

# RAPPORTS

Direction générale des  
infrastructures, des  
transports et de la mer

Direction des services de  
transport

Mars 2011

## EXPERIMENTATION DE L'ETHYLOTEST ANTI-DEMARRAGE (EAD) DANS LES AUTOCARS

### « GUIDE » ELEMENTS DE SYNTHESE et PRINCIPALES RECOMMANDATIONS

Extraits du rapport du comité de suivi  
DGITM - CNT décembre 2010

Ressources, territoires, habitats et logement  
Énergies et climat Développement durable  
Prévention des risques Infrastructures, transports et mer

**Présent  
pour  
l'avenir**



Ministère de l'Écologie, du Développement durable,  
des Transports et du Logement

[www.developpement-durable.gouv.fr](http://www.developpement-durable.gouv.fr)

# sommaire

<a href="#">INTRODUCTION.....</a>	<a href="#">3</a>
<a href="#">I.UNE UTILISATION PREVENTIVE SOUS CONTROLE DE LA CNIL .....</a>	<a href="#">4</a>
<a href="#">II.UNE OBLIGATION REGLEMENTAIRE D'EQUIPEMENT.....</a>	<a href="#">6</a>
<a href="#">III.LA PREPARATION DE L'ARRIVEE DE L'EAD DANS L'ENTREPRISE .....</a>	<a href="#">7</a>
<a href="#">IV.L'INSTALLATION.....</a>	<a href="#">9</a>
<a href="#">V.LA MAINTENANCE ET LA VERIFICATION.....</a>	<a href="#">10</a>
<a href="#">VI.LA MISE EN SERVICE.....</a>	<a href="#">11</a>
<a href="#">VII.L'ACCOMPAGNEMENT DE CETTE MESURE TECHNIQUE.....</a>	<a href="#">14</a>
<a href="#">VIII.L'INFORMATION ET LA COMMUNICATION .....</a>	<a href="#">15</a>
<a href="#">IX.ANNEXES .....</a>	<a href="#">16</a>
<a href="#">Annexe 1 - principaux liens .....</a>	<a href="#">16</a>
<a href="#">Annexe 2 - Rappel des différentes étapes.....</a>	<a href="#">16</a>
<a href="#">Annexe 3 - Notes de la direction générale du travail : alcool et milieu du travail – dépistage de la toxicomanie en entreprise (extrait du rapport du CNT sur la prévention des addictions en TRV et l'installation des EAD de juin 2009) .....</a>	<a href="#">17</a>
<a href="#">1.ALCOOL ET MILIEU DE TRAVAIL.....</a>	<a href="#">17</a>
<a href="#">2.DEPISTAGE DE LA TOXICOMANIE EN ENTREPRISE.....</a>	<a href="#">18</a>
<a href="#">Annexe 4 - Modèles de clauses retenus par le CNT (extrait de l'avis du 9 juin 2009) .....</a>	<a href="#">20</a>

## INTRODUCTION

### **Qu' est ce que l'EAD ? Principe et fonctionnement de cet outil de prévention**

Cet appareil, construit selon un cahier des charges techniques, est basé sur le principe que tout démarrage du moteur (ou du véhicule en intervenant sur la chaîne cinématique) devient impossible en cas d'alcoolémie supérieure à une valeur de blocage programmée.

Avant le démarrage du véhicule, le conducteur souffle dans le boîtier de l'EAD, installé dans le poste de conduite. Lorsque le souffle est négatif, il dispose d'un délai de 5 minutes pour mettre en route le véhicule. Dès que ce délai est dépassé, il doit souffler à nouveau. Il en est de même après tout arrêt du moteur du véhicule en cours du service, volontaire (pause) ou non (calage du moteur) selon un délai paramétrable par le responsable du traitement entre 15 et 30 minutes.

L'éthylotest anti-démarrage enregistre des informations horodatées, cryptées et qui peuvent être téléchargées sur un ordinateur de l'entreprise (ou de tout organisme de transport), ce qui permet au chef d'entreprise de s'assurer de l'utilisation correcte de l'EAD et de connaître l'origine des incidents de démarrage éventuels. Ces données ne sont pas nominatives mais peuvent par recoupement être reliées à un conducteur.

C'est pourquoi la commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) considère qu'elles revêtent le caractère de données à caractère personnel et que leur traitement relève de l'application de la loi

### **Pourquoi l'éthylotest anti démarrage en transport routier de voyageurs ?**

***Le transport routier de voyageurs est un mode de transport particulièrement sûr.***

Le conducteur de l'autocar est un professionnel qui est responsable de la sécurité des personnes transportées. Il bénéficie d'une formation initiale et continue dispensée dans ce but.

Cet objectif prioritaire est déjà pris en compte en ce qui concerne le taux d'alcoolémie maximal autorisé par le Code de la Route pour les conducteurs des véhicules de transport en commun, qui est fixé à 0,2 gr/litre de sang au lieu de 0,5 gr/litre de sang pour les autres conducteurs.([Article R 234-1](#)).

***L'éthylotest anti-démarrage est un outil de prévention destiné à conforter le niveau de sécurité déjà élevé de cette activité.***

### **ENTREPRISES AYANT PARTICIPE A L'EXPERIMENTATION**

ALPBUS FOURNIER 32, rue des Vanneaux, 74800 Saint Pierre en Faucigny  
NAP TOURISME Lotissement La Bourgade ZAC de Saint-Mitre La Penne 13400 Aubagne  
NEGOTI TOURISME 2, rue Jean Moulin -31830 Plaisance du Touch  
PLANCHE Autocars 69, rue du champ du Garet- BP 80157 69655 Arnas  
TRANSHORIZON SARL Lieu-dit Grillet Berson 33390  
VEOLIA -TRANSPORT HOUDAN – Route du Bû – ZAC de la Prévoté – 78 550 Houdan

## I. UNE UTILISATION PREVENTIVE SOUS CONTROLE DE LA CNIL

En application de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, pour le traitement des données à caractère personnel, définies comme consultables, téléchargeables et exploitables, y compris leur collecte, les organismes de transport (entreprises, collectivités locales disposant de régies) doivent adresser à la CNIL un engagement de conformité indiquant notamment la finalité du traitement, l'objectif préventif, les fonctions de l'appareil et décrivant les différentes données, leur traitement et leurs destinataires.

**Cet engagement peut se faire selon la procédure simplifiée d'autorisation unique, accessible sur le site de la CNIL. ([AU -026](#)).**

Ce qu'il faut savoir des prescriptions de la CNIL transcrites dans le [cahier des charges techniques](#) :

### 1 – un temps limité de conservation dans l'EAD : 45 jours

Cette durée tient compte des contraintes d'exploitation des véhicules dont certains, en transport scolaire, restent parfois éloignés plusieurs semaines de l'entreprise.

### 2 - une liste limitative des données consultables, téléchargeables et exploitables

La CNIL, pour assurer le respect de l'objectif de prévention et éviter une utilisation des données dans un but répressif, a décidé que les seules données consultables, téléchargeables et exploitables sont :

- l'évènement « blocage » sans mention du taux

et tous les autres évènements dont l'enregistrement est prévu dans le cahier des charges :

- manipulation, tentative de by-pass, court-circuit,
- démarrage du véhicule sans utilisation de l'EAD ( par l'arrière),
- détachement et rattachement du combiné,
- connexion et déconnexion de la tension d'alimentation.

