dans laquelle leur est proposé un modèle de courrier à destination de la Médecine du travail.

Les entreprises non-pourvues d'un C.S.E peuvent reprendre ce modèle en l'adaptant. Le médecin du travail sera alors amené à interagir directement avec l'employeur, sans passer par le C.S.E.

De la faculté à l'obligation de contrôle

Les mesures annoncées semblent aller, d'une simple faculté très encadrée et limitée des contrôles d'alcoolémie et de stupéfiant, vers une obligation de réaliser ces contrôles dans une fréquence déterminée, en dehors de tous soupçons.

I. Rappel du cadre légal des contrôles tel qu'il est aujourd'hui défini

1. Dans le cadre du respect de son obligation de prévention des risques professionnels, l'employeur peut contrôler l'alcoolémie de ses salariés, sous conditions.

S'agissant d'une restriction aux droits des personnes et aux libertés individuelles, cette faculté est encadrée par deux principes directeurs :

- o Elle doit, d'abord, être justifiée par la nature de la tâche à accomplir ;
- o Elle doit, ensuite, être proportionnelle au but recherché.

Ce faisant, les Hautes-Juridictions (Conseil d'Etat et Cour de Cassation) ont strictement encadré leur recours.

- Les contrôles doivent expressément **figurer dans le règlement intérieur** de l'entreprise.
- Les contrôles sont **limités aux salariés occupés à l'exécution de certaines tâches** qui, exécutées en état d'ébriété, **sont de nature à exposer les personnes ou les biens à un danger**. Ces tâches doivent être précisées dans le règlement intérieur.
- **Ces contrôles ne peuvent pas être systématiques** puisqu'ils ne sont destinés qu'à faire cesser une situation **immédiatement** dangereuse.

En pratique : les juges ont donc posé une limite à la réalisation de ces tests qui est **l'identification d'un risque sérieux et immédiat**, c'est-à-dire le soupçon, fondé sur des constats objectifs et factuels, que le salarié n'est pas en état d'effectuer son travail.

2. Ces limites appellent, en l'état, à faire preuve de réserve et de prudence vis-à-vis du plan JOANA.

En effet, tant qu'aucune disposition législative ne légitime la possibilité d'effectuer un contrôle **aléatoire et systématique une fois par an** sans soupçon particulier, **l'ajout d'une telle mention dans le règlement intérieur comporte un double risque :**

- **L'Inspection du travail peut imposer sa réformation ou son annulation** en raison de son caractère disproportionné et attentatoire des libertés individuelles.

Dans cette hypothèse, il est rappelé que **la décision de l'Inspection du travail doit être notifiée aux Instances Représentatives du Personnel** ;

→ **Toute sanction prise sur le fondement d'une clause illicite du règlement intérieur encourt son annulation** et les conséquences financières qui en résultent dans le cadre d'un contentieux individuel de travail.



A contrario et en synthèse :

→ *Il est évidemment primordial de prévoir ces facultés de contrôle, dans le respect des limites actuellement connues et applicables afin de pouvoir, lorsque la situation y invite, régulièrement contrôler l'état du salarié et, le cas échéant, prendre des mesures adaptées pour éviter la réalisation d'un risque pour sa santé et les tiers.*

II. Mise en œuvre objectivement réaliste des mesures de contrôle prévues par le plan JOANA

1. Pour rappel, le règlement intérieur doit prévoir la possibilité, pour l'employeur, de procéder à un contrôle d'alcoolémie ou un dépistage de stupéfiant, ce qui implique de **rédiger un règlement intérieur ou de modifier l'existant**.

La clause du règlement intérieur doit précisément citer **les postes concernés par les contrôles** et les raisons qui justifient le recours à cette faculté.

S'agissant de conducteurs routiers, il est aisé d'indiquer que la conduite de véhicule n'est pas compatible avec une altération des facultés cognitives qui représentent, pour ces postes, un danger pour la sécurité du salarié et des usagers du service et de la route.

