prst
2016-2020
Plan Régional
Santé au Travail
Hauts-de-France

LE RISQUE ROUTIER
Foire aux questions : nos experts vous répondent

Liberté • Egalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
PRÉFET
DE LA RÉGION
HAUTS-DE-FRANCE

l'Assurance Maladie
RISQUES PROFESSIONNELS

VOTRE INTERLOCUTEUR EN RÉGION :
Carsat Retraite & Santé au travail
Hauts-de-France

Introduction

Avec chaque année près de 500 décès et environ 30 000 blessés dont 4 500 blessés graves, le risque routier est la première cause de décès au travail.

L'acte de conduite professionnelle concerne un nombre important de travailleurs de catégories très diverses : les commerciaux, les aides à domicile, les ouvriers de chantiers, les conducteurs routiers etc.…
Hors secteur du transport routier, la conduite professionnelle ne constitue pas forcément le cœur de métier des travailleurs mais cette activité présente souvent des effets induits ou différés sur la santé, effets liés :

- à l'organisation du temps de travail, aux temps de route, aux urgences et retards, aux modification de plannings ou de trajets,

- à l'organisation des déplacements, la disponibilité des véhicules, les pannes etc.

Outre les risques d'accident du travail, cela crée de la fatigue, du stress, éventuellement des troubles musculo-squelettiques.
Il faut évaluer ces risques pour ensuite les supprimer, les réduire ou les traiter en prévention, et ainsi agir concrètement sur le risque routier professionnel.

C'est ce que prévoit le Plan Régional Santé au Travail 3 (PRST 3). Ce PRST privilégie la prévention primaire qui vise à réduire ou supprimer le risque en valorisant la qualité de vie au travail comme levier de santé, de performance économique et social de l'entreprise.

L'action 1.22 du PRST 3 « Prévenir le risque routier professionnel » prévoit de sensibiliser et former les chefs d'entreprises à l'évaluation du risque routier et à sa prise en compte dans le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DU).

Pour répondre à cette demande, la Carsat et la Direccte, en lien avec les partenaires (PSRE, ECF, Finassur…), ont organisé des tables rondes connectées sur la prévention du risque routier professionnel en région Hauts-de-France en 2017 et 2018.

Dans la première partie, vous trouverez vos questions concernant les 5 étapes fondamentales de la démarche de prévention du risque routier.
Et la seconde partie reprend les questions les plus fréquentes posées par les entreprises à cette occasion.

PARTIE 01

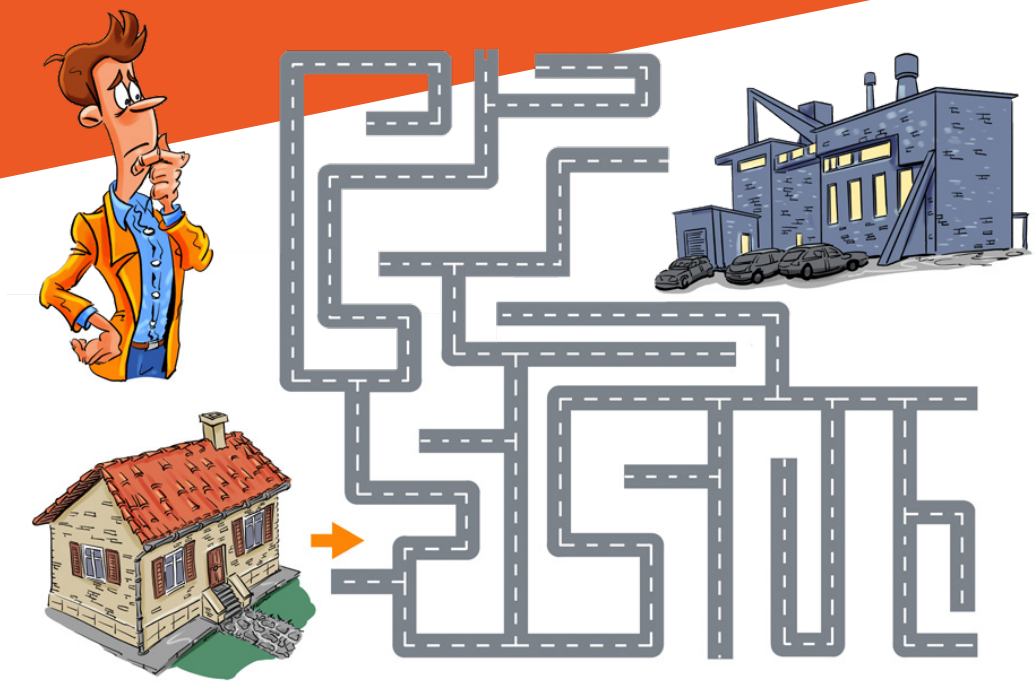
Vos questions concernant les 5 étapes fondamentales de la démarche de prévention du Risque Routier

Postulat : en tant que chef d'entreprise, suis-je responsable en cas d'accident de la route d'un de mes salariés ?