### 3 - Une donnée toujours cryptée : le taux d'alcoolémie

L' [article L.234-15 du code de la route](#) précise que les données relatives au taux d'alcoolémie des conducteurs « ne doivent être ni consultées, ni communiquées, ni utilisées ».

Les logiciels de téléchargement fournis par les fabricants d'EAD tiennent compte de cette obligation.

### 4 - des responsables de traitement identifiés

seuls les responsables des services de transport et les personnes nommément désignées par eux doivent avoir connaissance des informations enregistrées dans l'EAD, (= « responsable du traitement » )

### 5 - un traitement limité dans le temps

l'employeur peut conserver les données issues de l'EAD à l'exception du taux d'alcoolémie pendant une durée de deux mois maximum à compter de la date d'enregistrement de l'évènement dans l'EAD. Au-delà de ce délai, ces données doivent être effacées.

Les informations d'ordre technique, rendues anonymes, pourront être conservées sans limite de temps à des fins statistiques.

### 6- une obligation d'information du personnel sur

- o l'identité du responsable du traitement et, le cas échéant, de celle de son représentant ;
- o la finalité poursuivie par le traitement auquel les données sont destinées ;
- o les destinataires ou catégories de destinataires des données ;

- l'existence des droits d'accès, de rectification et d'opposition aux données.  
Ces droits, inscrits dans la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés peuvent être exercés par toute personne concernée par le traitement vis à vis de toutes les données dont le traitement a été autorisé par la CNIL .

Afin d'éviter toute contestation, il est fortement conseillé aux organismes de transport de « formaliser » l'information des salariés sur leur droit d'accès aux données selon différentes formules : affichage dans les locaux de l'entreprise, à bord du véhicule, mention dans le livret d'accueil, le règlement intérieur, une note de service...

Si les demandes s'avèrent « *manifestement abusives, notamment par leur nombre, leur caractère répétitif ou systématique* » le responsable du traitement pourra évoquer l'article 39 (II) de la [loi « informatique et libertés » du 6 janvier 1978](#) et s'opposer à cette demande.

**Il doit également être procédé à la consultation des instances représentatives du personnel (IRP), conformément aux textes en vigueur.**

## I. UNE OBLIGATION REGLEMENTAIRE D'EQUIPEMENT

Selon l'article 75 bis [de l'arrêté du 2 juillet 1982 modifié relatif au transport en commun de personnes](#), l'**équipement** en EAD de tous les autocars neufs affectés au transport d'enfants est obligatoire depuis le 1er janvier 2010 et sa généralisation à l'ensemble des autocars devra être achevée au 1er septembre 2015.

- Cette obligation d'équipement s'impose à tous les organismes de transport (entreprises, régies etc ...).
- L'appareil doit être conforme au [cahier des charges techniques](#) publié par la circulaire du 28 janvier 2009, modifié le 4 décembre 2009.
- L'utilisation relève des règles internes de l'entreprise à qui il est recommandé, au regard de l'obligation de « sécurité résultat » des transporteurs vis à vis de leurs passagers, d'activer l'EAD dès qu'il est installé, (une fois les formalités remplies avec la CNIL)

### **Qu'entend-t-on par : transport en commun de personnes et transport en commun d'enfants ?**

Les définitions sont données à l'article 2 de l'[arrêté du 2 juillet 1982](#) modifié relatif au transport en commun de personnes

« Le terme : " transport en commun de personnes " désigne le transport de passagers au moyen d'un véhicule à moteur qui comporte plus de neuf places assises, y compris celle du conducteur.

Par " transport en commun d'enfants ", on entend le transport en commun de personnes au sens de l'alinéa de l'alinéa précédent organisé à titre principal pour des personnes de moins de dix-huit ans, quel que soit le motif du déplacement. »

### **Quid des véhicules déjà en circulation ?**

Tous les autocars sont destinés à être équipés d'EAD en septembre 2015.

Mais dès à présent, il est fortement conseillé d'anticiper cette échéance et d'établir avec le ou les fabricants de son choix un plan d'équipement du parc en circulation, quelle que soit sa vocation, en privilégiant les véhicules en circulation affectés au transport d'enfants.

Au-delà de l'impératif de sécurité, deux raisons principales:

- 1 - assurer la cohérence de l'offre à la demande d'ici 2015 et permettre aux fabricants de suivre les commandes.
- 2 – bénéficier, dans le cadre de la [convention nationale d'objectifs](#) fixant un programme de prévention spécifique au transport routier de voyageurs d'une aide financière au titre d'une action définie dans le cadre d'un programme de prévention des risques professionnels, défini avec les CARSAT. (Cf point VII : accompagnement).

## I. LA PREPARATION DE L'ARRIVEE DE L'EAD DANS L'ENTREPRISE

Une action de formation et d'information sur la prévention de l'alcoolisme est essentielle pour assurer l'acceptabilité de l'EAD dans l'entreprise qui doit être perçue comme un outil au service d'une démarche globale de prévention des addictions.

**L'objectif est de « lever le tabou » de l'alcool**, de bien connaître le phénomène et ses conséquences, d'accepter d'échanger, de créer un climat de confiance pour prévenir les problèmes mais également, s'ils se présentent, pour les traiter au mieux des intérêts de l'entreprise et du salarié. Dans ce cadre, l'EAD apparaît comme un outil préventif de dernier recours.

### Trois conditions de réussite :

#### 1 - Cette action doit être **concertée**

Elle doit être définie en étroite liaison avec les instances représentatives ou les délégués du personnel, ainsi qu'avec le médecin du travail.

#### 2 - Cette action doit être **permanente**

A l'exemple de l'initiative d'une entreprise qui a mis en place une cellule « alcool » composée de toutes les catégories de conducteurs mais également d'autres personnels, une solution serait de mettre en place, en liaison avec le comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), une structure permanente « dédiée » qui assure le suivi de cette formation, en évalue la pertinence, et le cas échéant, les besoins d'adaptation, et représente, pour le salarié, une ressource d'information facilement accessible, en temps « normal » comme en temps de « crise ».

#### 3 - Cette action doit être la plus **collective** possible.

Il convient d'en faire une démarche générale à l'entreprise : impliquer l'ensemble du personnel dans cette sensibilisation et pas seulement le personnel de conduite à qui on fournit, compte tenu du « métier de sécurité » qu'il exerce, un outil d'alerte, l'EAD. Cette priorité doit être appropriée par tous afin d'évoluer d'un climat de « non-dit », voire de méfiance devant un tabou, à un climat de franchise, voire d'entraide devant une difficulté qui peut être résolue.

#### Ce qu'il faut savoir sur l'alcool et ses effets :

1 verre de vin, de whisky ou de bière (les volumes servis sont différents) = 0,25 gr/litre de sang

Un individu en bonne santé élimine de 0,1 à 0,15 gr/litre de sang en une heure.

Une forte consommation peut avoir des effets mesurables le jour suivant.

Il peut y avoir des seuils de tolérance légèrement différents suivant la corpulence ou le sexe, mais il n'existe aucune recette pour éliminer l'alcool plus rapidement.