La clause indique également **les circonstances dans lesquelles sont effectués les contrôles** : en cas de doute sérieux sur les capacités du salarié à prendre le volant.

2.

Ensuite, le règlement intérieur doit précisément décrire **le processus de contrôle**. Il est rappelé ci-après.

Premièrement, **l'employeur doit se poser la question des personnes autorisées à procéder au contrôle** : si le règlement ne mentionne que le chef d'entreprise, aucune autre personne ne pourra légitimement être garante du contrôle. Il est plus sécurisant d'indiquer « le chef d'entreprise » ou « le gérant » ou « le supérieur hiérarchique » **et** « toute personne habilitée » ce qui permettra à celui-ci de déléguer son pouvoir à un autre salarié. Il est vivement conseillé d'être deux.

Deuxièmement, **le salarié contrôlé a le droit d'être assisté** par un autre salarié appartenant au personnel de l'entreprise. Cette faculté doit clairement lui être rappelée avant de procéder à la vérification.

Aussi, il doit aussi être informé sur le fait qu'il est en droit de refuser le contrôle mais que dans cette hypothèse, **son refus peut être considéré comme fautif et l'exposer à une sanction disciplinaire, de même qu'en cas de test positif**.

Troisièmement, **les modalités dans lesquelles le test est considéré comme positif doivent être précisées**.

Enfin, **le salarié est informé de son droit à demander à une contre-expertise** et des suites du contrôle, notamment de la **possibilité de passer une visite médicale et d'être raccompagné à son domicile**.



A noter :

→ La Cour de cassation a précisé que dans le cas d'une demande tardive de contre-expertise par le salarié, et bien que cette procédure soit expressément prévue dans le règlement intérieur, il ne peut être tiré de conséquences du refus de l'employeur de faire procéder à cette contre-expertise (Cass. Soc. 6 décembre 2023, n°22-13.460).

L'ensemble du contrôle est consigné dans **un compte rendu écrit** qui rappelle l'ensemble des droits précités notifiés au salarié.

La clause du règlement intérieur est donc rédigée avec soin, tout comme le compte-rendu écrit qui servira de feuille de route aux personnes en charge du contrôle. **Il devra être vérifié par chaque partie, édité en autant d'exemplaires et dûment daté et signé.**

Boîte à outils : Les employeurs pourront se référer à l'Annexe n° 6 dans laquelle leur est proposé un modèle de clauses du règlement intérieur dédié aux contrôles des taux d'alcool et de la consommation de stupéfiants.

Ils pourront également consulter les Annexes 10, 11 et 12, qui proposent une notice à destination des personnes en charge des contrôles ainsi que des trames de comptes rendus.

3. Il est également préférable que le règlement intérieur précise les outils utilisés pour le contrôle. S'agissant du test d'alcoolémie, les éthylomètres sont bien autorisés.

La Chambre sociale de la Cour de cassation a récemment jugé que le licenciement d'un salarié qui avait consommé de l'alcool sur son lieu de travail alors qu'il occupait un poste à risque, était fondé, peu important que la marge d'erreur maximale tolérée avec l'éthylomètre utilisé puisse théoriquement faire passer le salarié légèrement en deçà de la limite de 0,25 mg d'alcool par litre d'air expiré (Cass. Sociale, 26 février 2025, n°23-10.506).

S'agissant du dépistage de stupéfiant, le Conseil d'Etat a autorisé « **des tests salivaires de détection immédiate de produits stupéfiants** » (CE, 5 décembre 2016, n°394178).

Point sur la validité des tests anti-démarrage

Depuis le 1er septembre 2015, les autocars affectés à un transport en commun de personnes doivent être obligatoirement équipés d'un éthylotest anti-démarrage (EAD).

Le dispositif doit être homologué et faire l'objet d'un contrôle annuel qui peut être effectué pendant le contrôle technique.