Oui, tout employeur a une obligation générale de santé et de sécurité envers ses collaborateurs. Pour respecter cette obligation légale, il y a 5 grandes étapes :

1. Evaluer vos risques professionnels, y compris le risque routier afin d'élaborer et de mettre en œuvre un plan d'actions de prévention
2. Gérer et organiser les déplacements au sein de votre entreprise
3. S'assurer du bon état des véhicules utilisés
4. Lutter contre les distractions au volant, et en particulier le téléphone
5. Former et sensibiliser vos salariés

Etape 1



Evaluer vos risques professionnels, y compris le risque routier afin d'élaborer et de mettre en œuvre un plan d'actions de prévention.

Dois-je inclure le risque routier dans mon Document Unique d'Evaluation des Risques ?

Le Document Unique ou Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels, a été créé par le décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001, en application des articles L4121-2 et L4121-3 du Code du travail. Le document unique est obligatoire pour chaque établissement ayant au moins un salarié.
Il permet la retranscription des risques identifiés auxquels sont soumis les salariés d'un établissement, et la mise en place d'un plan d'actions de prévention couvrant les dimensions techniques, humaines et organisationnelles.
Cette évaluation des risques doit être réalisée par unité de travail. Par exemple : une secrétaire qui va chercher le courrier, une équipe de commerciaux qui sont tous les jours sur la route, un chef de chantier qui amène ses compagnons sur le lieu de travail tous les jours, sont trois unités de travail pour lesquelles le risque routier est présent, mais de manière complétement différente. Une étude par unité de travail permettra d'identifier et de hiérarchiser ces risques et de proposer des mesures de prévention adaptées.
L'entreprise doit mettre en place des indicateurs pour surveiller la sinistralité, puis, faire un état des lieux de l'existant, pour ensuite, établir un plan d'actions sur le risque routier.

Focus : Le risque routier professionnel englobe le risque mission et le risque trajet domicile-travail et doit faire l'objet d'actions de prévention dans l'entreprise. Chaque accident de la route, doit faire l'objet d'une analyse et de la mise en place d'un plan d'actions pour supprimer le risque.

Auprès de qui dois-je communiquer sur le DU et quand faut-il le mettre à jour ?

Le DU doit-être connu de tous les salariés. Un avis affiché à un lieu accessible permet de les informer des modalités d'accès au DU. Il est indispensable de le mettre à jour et de le faire vivre au moins annuellement et lors de toute modification importante des conditions de travail, **(Articles L4121-2 et R4121-4 du Code du Travail).**
Par exemple : un accident survient, je le prends en compte, je l'analyse et je modifie mon plan d'actions.

Faut-il analyser les accidents de la route ?

Chaque accident du travail, y compris les accidents de la route doivent être analysés et évalués pour

élaborer un plan d'actions afin d'éliminer le risque. L'objectif de cette analyse n'est pas de déterminer des responsabilités, mais d'identifier les causes de l'accident. En agissant sur ces causes, vous éviterez qu'un accident identique se produise à nouveau.

Comment analyser un accident de la route ? Qui peut m'aider ?

L'analyse de l'accident peut être réalisée par l'entreprise ou confiée à un tiers. Le recours à un tiers, permet de faciliter le dialogue. Il est préférable de ne pas confier cette analyse au responsable hiérarchique de la victime. Ce débriefing vise à revenir objectivement sur les circonstances de l'accident, sans émettre de jugement et permet au collaborateur de déterminer son évitabilité.
Même si le conducteur n'est pas responsable, il faut analyser l'accident, pour mettre en place des actions préventives afin d'éviter les récidives.
L'objectif est de débanaliser l'accident et de faire réfléchir le conducteur afin de l'aider à identifier des leviers d'évitabilité.