#### Le support mis au point par la DSCR pour les conducteurs :

[-plaquette pour les professionnels \(PDF - 486 Ko\)](#)

### TEMOIGNAGES DE TROIS ENTREPRISES, en réponse à 2 questions :

1 - Comment s'est faite l'intégration du dispositif dans votre entreprise, et qu'en est-il aujourd'hui ?

2 - Quels conseils le cas échéant donneriez-vous aux entreprises qui s'équipent ?

#### Autocars **PLANCHE Keolis** (Mme Papic)

1 - « Nous avons procédé à la mise en place d'un retro-planning et de procédures de gestion des incidents préalablement à l'engagement opérationnel des démarches; nous avons souhaité devancer des problématiques potentielles, informer les conducteurs et les personnels de maintenance du caractère expérimental de la démarche, solliciter leur concours plutôt que les mettre devant le « fait accompli » afin de susciter l'engagement de tous, et d'éviter la connotation « sanction » naturellement liée aux questions d'alcoolémie.

Compte tenu de la nature préventive du projet, nous avons monté une campagne de prévention basée sur

l'information et le bon sens en distribuant des petits tableaux pouvant rentrer dans un porte feuille et relatant les "inégalités" homme femme devant l'élimination de l'alcool, l'influence du poids... Nous en avons profité pour informer notre clientèle qui a trouvé cela très positif. Une médiatisation nous a aidé à faire connaître notre démarche et la valoriser auprès du personnel de conduite, fier de participer à un projet on ne peut plus louable que celui de la sécurité des enfants. Notre ligne de conduite a été de rester dans les "rails" de la prévention, rester de façon constante dans cet optique, quoi que l'on envisage.

Un suivi rigoureux, au fur et à mesure, nous a encouragé à nous approprier cet outil « nouveau venu » avec ses nouvelles habitudes; peu à peu la méfiance a quitté le site et la confiance est revenue; malgré tout, je ne cache pas le fait que je consulte les données, mais une communication, là aussi, s'avère nécessaire: je leur explique ce que je fais et pourquoi; la découverte de certaines irrégularités ne doit pas ébranler tout le travail effectué en amont; au contraire, c'est là que la concertation du Codir prend toute sa dimension.

Une fois de plus, il s'agit d'une démarche collective, dans un intérêt commun, dénué de toute notion de profit, synonyme de charge plus que de produit.

Le déploiement de l'outil ne règle pas la question fondamentale de la dépendance et ne saurait dispenser l'entreprise de son plein engagement dans la gestion de ses ressources humaines. »

2 - « Les conseils se résument très simplement :

- il faut toujours garder à l'esprit le contexte de Prévention
- un travail en transversal est impératif
- les ressources humaines doivent garder la main sur la procédure
- l'implication de tous conditionne la réussite ou non du projet »

#### **NAP Tourisme (M. De Abreu )**

1 - « L'intégration du dispositif à été plutôt bien accueillie, avec une légère crainte au départ concernant l'assurance du bon fonctionnement de l'appareil. L'appareil est utilisé systématiquement aujourd'hui sans aucun souci. Le but de n'avoir aucun conducteur ayant consommé ne serait-ce qu'un verre d'alcool est rentré dans les mœurs ; je pense qu'aujourd'hui les conducteurs ne conçoivent pas d'envisager de boire un verre d'alcool avant ou pendant le service sans même penser à l'éthylotest. »

2 - « Bien dialoguer sur le fait que ces appareils sont en service depuis plusieurs années dans certains pays (USA, canada) et qu'ils sont sûrs.

Expliquer que c'est un appareil de prévention et non pas de sanction. Il n'est pas interdit par la loi de boire un verre d'alcool, ce que nous devons être sûr c'est de n'avoir aucun conducteur au volant d'un véhicule de transport en commun avec plus de 0.10 g ; voila le but de la mise en place des EAD. »

#### **NEGOTI Tourisme (M. E. Miquel)**

1 - Notre entreprise a fait le choix dans un premier temps d'informer et de former TOUT le personnel. Nous avons donc entamé les formations par la création d'un « groupe alcool » début Août 2009, composé de 10 personnes. Ces 10 salariés étant issus de toutes les catégories de l'entreprise. Après 3 journées de formation, elles sont devenues référentes auprès de tous les salariés de l'entreprise. Cette période a duré 3 mois. Nous avons fait en sorte que TOUS les salariés se sentent concernés par le risque alcool. Il a fallu briser le tabou sur l'alcool, et surtout accompagner la démarche. Dans cette formation, un médecin « alcoologue », et une psychologue ont suivi nos salariés.

Le bilan aujourd'hui est qu'en ayant fait le choix d'équiper tout le parc, et avoir formé tous nos salariés est très positif. Nous n'avons à ce jour aucun « non démarrage » dû à l'alcool. Pour nos salariés, l'utilisation des EAD ne pose aucun problème.

2.- La mise en place des EAD a été une période charnière dans la vie de notre entreprise. Une arrivée brutale de nouvelles contraintes doit être « accompagnée » afin d'apporter un plus à l'entreprise et aux salariés.



## I. L'INSTALLATION

### Qui installe et comment?

Conformément au cahier des charges techniques, l'installation des EAD peut se faire selon deux modalités :

1. par le constructeur du véhicule ou son réseau après que le montage ait été validé par l'UTAC ;
2. par un réseau d'installateurs indépendants, dont chacun doit être qualifié par l'UTAC.

Pour faciliter les démarches des entreprises, l'UTAC permet sur son site d'accéder à :

1. la liste des installateurs qualifiés;
2. la circulaire n°DEVS0828504C du 28 janvier 2009 modifiée et le cahier des charges techniques
3. la liste des équipementiers reconnus;
4. la liste des constructeurs de véhicules, à compléter par la liste de leurs réseaux ;
5. et un document sur l'évaluation des installateurs indépendants des EAD pour les véhicules de transport en commun, qui reprend les exigences de qualification.

Les installations « volantes », c'est-à-dire des prestations qui sont réalisées en dehors des sites qualifiés (donc sur « site client ») ne sont pas autorisées.

### Effets

- I. Cette obligation d'équipement ayant été instaurée dans le cadre du transport d'enfants, la mention « transport d'enfants » ne devra être portée par le constructeur sur l'attestation d'aménagement du véhicule que si le véhicule est livré avec l'EAD monté et activé.
- II. Toute installation fait l'objet d'un certificat de montage et d'étalonnage, fourni par l'installateur, qui devra être présenté au contrôle technique à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2011.
- III. Durant la période transitoire qui s'étendra jusqu'en 1<sup>er</sup> septembre 2015, date à laquelle tous les autocars devront être équipés, ces documents ne seront pas exigés lors du contrôle technique des véhicules équipés d'EAD mais non affectés au transport d'enfants

N.B. : A partir du 1er janvier 2012, seules les attestations conformes à l'annexe XII seront acceptées lors du contrôle technique

Avant cette date, par mesure dérogatoire, sachant que l'EAD doit être vérifié tous les ans et pour tenir compte du déploiement progressif des réseaux de vérificateurs qualifiés par l'UTAC, la vérification peut être effectuée par des organismes non qualifiés. Ainsi les fabricants d'EAD sont habilités à délivrer un document attestant de la justesse de l'EAD vis à vis du taux d'alcool dans l'air expiré .