Les tests anti-démarrages sont encadrés. Il s'agit d'un outil exclusivement préventif ce qui signifie que le seul blocage du démarrage ne peut donner lieu en soit à une sanction disciplinaire du conducteur, de même qu'il ne constitue pas une infraction au code de la route.

Pour confirmer la fiabilité des EAD il est en revanche recommandé de pratiquer un second test dans l'entreprise, dans les modalités qui seront ci-après étudiées.

Il est également rappelé que les données collectées par le dispositif sont des données personnelles du salarié, ce qui implique qu'il doit être informé de l'existence du dispositif, de sa durée de conservation (limitée à 2 mois chez l'employeur et 45 jours dans l'EAD) ainsi que des personnes autorisées à en avoir accès, lesquelles doivent être strictement limitées.

III. Les suites du contrôle

1. Il est, en liminaire, essentiel de rappeler que peu importe la teneur du résultat, l'employeur et les personnes chargées du test sont tenus par **une obligation de respecter le secret professionnel** sur les résultats obtenus (CE, 5 décembre 2016, n°394178).

Que le résultat du test s'avère positif ou négatif, l'employeur doit donc garantir la confidentialité de la procédure, du résultat et doit définir sa durée de conservation.

2. Si le résultat du test est positif, il est ensuite évident que le salarié n'est pas en mesure d'occuper son poste de travail, ni de rentrer seul chez lui.

Il paraît opportun, dans cette situation, de notifier au salarié **sa mise à pied conservatoire** dans l'attente d'une décision définitive.

Le conducteur devra ensuite être raccompagné à son domicile par un salarié de l'entreprise formé à cet effet ou un proche qu'il aura désigné. En effet, l'entreprise est responsable de la sécurité du salarié sur le trajet direct de son lieu de travail à son domicile, ainsi que des dommages qu'il pourrait causer.

3. L'employeur a ensuite le choix quant aux suites qu'il souhaite donner à ce constat **à condition que le règlement intérieur lui donne toute latitude de ce point de vue**, en prévoyant notamment la possibilité de sanctionner le salarié jusqu'au licenciement pour faute grave à l'issue d'un résultat positif au test.

L'entreprise doit mener une étude de la proportionnalité du manquement par rapport au passif du salarié, de son ancienneté et des risques générés ce jour-là.

La légitimité d'un licenciement pour faute grave du conducteur justifiant d'une grande ancienneté et de l'absence de passif disciplinaire pour des faits similaires, pourrait être remise en cause, si l'ivresse ou l'altération des capacités n'était pas visible le jour du contrôle (dans la mesure où des tests exclusivement préventifs pourraient être autorisés dans le futur).

Il semble toutefois que, s'agissant des postes à risque, il existe un consensus des juges du fond qui valident les licenciements **lorsque le salarié témoigne d'un état d'ivresse ou a consommé l'alcool sur le lieu de travail malgré l'interdiction faite**.

4. Dans tous les cas, l'employeur doit déployer une **procédure disciplinaire**, impliquant **la convocation du salarié à un entretien préalable et contradictoire**, qui ne peut se tenir en deçà de 5 jours ouvrables suivant la présentation de la lettre, et la **notification d'une sanction disciplinaire motivée**, 2 jours ouvrables au moins après cet entretien.

Boîte à outils : Les employeurs du transport routier pourront se référer à l'Annexe n° 13 dans laquelle leur est proposé un modèle de convocation à un entretien préalable avec mise à pied conservatoire.



A noter :

- La lettre fixe les limites du litige. La Chambre sociale a témoigné d'une stricte appréciation de ce principe en matière d'exécution de travaux en état d'ivresse. Le risque doit être précisément qualifié (Cass. Soc. 8 mars 2023, n°21-25.678).