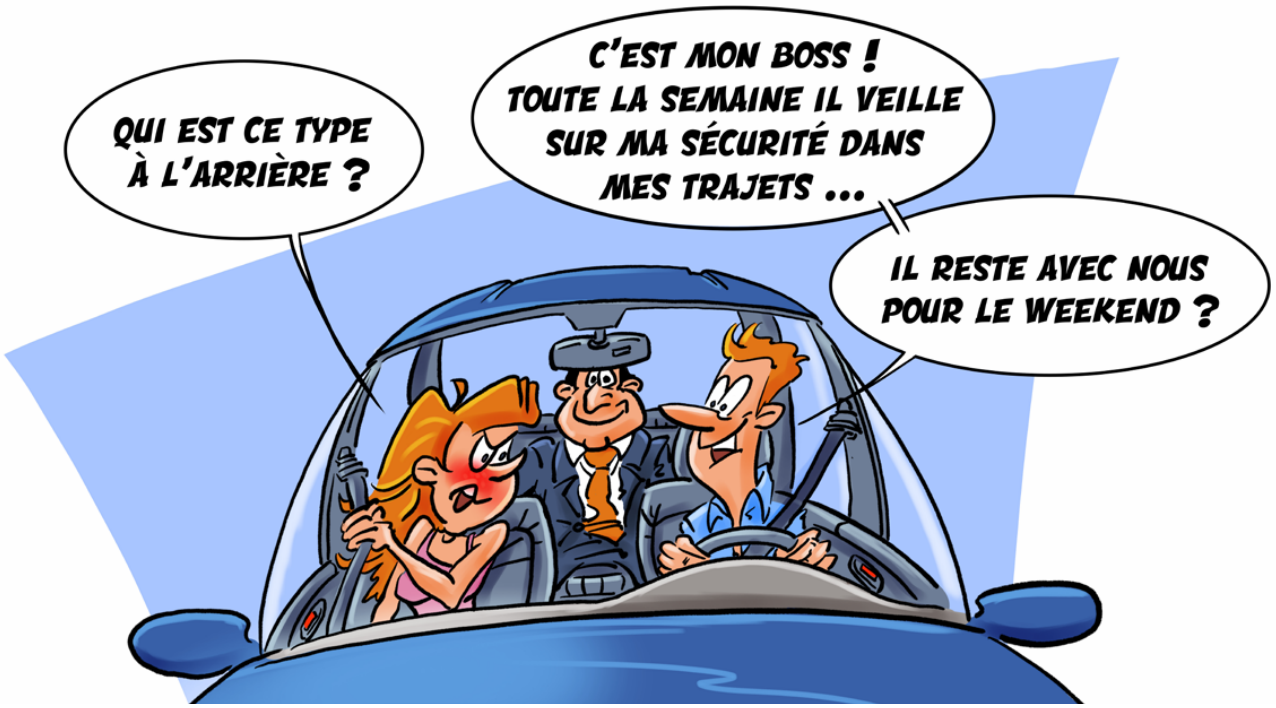
L'encadrement est-il également concerné par les actions de prévention ?

Il est impossible de mettre en place un plan d'actions efficace sans une volonté et un engagement réel et concret de la direction de l'entreprise.
Impliquer l'encadrement est indispensable pour mener à bien les actions de prévention :
- en prenant en compte le risque routier dans l'organisation du travail,
- en adoptant un comportement exemplaire,
- en étant garant de la mise en œuvre de la politique de prévention souhaitée par la direction.

Est-ce que je dois prendre en compte le trajet Domicile/Travail dans mes actions de prévention ?

Bien que les salariés ne soient pas sous votre subordination durant le trajet domicile-travail, vous êtes concerné par ce risque, car l'accident aura un impact sur le fonctionnement de l'entreprise.
Par exemple : un commercial qui a un accident de trajet le matin ne pourra pas assurer les rendez-vous prévus dans la journée. L'entreprise doit alors trouver une solution alternative : soit annuler les rendez-vous, soit remplacer le commercial. Elle est par conséquent impactée par la nécessité de prendre en compte le risque trajet.

Vous pouvez par exemple mettre en place des actions de prévention comme adopter des horaires flexibles compatibles avec les transports en commun, informer vos salariés sur la baisse de vigilance sur le trajet domicile-travail, sur l'importance de l'état de leur véhicule et les vérifications d'usage…



Etape 2

Gérer et organiser les déplacements professionnels

Le déplacement est-il toujours justifié ?

La performance de votre entreprise passe avant tout par l'optimisation des déplacements et l'organisation du travail.

Par exemple, privilégier des solutions alternatives telles que les réunions par vidéoconférence, la maintenance par téléphone ... évite de passer du temps sur la route, et donc de risquer un accident.

Lorsque le déplacement est obligatoire, vous devez vous assurer que vos salariés se déplacent en sécurité. Il faut donc tenir compte du temps de déplacement dans l'organisation du travail et favoriser les itinéraires les plus sûrs.

Par exemple, vous pouvez favoriser l'accès aux autoroutes payantes. Ce réseau routier, quatre fois plus sûr que le réseau traditionnel, est à privilégier pour la sécurité des conducteurs et salariés de l'entreprise, et pour le gain de temps éventuel généré sur la route.

Lorsque les salariés partent en déplacement assez loin et plusieurs jours, il est préférable d'opter pour la solution du découchage, car les allers-retours dans la journée font prendre des risques aux salariés.

Un de mes salariés peut-il refuser un trajet professionnel si les conditions météorologiques sont défavorables ?

Cela dépend de l'appréciation de la situation : s'il s'agit simplement de successions d'averses, il n'y a pas lieu de faire valoir son droit de retrait. En revanche, s'agissant d'une route particulièrement verglacée et impraticable et sur laquelle des accidents sont en train de se produire, le salarié peut refuser un déplacement ou un trajet professionnel à condition d'en informer son employeur de manière à respecter les conditions prévues par les textes.