Cependant la validité de l'attestation de cette vérification sera limitée au 31 décembre 2011 et l'obligation de procéder à une nouvelle vérification conforme à l'annexe XII, avec attestation correspondante, entrera en vigueur au 1er janvier 2012.

Cf. Arrêté du 18 février 2011 modifiant l'arrêté du 27 juillet 2004 relatif au contrôle technique des véhicules lourds

## I.LA MAINTENANCE ET LA VERIFICATION

Selon [l'arrêté du 2 juillet 1982 modifié relatif au transport en commun de personnes](#), (article 75 bis et annexe 12):

- I. L'UTAC, qui assure déjà la qualification des installateurs, est désigné comme organisme de qualification des vérificateurs.
- II. Le vérificateur doit disposer d'un personnel formé et aucune sous traitance n'est possible.
- III. Cette vérification a une périodicité annuelle, mais, comme le souhaitent les entreprises, elle est à date « glissante » pour laisser aux exploitants la souplesse nécessaire pour coordonner les différents contrôles obligatoires des véhicules et de leurs équipements (chronos etc...). Ainsi les dates sont indiquées en mois et année sans mention du jour.
- IV. La vérification est réalisée entre deux valeurs de concentration (0,25 mg et 0,5 mg /litre d'air expiré)
- V. En ce qui concerne les seuils appropriés pour pratiquer l'étalonnage d'entretien, les fabricants ont conseillé de rester dans des standards existants reconnus et pratiqués. C'est pourquoi il a été décidé de se référer aux standards actuellement utilisés pour les éthylomètres et de retenir les taux prévus par la recommandation R 126 de l'OIML, ce qui permet d'assurer la précision attendue pour la valeur souhaitée, à savoir 0,10 mg/l d'air expiré, applicable aux conducteurs de véhicules de transport en commun.
- VI. Le respect de cette obligation est certifié par une « attestation de vérification périodique » dont le modèle est fourni par l'annexe 12 de l'arrêté du 2 juillet 1982 relatif au transport en commun de personnes. Ce document sera présenté à chaque contrôle technique, de même que le certificat fourni par l'installateur initial selon lequel l'EAD a été monté et étalonné, et l'attestation de qualification du vérificateur fournie par l'UTAC.

*NB : A partir du 1er janvier 2012, seules les attestations conformes à l'annexe XII seront acceptées lors du contrôle technique.*

*Avant cette date, par mesure dérogatoire, sachant que l'EAD doit être vérifié tous les ans et pour tenir compte du déploiement progressif des réseaux de vérificateurs qualifiés par l'UTAC, la vérification peut être effectuée par des organismes non qualifiés. Ainsi les fabricants d'EAD sont habilités à délivrer un document attestant de la justesse de l'EAD vis à vis du taux d'alcool dans l'air expiré .*

*Cependant la validité de l'attestation de cette vérification sera limitée au 31 décembre 2011 et l'obligation de procéder à une nouvelle vérification conforme à l'annexe XII, avec attestation correspondante, entrera en vigueur au 1er janvier 2012.*

Cf. Arrêté du 18 février 2011 modifiant l'arrêté du 27 juillet 2004 relatif au contrôle technique des véhicules lourds

Comme pour les installations, les vérifications ne doivent en aucun cas être « volantes » .

## **I. LA MISE EN SERVICE**

Avant le démarrage du véhicule, le conducteur souffle dans le boîtier de l'EAD, installé dans le poste de conduite.

Lorsque le souffle est négatif, il dispose d'un délai de 5 minutes pour mettre en route le véhicule.

Dès que ce délai est dépassé, il doit souffler à nouveau.

Il en est de même après tout arrêt du moteur du véhicule en cours du service, volontaire (pause) ou non (calage du moteur) selon un délai paramétrable par le responsable du traitement entre 15 et 30 minutes. Après expérimentation, c'est un délai de 30 minutes qui a été couramment adopté par les entreprises.

### **L'utilisation de l'EAD doit se faire suivant des règles internes à l'entreprise**

A cet effet, des modèles de clauses ont été adoptées par le CNT (Annexe 4)

### **Pourquoi un appareil « embarqué » ?**

En transport scolaire, ou en transport occasionnel, le démarrage du véhicule s'effectue souvent hors de l'entreprise. Un équipement installé dans l'entreprise n'est possible que si tous les départs sont effectués dans le cadre d'un dépôt, comme les autobus en transport urbain

### **Faut-il débrancher l'EAD lorsque l'autocar n'effectue pas un transport d'enfants ?**

Cet outil de prévention du risque routier doit être généralisé à tout transport routier de personne en 2015. Bien que son équipement ne soit obligatoire que pour les véhicules affectés au transport en commun d'enfants, il est fortement conseillé de le laisser activé et de l'utiliser pour tout type de transport dès lors que l'autocar en est équipé. C'est d'ailleurs ce qui a été pratiqué par les entreprises qui ont participé à l'expérimentation pour simplifier l'exploitation et assurer l'égalité de traitement entre les catégories de conducteurs.

### **Qui souffle ?**

Toute personne (salariée ou non) qui doit prendre le volant d'un autocar.

### **Que faire dans les cas suivants ?**

Deux cas « usuels » :

1. Opérations de maintenance dans l'entreprise ou en dehors (concessionnaire, centre de contrôle...) hors voie publique.
2. Démarrage des véhicules par un personnel autre que le conducteur (pré-chauffage des véhicules avant la prise de volant des conducteurs qui leur sont affectés).

Dans ces deux cas :

1. Les fabricants d'EAD doivent fournir aux exploitants la marche à suivre décrivant la procédure à mettre en œuvre pour réinitialiser l'EAD selon qu'il y ait eu démarrage par l'arrière, (donc sans souffle) ou souffle dans l'appareil par une personne autre que le conducteur affecté au véhicule.
2. Il appartient aux entreprises, dans leurs règlements intérieurs ou par note de service, de prévoir ces cas et de transcrire ces marches à suivre.

### Un cas particulier : le démarrage d'urgence :

1. le bouton d'urgence doit être visible et facilement reconnaissable, y compris par les services de secours (pompiers etc...). Les fabricants d'EAD ont proposé des modèles de capot rapidement identifiable par leur couleur et leur graphisme.
2. Cet équipement et sa « signalétique » devront être mentionnés aux services de secours, notamment à l'occasion de la visite périodique des entreprises en application de la réglementation relative aux « installations classées pour l'environnement » (ICPE)
3. le bouton d'urgence doit être sécurisé . Le dispositif doit être inviolable, sachant que les systèmes de verrouillage peuvent être différents : plombs ou clé.

Il est fortement recommandé de prévoir, dans le règlement intérieur (ou une note de service), que chaque conducteur doit surveiller le plombage du dispositif d'urgence de l'EAD. Ainsi le viol du plombage devient une « faute grave » (acte commis en violation des dispositions du règlement intérieur ou de la note de service, relatives à l'usage du matériel de sécurité).