Annexes

I. Bible de modèles

Les outils suivants sont mis à disposition des entreprises de transport. Ils sont téléchargeables dans votre **ESPACE ADHERENT** sur le site internet de l'OTRE, rubrique « Risques et Prévention » : www.otre.org

Δ Le droit social, notamment le droit disciplinaire, est évolutif et personnalisé. Les documents proposés constituent un support mis à disposition des entreprises qui doit être adapté et modifié en fonction de leur situation et des circonstances de faits.

- Annexe n° 1 : Proposition de rédaction du risque routier à insérer dans les DUERP
- Annexe n° 2 : Courrier d'information des salariés sur le plan JOANA
- Annexe n° 3 : Modèle de courrier au Médecin du travail
- Annexe n° 4 : Modèles de clauses spécifiques à insérer dans les contrats de travail
- Annexe n° 5 : Modèles de clauses spécifiques sur l'utilisation des véhicules à insérer dans le règlement intérieur
- Annexe n° 6 : Modèles de clauses spécifiques prohibant la consommation d'alcool et de stupéfiants avec faculté de contrôle
- Annexe n° 7 : Modèle Ordre du Jour CSE pour présentation du plan JOANA
- Annexe n° 8 : Note d'information du CSE sur le plan JOANA
- Annexe n° 9 : Modèle Ordre du Jour pour consultation du CSE sur le DUERP et le RI
- Annexe n° 10 : Notice pour la réalisation des contrôles
- Annexe n° 11 : Modèle de compte rendu pour le test d'alcoolémie
- Annexe n° 12 : Modèle de compte rendu pour le test salivaire
- Annexe n° 13 : Modèle de convocation à l'entretien préalable avec mise à pied conservatoire après test positif

II. Guide des mesures positives de prévention en entreprise

Je suis doté d'un C.S.E

→ Je dois inscrire à l'ordre du jour de la prochaine réunion (ou le convoquer spécifiquement) une information sur le plan JOANA et les nouvelles dispositions légales (loi sur l'homicide routier et modification du programme de formation) et une consultation sur les mesures de prévention envisagées (**Annexes n° 7 et 8**).

→ **En parallèle :**

- J'informe le médecin du travail et l'invite à la réunion du CSE pour l'associer aux nouvelles mesures de prévention (**Annexe n° 3**) ;
- Je rédige mon projet de modification du DUERP (**Annexe n° 1**) ;
- Je rédige mon projet de modification du règlement intérieur (**Annexes n° 5 et 6**) ;
- Je rédige, le cas échéant, un plan de prévention (entreprise ≥ 50 salariés) ;
- Je prends attache avec les donneurs d'ordre pour m'informer des mesures envisagées en matière de signalisation dans les véhicules ;
- Je vérifie que mes véhicules mentionnent bien l'obligation de porter la ceinture de sécurité ainsi que les numéros de signalement.

→ 1ère réunion du C.S.E : présentation du plan, des mesures et éventuellement des projets de DUERP et de règlement intérieur ;

→ J'informe le personnel sur le plan et la loi homicide routier (**Annexe n° 2**) ;

→ 2ème réunion du C.S.E pour consultation définitive sur le DUERP et le nouveau règlement intérieur (**Annexe n° 9**) ;

→ J'envoie le règlement intérieur à l'Inspection du travail avec avis du C.S.E + envoi au greffe du Conseil de prud'hommes du siège social de l'entreprise + publicité au sein de l'entreprise (auprès de toutes les personnes ayant accès aux lieux de travail et aux locaux où se fait l'embauche) ;

→ Je modifie les trames de contrat de travail (**Annexe n° 4**) ;

→ Je définis et prépare les modalités pratiques de la sensibilisation du personnel sur les conduites à risque (quel format, quand, combien de temps, qui) et je planifie la formation du personnel habilité à réaliser les contrôles d'alcoolémie et de stupéfiants. Je consulte le C.S.E sur mes propositions et la planification définitive. Le médecin du travail peut être associé à mes réflexions.

Je ne suis pas doté d'un C.S.E

→ J'informe le médecin du travail pour l'associer aux nouvelles mesures de prévention que j'envisage **(Annexe n° 3)**.