Focus : Le droit de retrait est la possibilité dont dispose un salarié de se retirer d'une situation de travail en cas de danger. Le salarié doit avoir un motif raisonnable de penser que la situation présente un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé. Si les conditions d'exercice de ce droit sont réunies, un salarié peut donc légitimement refuser de travailler sans être sanctionné par son employeur ni subir de retenue sur salaire. Ce dernier ne peut pas non plus le contraindre à reprendre le travail tant que la situation persiste. Le salarié doit au préalable signaler à l'employeur ce danger. Il est recommandé de l'informer au préalable qu'il se retire de cette situation dangereuse, pour éviter toute requalification abusive en abandon de poste. Ce signalement peut être oral, il n'est pas obligatoirement écrit, Article L4131-1 du Code du Travail.

Certains de mes salariés viennent à vélo ou en moto, c'est dangereux, pourtant que puis-je y faire ?

Vos salariés peuvent utiliser le moyen de transport de leur choix sur le trajet domicile-travail. Pour autant, vous pouvez les inciter à privilégier des modes de transport plus sécurisés en :

- communicant sur la prise en charge forfaitaire de 50% de l'abonnement de transport en commun ;
- mettant en place des horaires de travail flexibles, compatibles avec les horaires des transports en commun ;
- développant le co-voiturage dans votre entreprise.

Lorsque vos salariés se déplacent en mission, vous pouvez interdire l'utilisation d'un véhicule « 2 roues ». Dans ce cas, vous pouvez privilégier les transports en commun, et si cela est impossible, mettre à disposition de vos salariés un véhicule adapté au déplacement à effectuer.

Est-ce que je dois informer le médecin du travail des postes exposant au risque routier ?

Focus sur La notion de postes « à risques »
Il existe plusieurs références à cette notion dans le Code du Travail ou dans la Jurisprudence des Hautes Cours. Selon la thématique, cette notion ne recouvre pas la même définition. Il est donc important de ne pas les confondre.

- Postes à risques / Suivi de l'état de santé des travailleurs :
Seuls les salariés occupant un poste dit « à risques » bénéficiera d'un suivi individuel renforcé, par le médecin du travail et donnant lieu à un avis d'aptitude au poste occupé.

Il s'agit des postes exposant :
- **A l'amiante**
- **Aux rayonnements ionisants (catégorie A et B)**
- **Au risque de chute de hauteur lors des opérations de montage/ démontage d'échafaudages….. (cf Article R4624-23 du Code du Travail).**

- Postes à risques / Formation renforcée à la sécurité des intérimaires / salariés en CDD et stagiaires : Lorsque les salariés intérimaires, stagiaires ou en CDD occupent un poste dit à « risques » au sein de l'entreprise utilisatrice, celle-ci est tenue de leur dispenser une formation renforcée à la sécurité. En l'absence d'une telle formation et de la survenance d'un accident du travail, la faute inexcusable de l'employeur est présumée établie.

Il s'agit :
- **Des travaux dangereux nécessitant une certaine qualification (conduite d'engins, machines dangereuses…)**
- **Des travaux exposant à certains « risques » (produits cancérigènes, mutagènes, reprotoxiques, bruit…)**
- **Des travaux pour lesquels une formation particulière est prévue par la réglementation (cariste, électricien…)**
  Cf Article L4154-2 du Code du travail - Circulaire DRT du 30 oct 1990 (art 4.1.2.1).

- Postes à risques / Alcootest et tests salivaires :
L'employeur a la possibilité d'imposer un test d'alcoolémie ou un test salivaire aux salariés qui occupent un poste « à risques » défini comme suit :
- **conduite de véhicules**
- **conduite d'engins**
- **manipulation de substances dangereuses**
- **utilisation de machines dangereuses**
  (cf Cass soc 22 mai 2002 n° 99-45878 ; Cass soc 22 mai 2002 n°99-45878).

Les relations entre l'entreprise et la médecine du travail sont primordiales. Il doit y avoir une relation d'aller-retour permanent entre le service de santé au travail composé du médecin du travail et d'une équipe pluridisciplinaire.

La réforme de modernisation de la médecine du travail introduite par La loi 8 août 2016 a modifié en profondeur la visite médicale.

Depuis le 1er janvier 2017, il existe une présomption d'aptitude des salariés à leur poste de travail.
La visite médicale est remplacée par une visite d'information et de prévention initiale à l'embauche qui est réalisée par le médecin du travail ou par un infirmier. La périodicité tient compte de l'état de santé du salarié, du poste occupé et ne peut pas dépasser 5 ans. La visite d'information et de prévention n'aura pas pour objectif de vérifier l'aptitude du salarié mais de l'informer des risques liés à son poste.

Les visites médicales à proprement parlé, avec un avis d'aptitude ou une inaptitude rendu à l'issu de la visite, ne se font plus désormais que dans le cadre d'une surveillance individuelle renforcée et pour les postes à risques qui bénéficient d'un suivi régulier par le médecin du travail.