### Le souffle

#### A quel niveau fixer le taux de blocage ?

Le taux de blocage doit toujours être inférieur à celui fixé par le code de la route pour les conducteurs de transport en commun, soit 0,20 gramme par litre de sang ou 0,10 milligramme par litre d'air expiré. Ainsi, en cas de blocage du démarrage d'un véhicule, le conducteur est toujours considéré comme restant dans la limite légale

Dans ces conditions, il peut être fixé entre 0 et le taux mesurable immédiatement inférieur à 0,10 mg par litre d'air expiré. C'est cette dernière solution qui a été choisie par les entreprises expérimentales pour tenir compte des marges de tolérance propres aux appareils.

#### Deux circonstances particulières :

##### *1 – Dans certains cas, le souffle peut s'avérer insuffisant*

Pour être efficace, le souffle doit être assez fort et suffisamment long, ce qui peut poser problème à certaines **personnes** malades, convalescentes ou présentant à titre permanent des difficultés respiratoires (asthme...). les solutions de ces problèmes individuels doivent être recherchées au sein de chaque entreprise en liaison avec le médecin du travail.

##### *2 – Il peut arriver que les résultats soient faussés*

- Certains produits d'entretien contiennent de l'alcool. S'ils sont utilisés dans l'environnement immédiat de l'EAD et dans les instants qui précèdent le souffle, ils peuvent provoquer un blocage.

Une information doit être donnée aux conducteurs sur ces types de produits et leur conditions d'utilisation par le chef d'entreprise et le responsable de l'atelier.

Il en est de même de la consommation de confiseries contenant de l'alcool.

- Certains produits médicamenteux contenant de l'alcool peuvent également entraîner le blocage.

Dans ce cas :

- une information doit être mise en place en liaison avec le médecin du travail.
- le salarié doit être incité à signaler à son médecin traitant et à son pharmacien, lors de prescriptions de médicaments, qu'il doit souffler dans un éthylotest.
- la réglementation (de niveau européen) classe les médicaments par groupes et impose l'apposition de pictogrammes sur les médicaments à effets notoires (cf. *annexe 11 du rapport du comité de suivi*)

## Que faire en cas de souffle positif ?

### Deux cas de figure peuvent se présenter :

1. l'incident a lieu dans l'entreprise, à la prise de poste et une solution de remplacement peut être trouvée (certaines entreprises prévoient tous les matins la présence d'un conducteur supplémentaire). L'une des entreprises a installé un éthylomètre dans le dépôt sur lequel tout conducteur peut, s'il le souhaite, vérifier son taux d'alcoolémie. Si ce taux l'empêche de prendre le volant, il peut ainsi, selon le cas, être affecté à une autre tâche dans l'entreprise pour la journée, ou reconduit chez lui.
2. l'incident se produit hors de l'entreprise : soit le matin près du domicile du conducteur s'il n'est pas tenu à revenir quotidiennement à l'entreprise (transport scolaire), soit au moment de sa reprise de service dans la journée, au cours du circuit. Le principe général, inscrit dans les modèles de clauses de règlements intérieurs (ou de notes de service) adoptées par le CNT ([annexe 4](#)) est d'imposer au conducteur de prévenir aussitôt le responsable de l'entreprise.

D'une manière générale la gestion des incidents doit faire l'objet **de procédures clairement définies dans chaque entreprise** .

Il conviendrait que les « marches à suivre » puissent être débattues et fixées au sein des instances partenariales de la profession du transport routier de voyageurs de façon à ce que les procédures soient définies suivant les cas, alcoolisme accidentel ou éthylisme avéré, incident dans l'enceinte de l'entreprise ou hors de l'entreprise...

### Effets :

**En aucun cas, l'utilisation de l'EAD provoquant un blocage ne doit donner lieu à sanction.**

En application de l'article 10 de la [loi du 6 janvier 1978 modifiée](#), relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, aucune sanction disciplinaire ne peut être prise sur le seul fondement de l'EAD.

Comme le précise expressément l'article [L. 234-15](#) du code de la route, l'EAD est un outil préventif. Il rappelle que le blocage du démarrage ne peut donner lieu à une sanction du conducteur.

Il est précisé que le blocage du démarrage ne constitue pas une infraction au code de la route puisque le conducteur n'a pas démarré.

Le CNT a proposé des modèles de clauses à insérer dans les règlements intérieurs ou par note de service (cf document joint en annexe).

## Les embouts

- Actuellement chaque appareil dispose d'un embout qui lui est spécifique, avec lequel il a été homologué.

Il convient de fournir à chaque conducteur autant de type d'embouts que de types d'appareils installés sur les véhicules de l'entreprise qu'il est susceptible d'utiliser.

- Les embouts sont réutilisables et lavables.

Chaque conducteur doit disposer du nombre d'embouts suffisant pour pouvoir les changer régulièrement selon une période à définir au niveau de chaque entreprise. Il est également conseillé de donner au conducteur un boîtier qui lui permettra de ranger ces embouts après utilisation.

## I.L'ACCOMPAGNEMENT DE CETTE MESURE TECHNIQUE

### Les aides financières disponibles auprès de la CNAM TS

L'EAD ne doit être qu'un outil au service d'une politique de prévention générale.

Un programme de prévention du risque routier professionnel est engagé par les entreprises de transport routier avec la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS). Une [convention nationale d'objectifs](#) a été signée le 21 mai 2010 par la CNAM TS avec la FNTV et l'UNOSTRA, valable pour 4 ans (mai 2014).

Chaque entreprise est invitée à mettre en œuvre cette convention en définissant avec les CARSAT un programme de prévention des risques professionnels incluant le risque routier, et sur la base d'un contrat de prévention, de bénéficier ainsi d'une aide financière sur les actions retenues, qui ne doivent pas résulter d'une obligation. Ce programme peut porter sur des actions de formation (ex : sur les addictions) ou sur la mise en place d'équipements (ex : EAD). Les taux d'intervention financière se situent entre 70% (actions de formation) et 10% selon le type d'actions

Dans ces conditions l'équipement en EAD des autocars déjà en service avant le 1er janvier 2010 peut être prévu, mais non celui des véhicules neufs affectés au transport d'enfants, puisqu'une obligation réglementaire a été instituée depuis cette date.

NB : Il faut savoir que ce dispositif de CNO est mis en place par la CNAM-TS dans des secteurs d'activité afin de réduire la sinistralité observée (accidents du travail et maladies professionnelles). C'est donc, pour les entreprises du secteur du transport routier de voyageurs, une opportunité à saisir d'ici l'échéance de la validité de cette CNO, soit mai 2014.

### Les organismes de formation

[AFT IFTIM](#) et [Promotrans](#) ont introduit l'EAD dans leurs programmes de formation professionnelle. le passage de la FCO (formation complémentaire obligatoire) de 3 à 5 jours doit être mise à profit pour renforcer les programmes sur ces questions de prévention des addictions.

### Le rôle du médecin du travail

Les responsables d'entreprises comme les salariés ont, à plusieurs reprises, souligné la place essentielle du médecin du travail, **personne « neutre »**, qui assure l'interface entre le salarié et l'entreprise, dans le respect du secret professionnel, et dont le rôle est primordial à l'embauche comme pour le suivi médical du salarié.

Il importe que dans chaque entreprise, en tant que de besoin, le médecin du travail soit <b>impliqué le plus en amont possible</b> , dès la période de formation, et en tout état de cause dès lors qu'un conducteur laissera apparaître une difficulté avec l'alcool.
--

## II.L'INFORMATION et la COMMUNICATION

Le conducteur ne doit jamais être mis en situation de se justifier aux yeux des tiers : une absence ou une faiblesse d'information vers l'extérieur pourrait conduire à des malentendus : « *s'il est contraint de souffler dans un EAD, c'est qu'il a commis une faute* ».