En parallèle :

- Je rédige mon projet de modification du RI **(Annexes n° 5 et 6)** ;
- Mon projet de modification du DUERP **(Annexe n° 1)** ;
- Je rédige, le cas échéant, un plan de prévention (entreprise ≥ 50 salariés) ;
- Je prends attache avec les donneurs d'ordre pour m'informer des mesures envisagées en matière de signalisation dans les véhicules ;
- Je vérifie que mes véhicules mentionnent bien l'obligation de porter la ceinture de sécurité ainsi que les numéros de signalement.

Je peux associer le médecin du travail à la rédaction du règlement intérieur, du DUERP et, le cas échéant, du plan de prévention.

- J'informe le personnel sur le plan et la loi homicide routier **(Annexe n° 2)** ;
- J'envoie le règlement intérieur à l'Inspection du travail avec, le cas échéant, un PV de carence des élections professionnelles + envoi au greffe du Conseil de prud'hommes du siège social de l'entreprise + publicité au sein de l'entreprise (auprès de toutes les personnes ayant accès aux lieux de travail et aux locaux où se fait l'embauche) ;
- Je modifie les trames de contrat de travail **(Annexe n° 4)** ;
- Je définis et prépare les modalités pratiques de la sensibilisation du personnel sur les conduites à risque (quel format, quand, combien de temps, qui) et je planifie la formation du personnel habilité à réaliser les contrôles d'alcoolémie et de stupéfiants. Le médecin du travail peut être associé à mes réflexions.

III. Guide pour la réalisation d'un test de dépistage

AVANT

- J'ai bien identifié le personnel habilité à réaliser ces tests ;
- J'ai délivré une formation adéquate à ce personnel pour la réalisation de ces tests ;
- J'ai sollicité l'avis du médecin du travail et, le cas échéant, du C.S.E sur le déroulement de ces tests et leur issue ;
- J'ai imprimé le modèle de compte rendu en 4 exemplaires.

PENDANT

- J'ai identifié un risque chez un salarié ;
- Le personnel habilité est disponible (privilégier des binômes) ;
- Je réalise le test dans un endroit discret et isolé avec les personnes concernées, sauf si le salarié souhaite lui-même réaliser le test en public ;
- J'informe correctement le salarié en suivant **la notice mise à ma disposition (Annexe n° 10)** ;
- Si le salarié veut être assisté et que le témoin est disponible, je vais le chercher. Si indisponible, j'invite à prendre un autre témoin. **Aucune obligation de reporter le test si le salarié souhaite une personne indisponible ;**
- Je réitère l'ensemble de la description du test (motif, droits, déroulement, contre-expertise...) en présence du témoin ;
- **Je note l'heure et procède au test ;**
- **Je consigne le résultat et l'heure du test ;**
- Je procède, le cas échéant, à une contre-expertise ;
- **Je note l'heure de réalisation du second test et son résultat.**

APRÈS

- Je termine le test en précisant les mesures mises en œuvre s'il s'avère positif (raccompagnement au domicile, visite médicale...) ;
- **Je peux lui remettre une mise à pied conservatoire (Annexe n° 13) ;**
- Je fais signer le test à l'ensemble des personnes concernées, ainsi que le courrier de mise à pied ;
- Je consigne le résultat du test dans un endroit garantissant sa confidentialité.

Guide établi en partenariat avec Maître Patrick JOLIBERT et Maître Elise MARQUE
Cabinet d'Avocats MS Morvilliers Sentenac

18 rue Lafayette - 31000 Toulouse

Tel : +33 (0)5 62 27 50 50

www.ms-associes.com

Comité de rédaction OTRE :

Laure Dubois, Yannick Henry, Jean-Marc Rivéra

Conception et graphisme :

Laure Chicouène-Brunelle et Eddy Malonga



ADRESSE

Domaine du Courant
10 bis rue du Courant
33310 LORMONT

SITE WEB

www.otre.org