Ces postes à risques sont définis par le code du travail or le risque routier n'y figure pas.
Pour autant, le lien avec le médecin du travail existe toujours. L'employeur peut ajouter les postes de conduite sur la liste des postes à risques. Pour cela l'employeur doit motiver par écrit sa demande et demander l'avis au médecin du travail et au CSE (Comité Social et Economique) et s'assurer de la cohérence avec son DU, pour bénéficier d'une surveillance individuelle renforcée. En cas de doute, il pourra toujours demander une visite médicale pour un salarié.

Etape 3

S'assurer du bon état des véhicules utilisés.

Que puis-je faire pour gérer ma flotte de véhicules ?

Il est conseillé de mettre en place un carnet de suivi qui est l'un des éléments permettant d'assurer la sécurité des conducteurs, utilisateurs de la flotte automobile de l'entreprise. Le collaborateur peut y signaler les dysfonctionnements et les faire remonter très rapidement au niveau de sa hiérarchie ou du gestionnaire de la flotte. Au sein de votre entreprise, vous devez définir une procédure afin d'assurer la maintenance des véhicules de manière régulière et préventive en faisant réparer les défauts signalés par l'utilisateur.

Quels sont les équipements de sécurité obligatoires dans les véhicules ?

Depuis le 1er Juillet 2008, les véhicules doivent être dotés :

- d'un gilet de sécurité rétro-réfléchissant dans un endroit accessible de l'habitacle
- d'un triangle de signalisation de danger dans le coffre.

Article R416-19 du code de la route Modifié par **DÉCRET n°2015-514 du 7 mai 2015 - art. 1**

I. Lorsqu'un véhicule immobilisé sur la chaussée constitue un danger pour la circulation, notamment à proximité des intersections de routes, des virages, des sommets de côtes, des passages à niveau et en cas de visibilité insuffisante, ou lorsque tout ou une partie de son chargement tombe sur la chaussée sans pouvoir être immédiatement relevé, le conducteur doit assurer la présignalisation de l'obstacle en faisant usage de ses feux de détresse et d'un triangle de présignalisation.
En circulation, le conducteur doit disposer de ce triangle.

II. - Le conducteur doit revêtir un gilet de haute visibilité conforme à la réglementation lorsqu'il est amené à quitter un véhicule immobilisé sur la chaussée ou ses abords à la suite d'un arrêt d'urgence.

En circulation, le conducteur doit disposer de ce gilet à portée de main. Lorsqu'il conduit un véhicule à deux ou trois roues à moteur ou un quadricycle à moteur non carrossé, il doit disposer de ce gilet sur lui ou dans un rangement du véhicule.

En juillet 2012, tout automobiliste devait posséder un éthylotest aux normes européennes dans son véhicule. Deux appareils étaient autorisés :

- l'éthylotest jetable à usage unique qui est périssable et par conséquent, à renouveler régulièrement
- l'éthylotest électronique, réutilisable.

Article R234-7 du code de la route Modifié par DÉCRET n°2015-774 du 29 juin 2015 - art. 2

Tout conducteur d'un véhicule terrestre à moteur, à l'exclusion d'un cyclomoteur, doit justifier de la possession d'un éthylotest, non usagé, disponible immédiatement.

L'éthylotest mentionné au premier alinéa est électronique ou chimique. Il répond selon sa nature aux exigences fixées par le **décret n° 2008-883 du 1er septembre 2008 relatif aux éthylotests électroniques ou par décret N°2015-775 du 29 juin 2015** fixant les exigences de fiabilité et de sécurité relatives aux éthylotests chimiques destinés à un usage préalable à la conduite routière.

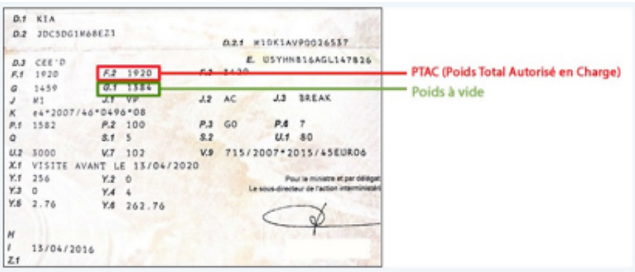
Sont considérés comme répondant à l'obligation prévue au premier alinéa, le conducteur d'un véhicule équipé par un professionnel agréé ou par construction d'un dispositif d'antidémarrage par éthylotest électronique homologué conformément à **l'article L. 234-17** ainsi que le conducteur d'un autocar équipé d'un dispositif éthylotest antidémarrage dans les conditions fixées à **l'article R. 317-24.**

Depuis le **22 mai 2020, le décret 2020-605 du 18 mai 2020** supprime l'obligation de détenir un éthylotest dans son véhicule. Par contre, les établissements de la nuit sont tenus de mettre à disposition de leurs clients, des éthylotests. Il est toutefois pertinent d'en avoir un avec vous.