Il convient d'**anticiper** les questions des personnes « extérieures » au milieu professionnel du transport, adultes comme enfants, en présentant selon les modalités les plus adaptées à la catégorie de public visé, l'EAD comme un outil préventif pour la sécurité des voyageurs et qui sera généralisé à terme défini.

### **Vers les medias, le grand public**

La DSCR a établi une [Plaque grand public \(PDF - 445 Ko\)](#) qui rappelle la réglementation et insiste sur les points suivants:

*cette mesure devra s'appliquer à tous les autocars en 2015, mais sa mise en œuvre nécessite un certain temps. D'autre part, elle est liée au matériel et non au personnel, ce qui explique que certains véhicules seront équipés, d'autres non, indépendamment de la personne qui conduit.*

### **Vers les parents d'élèves, les chefs d'établissements scolaires et le personnel enseignant**

On rappelle que dès le lancement de cette action, l'accent a été mis sur les transports d'enfants. Or, comme dans le cas des ceintures de sécurité, tous les autocars n'ont pas pu être équipés du jour au lendemain. Des questions ne manqueront pas d'être posées, en particulier dans le cadre du transport scolaire, sur la « co-existence » de véhicules équipés ou non et, pour y répondre clairement et éviter tout malentendu, une communication adaptée est indispensable (généralisation à tous les véhicules, donc tous les services d'ici 2015, conducteur formé etc...).

L'information pourra être fournie par les dépliants mis au point par la DSCR cités plus haut, mais aussi complétée par des visites d'entreprises et par le concours des associations compétentes en matière de sécurité routière ([Prévention routière](#), [ANATEEP](#)).

### III.ANNEXES

#### **Annexe 1 - principaux liens**

- 1 – le code de la route : l'article [L. 234-15](#)
- 2 - [L'arrêté du 2 juillet 1982 relatif au transport en commun de personnes](#) (article 70 bis , article 75 bis et Annexe 11)
- 3 – [le cahier des charges techniques](#) des EAD équipant les véhicules à moteur
- 4 - [l'Arrêté du 18 février 2011 modifiant l'arrêté du 27 juillet 2004 relatif au contrôle technique des véhicules lourds](#)
- 5- Autorisation unique n° [AU -026](#). (CNIL)
- 6 –[La convention nationale d'objectifs fixant un programme d'actions de prévention spécifique au transport routier de voyageurs](#)
- 7– Plaquettes DSCR [plaquette pour les professionnels \(PDF - 486 Ko\)](#) - [Plaquette grand public \(PDF - 445 Ko\)](#)

#### **Annexe 2 - Rappel des différentes étapes**

- 13 février 2008 : Dans le cadre du renforcement de la lutte contre les risques liés à l'alcool, décision du comité interministériel de la sécurité routière (CISR) d'équiper les autocars affectés aux transports en commun d'enfants d'éthylotests anti-démarrage (EAD) « à compter de la rentrée scolaire 2009 ».
- 6 janvier 2009 : saisine du CNT sur l'installation de ces équipements et la mise en place d'une politique de prévention des risques d'addictions en TRV
- 28 janvier 2009 : cahier des charges techniques
- 9 juin 2009 : rapport du groupe de travail prédicté par Yves Bonduelle et avis du CNT
- septembre 2009 : lancement de l'expérimentation par 6 entreprises volontaires sur 300 véhicules
- 13 octobre 2009 : modification de l'arrêté du 2 juillet 1982 relatif au transport en commun de personnes, imposant l'obligation d'équipement en EAD au 1er janvier 2010 pour les TC affectés à des transports d'enfants et à l'ensemble des véhicules au 1er octobre 2015 (article 70bis et 75 bis)
- 4 décembre 2009 : modification du cahier des charges techniques
- décembre 2009 : création de l'article L 234.15 (loi ORTF)
- 1<sup>er</sup> janvier 2010 : entrée en vigueur de l'obligation d'équipement des autocars neufs affectés au transport d'enfants
- 28 janvier 2010 : délibération de la CNIL  
les organismes de transport, avant d'installer des EAD sur leurs véhicules affectés au transport de personnes, doivent adresser à la CNIL un engagement de conformité aux caractéristiques de l'autorisation unique [AU -026](#), disponible sur le [site de la Commission](#).
- 21 mai 2010 : signature de la CNO (CNAMTS-FNTV-UNOSTRA)
- 5 août 2010 : modification de l'arrêté du 2 juillet 1982 relatif au transport en commun de personnes, concernant la vérification des EAD (article 75 bis)
- décembre 2010 : rapport du comité de suivi sur l'expérimentation
- février 2011 : Arrêté du 18 février 2011 modifiant l'arrêté du 27 juillet 2004 relatif au contrôle technique des véhicules lourds



### **Annexe 3 - Notes de la direction générale du travail : alcool et milieu du travail – dépistage de la toxicomanie en entreprise (extrait du rapport du CNT sur la prévention des addictions en TRV et l'installation des EAD de juin 2009)**

*Direction Générale du Travail*

*Fiches communiquées au président de groupe de travail par M. COMBEXELLE, directeur général du travail, le 14 mai 2009*

#### **1. ALCOOL ET MILIEU DE TRAVAIL**

***L'existence de pratiques addictives, notamment l'alcoolisme, en entreprises - comme dans le reste de la société - est source de problèmes délicats que ni le législateur, ni les partenaires sociaux n'ont encore abordé directement. D'un côté, se trouve le respect, par le salarié, des obligations nées du contrat de travail, obligations qui peuvent aller jusqu'à concerner la sécurité des personnes lorsque le salarié est affecté sur des postes à risques. De l'autre, se rencontrent les limites posées par les règles garantissant les libertés individuelles et l'exercice déontologique des professionnels de santé.***

En France, la consommation d'alcool fait partie des rituels sociaux. Certains milieux professionnels favorisent, voire légitiment la consommation d'alcool, comme un élément de convivialité. Certains salariés utilisent la boisson pour gérer leur stress et leur anxiété ou faire face à des conditions de travail pénibles. Contrairement à certaines idées reçues, les problèmes d'alcool en entreprises ne sont pas uniquement présents dans les secteurs où les contraintes physiques sont les plus lourdes, l'ensemble des catégories socio professionnelles semble confronté à ce problème, c'est notamment le cas des cadres qui ont à composer avec des charges mentales importantes.

##### 1 La réglementation en vigueur

Le Code du travail dispose que l'employeur ne doit pas laisser entrer ou séjourner dans l'entreprise des personnes en état d'ivresse. L'employeur doit donc prendre toutes dispositions pour prévenir ou faire cesser une situation dangereuse. Il est soumis à une obligation de sécurité dans son entreprise. Il dispose dans ce cadre de son pouvoir d'organisation au sein de l'entreprise corrélé, au besoin, de son pouvoir disciplinaire. Ainsi, l'employeur peut être amené, dans certaines situations particulières, précisées de manière limitative par la jurisprudence, à vérifier le taux d'alcoolémie d'un salarié pour faire cesser une situation manifestement dangereuse. Le règlement intérieur peut contenir une clause relative à l'emploi de tests de dépistage alcoolémique dans l'entreprise, sous réserve que cette clause n'apporte pas aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché. Ces tests ne sont pas effectués par le médecin du travail mais par toute personne ou organisme désignés par l'employeur.