Pensez également à d'autres équipements de sécurité, non obligatoires mais souvent très utiles voire indispensables : extincteur, grattoir pour les vitres, roue de secours, marteau brise-vitre, une trousse de secours…

Mes salariés transportent du matériel dans des véhicules utilitaires. Comment m'assurer qu'ils ne sont pas en surcharge ?

Ces informations se trouvent sur le certificat d'immatriculation et figurent obligatoirement sur la plaque de tare sur le côté droit du véhicule.



Un véhicule se trouve en surcharge à partir du moment où son poids réel dépasse son Poids Total Autorisé en Charge **(PTAC).**

Le **PTAC**, c'est le poids à vide **(PV)** + la charge utile **(CU)**. Il est très important de connaître cette valeur de **PTAC.**
Il faut savoir que la surcharge provoque une détérioration de la tenue de route, une augmentation du temps de freinage et une usure prématurée du véhicule notamment des pneus arrière.

Pour éviter les surcharges, on peut peser son véhicule avec les plates formes de pesée ou équiper le véhicule d'un dispositif embarqué d'évaluation de la charge **(voir document INRS ED 6114 de décembre 2011« Prévenir les risques de surcharge des VUL »).**

Article R312-2 du code de la route Modifié par décret n°2016-448 du 13 avril 2016 - art. 3 :

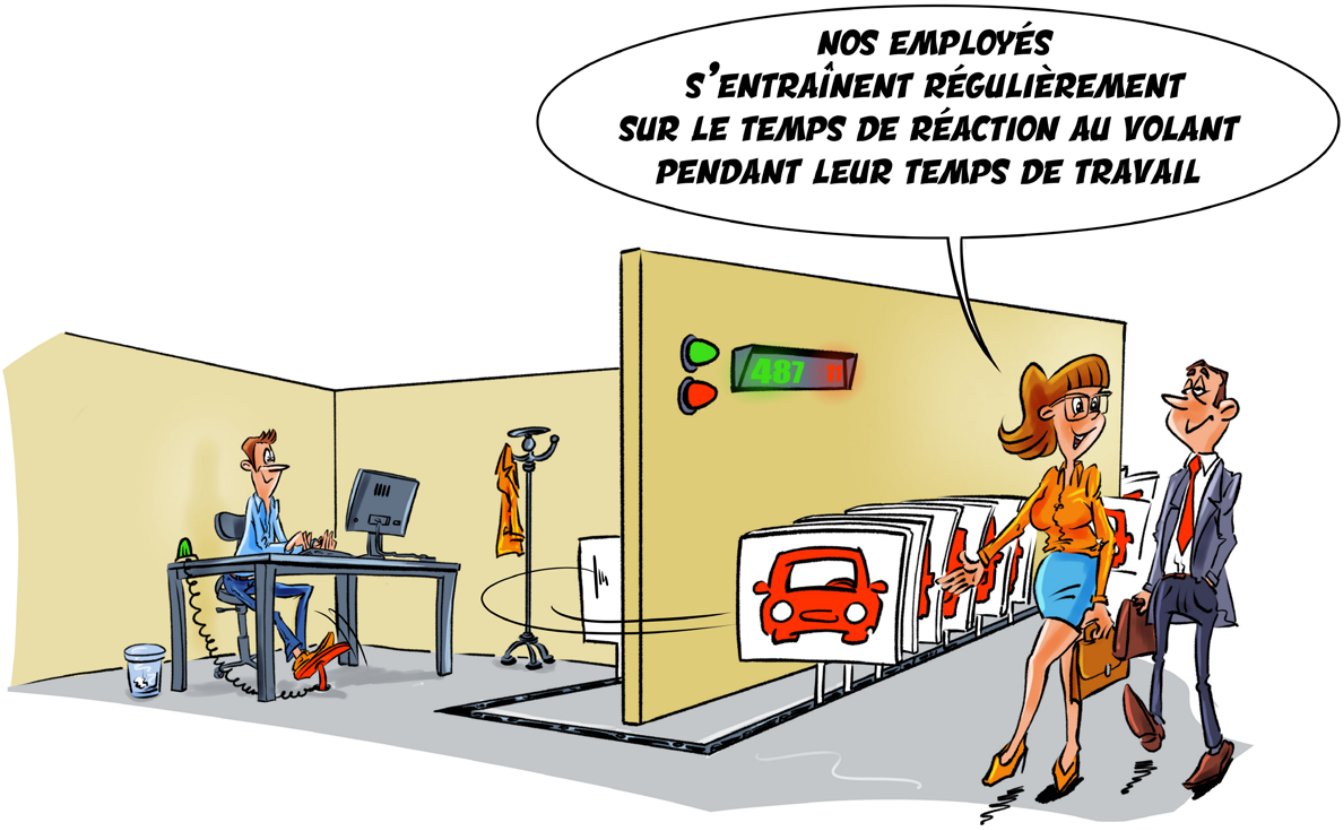
- Il est interdit de faire circuler un véhicule ou un élément de véhicule dont le poids réel excède le poids total autorisé en charge fixé par le service en charge des réceptions désigné par arrêté par le ministre chargé des transports ou par l'autorité compétente d'un Etat membre de la Communauté Européenne et inscrit sur le certificat d'immatriculation de chaque véhicule ou élément de véhicule;

- Il est interdit de faire circuler un véhicule ou un élément de véhicule dont un essieu supporte une charge réelle qui excède le poids maximal autorisé pour cet essieu;
- Il est interdit de faire circuler un ensemble de véhicules, un véhicule articulé ou un train double dont le poids total roulant réel dépasse le poids total roulant autorisé fixé par le service en charge des réceptions désigné par arrêté par le ministre chargé des transports ou par l'autorité compétente d'un Etat membre de la Communauté Européenne et inscrit sur le certificat d'immatriculation du véhicule tracteur.

Les conditions de circulation du véhicule tracteur d'un véhicule articulé même non attelé d'une semi-remorque sont déterminées par son poids total roulant autorisé.

Le ministre chargé des transports détermine par arrêté les modalités d'application du présent article et les conditions dans lesquelles des dérogations peuvent être accordées à certains ensembles de véhicules circulant à vitesse réduite et aux matériels de travaux publics.

Toute infraction aux dispositions du présent article ou à celles prises pour son application est punie :



a) Pour un véhicule ou un élément de véhicule d'un poids total autorisé en charge inférieur ou égal à 3,5 tonnes : de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe pour le dépassement jusqu'à 0,5 tonne du poids autorisé et, pour un dépassement supérieur, de la même amende prononcée autant de fois qu'il y a de tranches de dépassement de 0,5 tonne ;

b) Pour un ensemble de véhicules d'un poids total roulant autorisé inférieur ou égal à 3,5 tonnes : de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe pour le dépassement jusqu'à 0,5 tonne du poids autorisé et, pour un dépassement supérieur, de la même amende prononcée autant de fois qu'il y a de tranches de dépassement de 0,5 tonne ;

c) Pour un véhicule ou un élément de véhicule d'un poids total autorisé en charge supérieur à 3,5 tonnes : de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe pour le dépassement jusqu'à une tonne du poids autorisé et, pour un dépassement supérieur, de la même amende prononcée autant de fois qu'il y a de tranches de dépassement d'une tonne ;

d) Pour un ensemble de véhicules d'un poids total roulant autorisé supérieur à 3,5 tonnes : de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe pour le dépassement jusqu'à une tonne du poids autorisé et, pour un dépassement supérieur, de la même amende prononcée autant de fois qu'il y a de tranches de dépassement d'une tonne ;

e) Pour chaque essieu, de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe pour le dépassement jusqu'à 0,3 tonne du poids maximal autorisé pour cet essieu et, pour un dépassement supérieur, de la même amende prononcée autant de fois qu'il y a de tranches de dépassement de 0,3 tonne.

Toutefois, lorsqu'il est constaté une infraction aux dispositions du présent article en ce qui concerne le poids total autorisé en charge ou le poids total roulant autorisé, et qu'il est constaté concomitamment une infraction aux dispositions de **l'article R. 312-4** similaire, seule l'infraction la plus grave est retenue et réprimée.

Lorsqu'il est constaté une infraction aux dispositions du présent article en ce qui concerne la charge à l'essieu, et qu'il est constaté concomitamment pour le même essieu une infraction aux dispositions des **articles R. 312-5 ou R. 312-6**, seule l'infraction la plus grave est retenue et réprimée.

En cas de dépassement du poids autorisé excédant 5 %, l'immobilisation peut être prescrite dans les conditions prévues aux **articles L. 325-1 à L. 325-3.**

Mes salariés utilisent parfois leurs véhicules personnels pour des déplacements professionnels. Est-ce que je peux exiger qu'ils me présentent les documents de leurs véhicules ?

S'agissant d'un véhicule personnel, l'employeur ne peut pas imposer la vérification de la carte grise et du contrôle technique. Mais compte tenu de son obligation générale de veiller à la sécurité de ses salariés, le chef d'entreprise doit informer, sensibiliser les salariés et les inciter à rester à jour de leurs obligations.