L'article R. 4228-20 du code du travail interdit les boissons alcoolisées sur le lieu de travail à l'exception du vin, de la bière, du cidre et du poiré.

L'article R. 4228-21 du même code précise qu'il est interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse.

Ces dispositions permettent à l'employeur d'interdire, par la voie du règlement intérieur, l'introduction de toute boisson alcoolique dans l'entreprise, s'il l'estime opportun. En effet, le règlement intérieur fixe les mesures d'application en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise (article L. 1321-1 du code du travail).

Ces mesures sont justifiées par des motifs de sécurité et de santé au travail ; néanmoins de telles dispositions répressives ou de contrôle ne peuvent, à elles seules, résoudre le problème de l'alcoolisme dans l'entreprise.

##### 2 Les moyens de prévention

La prévention de l'alcoolisme en milieu de travail suppose la recherche de ses causes. Cette recherche peut mettre en évidence la part des conditions de travail dans l'émergence du phénomène.

En tout état de cause, la prévention liée à la consommation d'alcool en milieu de travail doit reposer sur l'ensemble des acteurs de l'entreprise.

Le médecin du travail joue un rôle déterminant en ce domaine. Tout d'abord, les missions du médecin du travail lui donnent compétence pour apprécier l'aptitude d'un salarié à un poste de travail, sur la base de la relation entre son état de santé et son poste de travail. Le cadre réglementaire existant lui permet de faire pratiquer des examens complémentaires à l'examen clinique, lorsque la relation entre l'état de santé du salarié et les risques, auxquels il est exposé sur son poste de travail ou auxquels il est susceptible d'exposer des tiers, le justifient. De plus, en assurant la surveillance médicale des salariés, il a connaissance des situations de travail et des affections du personnel dont il doit garder le secret, ce qui lui permet de réagir lorsqu'il est informé d'états de dépendance par rapport à l'alcool.

Cette action de prévention ne pourra porter ses fruits que si elle est menée en accord avec l'ensemble des acteurs de l'entreprise, employeur, salariés, comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, service social. Elle peut comporter l'intervention de partenaires extérieurs spécialisés dans le traitement de l'alcoolisme.

Les possibilités, pour l'employeur, de recourir au dépistage dans l'entreprise ont été clairement délimitées par le Conseil d'Etat en matière d'alcool. La jurisprudence admet le recours à l'alcootest uniquement pour les salariés affectés à certains travaux ou à la conduite de certaines machines. Ce recours doit être prévu par le règlement intérieur et le salarié doit avoir la possibilité de contester le résultat du test et de demander une contre expertise. Le contrôle de l'alcoolisation ne doit avoir pour seul objectif que de prévenir ou faire cesser immédiatement une situation dangereuse et doit donc être proportionné au but recherché. Elle ne doit en aucun cas permettre à l'employeur de faire constater par ce seul moyen une éventuelle faute disciplinaire.

Le cadre législatif et réglementaire actuel offre donc, même s'il nécessite d'être actualisé, la possibilité de prévenir et d'enrayer les phénomènes de dépendance par rapport à l'alcool et de briser le tabou qui existe encore trop souvent à ce sujet en impliquant l'ensemble des acteurs de la prévention en entreprise.

## **2. DEPISTAGE DE LA TOXICOMANIE EN ENTREPRISE**

L'existence de pratiques addictives est un phénomène dont il est difficile d'évaluer précisément l'ampleur et l'impact en milieu de travail. Cette question, en entreprises, comme dans le reste de la société, est source de problèmes délicats. D'un côté, le salarié doit respecter les obligations nées du contrat de travail, obligations qui peuvent concerner la sécurité des personnes lorsque le salarié est affecté sur des postes à risques. De l'autre, se rencontrent les limites posées par les règles garantissant les libertés individuelles et l'exercice déontologique des professionnels de santé.

En tout état de cause, il convient de considérer les conduites addictives comme une composante de la problématique santé/sécurité au travail afin de déployer des moyens de prévention en conséquence.

### 1 La responsabilité de l'employeur :

En préalable, il convient de rappeler que les articles L.4121-1 et L.4122-1 du Code du travail imposent, tant aux employeurs qu'aux salariés, une obligation de protection de la santé et de la sécurité au sein de l'entreprise. Cette obligation de sécurité prend d'autant plus de sens pour l'employeur lorsque les salariés sont appelés à travailler sur des postes de sécurité. Si un salarié présente manifestement des troubles de la vigilance - qu'il soit sous l'emprise de stupéfiants ou pour toute autre raison - il peut, à ce titre, être soustrait à son poste de travail, afin de faire cesser l'exposition au risque, tant pour lui même que pour les tiers.

### 2. Le rôle du médecin du travail

Le médecin du travail doit s'assurer que le salarié est médicalement apte à occuper son poste et que la tenue de son poste ne mettra pas en danger sa sécurité ou celle des autres travailleurs. Par conséquent, dès lors que le médecin du travail estime que le dépistage de la toxicomanie doit être considéré comme élément de l'aptitude médicale, le problème peut être traité dans le cadre de la médecine du travail, telle qu'elle est organisée par les textes en vigueur. En effet, certains postes de travail comportent des exigences en matière

de sécurité et de maîtrise du comportement telles qu'elles justifient un dépistage.

3. Le contrôle exercé par l'employeur par le biais du dépistage :

Si la consommation de drogue, à la différence de l'alcool, est illicite en toute hypothèse, le recours au dépistage ne doit pas moins être proportionné au but recherché. Conformément aux principes posés par le Conseil d'Etat, la mise en œuvre du dépistage ne doit pas apporter de restrictions, aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives, qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché. L'employeur ne doit donc pas dépister de manière systématique, il risquerait d'outrepasser ses droits, tant à l'égard des candidats à l'embauche qu'à l'égard des salariés, en matière de législation relative à la protection de la vie privée (article 9 du Code civil) mais également par rapport au principe de non discrimination (article 225-1 du Code pénal et article L.1132-1 du Code du travail). Les renseignements demandés à un candidat ou au salarié doivent avoir un lien direct avec l'emploi occupé.

L'évaluation des conséquences éventuelles de la consommation de substances illicites sur la santé du salarié et sur son comportement ne peut être faite que dans un cadre médical.

4. Les conditions dans lesquelles il peut être procédé à un dépistage

Il existe aujourd'hui plusieurs types des tests de dépistage (salivaires, urinaires, sanguins) dont la fiabilité est variable pour des raisons scientifiques et compte tenu des substances en cause. Ainsi, si les tests urinaires présentent un taux de fiabilité satisfaisant, les tests salivaires ne sont toujours pas fiables et peuvent donc être à l'origine d'erreurs dans les résultats affichés. Ainsi, en cas de test positif, une vérification sanguine est systématiquement accomplie par un médecin.

Le recours au dépistage implique, plus généralement, de définir qui peut pratiquer ces tests, quels sont les modes de prélèvement et comment procéder à l'interprétation du résultat.

Quel que soit le test utilisé, les seuils de détection ne doivent pas être confondus avec les seuils de signification et d'imprégnation aux produits. Ces tests, pour pouvoir être interprétés, doivent être suivis d'analyses en laboratoires de biologie médicale et interprétés par des professionnels médicaux en lien avec l'existence ou non de signes cliniques et parfois paracliniques objectifs. Outre les tests, ces examens complémentaires sont donc utiles pour assurer la sécurité du salarié et celle des tiers.

En outre, il faut aussi rappeler que certaines substances ont des applications thérapeutiques et qu'un usage détourné de l'objectif thérapeutique est illicite.

Dans tous les cas, pour déterminer les effets des substances psycho-actives sur la vigilance, le médecin, en plus des résultats de l'analyse biologique, doit procéder à un examen clinique voire paraclinique (ex : tests d'aptitude comportementale, tests en situation de conduite), indispensable pour déterminer les effets sur la vigilance. En effet, le seul dépistage biologique ne permet pas d'évaluer avec certitude les capacités du sujet à effectuer telle ou telle tâche, qui peuvent varier en fonction, par exemple, de la quantité absorbée.

#### **Annexe 4 - Modèles de clauses retenus par le CNT (extrait de l'avis du 9 juin 2009 )**

**Ces modèles de clauses, adoptés par le conseil national des transports, ont vocation à être insérés dans le règlement intérieur de l'entreprise, ou, à défaut, à faire l'objet de notes de service**

##### **Article « n » : Alcool et stupéfiants**

Au regard des exigences en matière de sécurité et de maîtrise du comportement inhérent à l'activité de l'entreprise, l'introduction de toute boisson alcoolisée dans les locaux et tout lieu dépendant de l'entreprise est interdite.

*Nous rappelons aussi que selon les articles **L. 3421-1 du Code de la Santé Publique** et 222-37 du code pénal, la détention et l'usage de stupéfiants sont formellement prohibés. En conséquence, leur usage et leur introduction dans l'entreprise sont interdits.*

Outre que l'usage de stupéfiants et l'abus d'alcool peuvent être préjudiciables à la santé, être sous l'emprise de stupéfiants ou en état d'imprégnation alcoolique est incompatible avec la tenue d'un poste de travail où cet état mettrait en danger la santé et la vie du salarié ou d'un tiers. L'entreprise communique régulièrement sur ces dangers auprès des salariés notamment, les personnels de conduite, leur encadrement et les personnels des services techniques, les uns et les autres étant plus particulièrement concernés par les postes à risques. Le code de la route prévoit des taux maximum d'alcool dans le sang. L'entreprise entend que ses salariés se conforment à ces prescriptions lorsqu'ils sont à leur poste de travail.

##### **Article « m » : Contrôle d'alcoolémie**

Afin de garantir la sécurité des salariés, des clients transportés et des tiers, le chef d'entreprise ou l'un de ses représentants dont il aura communiqué la liste par note de service, pourra imposer le recours à un contrôle d'alcoolémie aux salariés occupés à l'exécution de certains travaux (notamment manipulation de produits dangereux) ou à la conduite de certains engins ou machines (notamment véhicules automobiles, autocars...) dans les cas où l'imprégnation alcoolique constitue un danger pour les intéressés ou leur environnement.

Ces contrôles d'alcoolémie pourront être réalisés :

- *lorsque qu'un salarié occupé à des fonctions telles que décrites ci-dessus présenterait, par son comportement, des signes d'imprégnation alcoolique ;*
- *de manière inopinée afin de prévenir un danger, lorsque les salariés occupent des postes particulièrement dangereux.*

Ces contrôles seront effectués de manière à garantir la confidentialité et la discrétion, assurant de ce fait le respect de la dignité et l'intimité de la personne.

Lors de ce contrôle, le salarié pourra se faire assister par un membre de l'entreprise de son choix, présent sur le site.

L'état d'ébriété sera apprécié en référence aux dispositions du code de la route.

Si le contrôle s'avère positif, le salarié pourra demander un contrôle contradictoire, aux frais de l'entreprise, auprès de... (à déterminer selon l'entreprise et le lieu). Ce contrôle contradictoire devra être réalisé dans les plus brefs délais. Dans l'attente du résultat contradictoire, le salarié est relevé de son poste.

##### **Article « p » : Ethylotest Anti-Démarrage (EAD)**

La réglementation impose, depuis le 1er janvier 2010, sur tous les véhicules de transport en commun neufs et susceptibles d'effectuer des transports d'enfants, la présence d'un appareil de contrôle de l'alcoolémie empêchant le démarrage du véhicule en cas de test positif.

Cet appareil, EAD, est conçu comme un instrument de prévention mais dont la présence impose des règles d'usage et de comportement :

- *Obligation d'usage de l'EAD*

Dès qu'un véhicule est équipé de ce dispositif, son utilisation est obligatoire quelque soit le type de service effectué (transport d'enfants ou autres).

Ne pas utiliser ou contourner son utilisation, soit en débrayant le système sans ordre formel ou en dehors de tout danger immédiat, soit en usant de subterfuges pour ne pas souffler soi-même ou pour en altérer le résultat, sera considéré comme comportement fautif passible de sanctions pouvant mener jusqu'au licenciement.

- *Embouts*

Pour utiliser l'EAD dans de bonnes conditions d'hygiène, l'entreprise fournit des embouts aux salariés amenés à conduire un véhicule de transport en commun. Chacun doit toujours avoir avec lui un embout et dans le cas contraire en demander un immédiatement à son responsable. Dans tous les cas, l'absence d'embout ne pourra être considérée comme une cause légitime au débrayage du système sans accord formel.

- *Attitude à tenir en cas de blocage par l'EAD*

Si après utilisation de l'EAD, le véhicule ne démarre pas, il peut s'agir soit d'un cas d'alcoolémie positif soit d'un dysfonctionnement du système mais quoiqu'il en soit le salarié ne peut décider seul de démarrer le véhicule en débrayant l'EAD.

Il doit immédiatement prévenir un responsable (parmi ceux désignés par l'entreprise). Ce responsable lui demandera d'effectuer un test d'alcoolémie tel que décrit à l'article « m ». A l'issue de ce test s'il s'avère négatif, le responsable neutralisera l'EAD ou procédera à un changement de véhicule.

En tout état de cause, si les circonstances ne permettent pas l'intervention d'un responsable dans des délais compatibles avec les contraintes du service (à déterminer dans chaque entreprise), le conducteur sera également tenu de le prévenir immédiatement. A l'issue d'une durée programmée de dix minutes, il réalisera un nouvel essai afin de pallier le cas échéant un éventuel dysfonctionnement de l'appareil ou l'incidence de facteurs externes (ex : utilisation de produits d'entretien alcoolisés)

Si, lors de ce deuxième essai, le test reste positif, le conducteur ne devra en aucun cas débrayer l'EAD mais attendre les instructions d'un responsable de l'entreprise.

**L'EAD est un moyen de prévention et non de contrôle tel que prévu à l'article « m », donc les éventuelles conséquences de son usage (blocage du véhicule) ne peuvent donner lieu à sanction. En revanche, il peut donner lieu à la mise en œuvre de la procédure prévue à l'article « m ».**