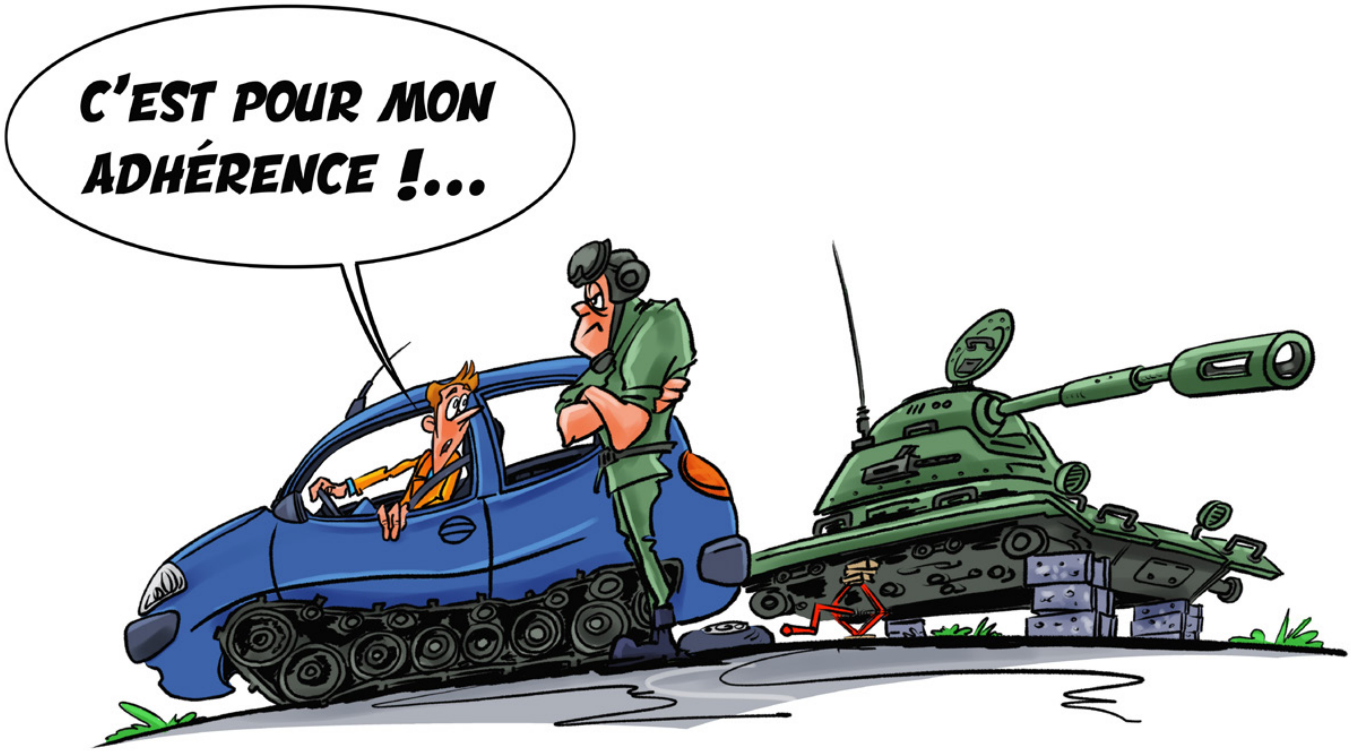
A ce titre la vérification de l'état du véhicule et notamment le contrôle technique sont des points de vigilance extrêmement importants.

Dans la plupart des cas, les indemnités kilométriques remboursées au salarié par l'entreprise ne couvrent pas uniquement le carburant mais aussi l'entretien du véhicule.

Vous pouvez également, organiser gratuitement pour vos salariés des opérations de contrôle de

leurs véhicules personnels ou créer un partenariat avec un centre de contrôle technique qui leur fera bénéficier d'une réduction.

Nb : la carte grise pourra être exigée par l'employeur uniquement pour justifier sur les trois dernières années le versement de la « prime transport » auprès de l'Administration **(cf. Circulaire DSS DGT 5b 2009-30 du 28 janvier 2009).**



Etape 4

Lutter contre les distractions au volant, et en particulier le téléphone

Pour éviter l'utilisation du téléphone portable au volant, est ce que je peux équiper les véhicules de l'entreprise d'un système bluetooth ?

Ce n'est pas parce qu'un chef d'entreprise choisit des véhicules équipés d'un système Bluetooth qu'il est déchargé de toutes responsabilités en cas d'accident. Le problème, c'est le manque de vigilance occasionné par la conversation téléphonique.

Le code de la route interdit spécifiquement : le téléphone tenu en main et le kit main libre non intégré. Les autres systèmes ne sont pas sanctionnables par les forces de l'ordre qui ne peuvent pas constater l'infraction.

Cependant, si un de vos collaborateurs est impliqué dans un accident corporel et que l'enquête fait ressortir qu'il était au téléphone via son kit main libre intégré (bluetooth), cet élément sera retenu comme un facteur aggravant. En effet, la distraction est la même que le téléphone soit tenu en main ou en kit main libre intégré, c'est la perte de vigilance liée à la conversation qui va générer le danger.

En tant que chef d'entreprise, votre responsabilité pourrait également être recherchée, si vous n'avez pas mis en place des actions permettant d'éviter de téléphoner au volant.

Code de la route : Le téléphone au volant est interdit d'après **l'article R412-6-1 du Code de la route.** L'utilisation du portable tenu en main en voiture ou à 2 roues, qu'il s'agisse d'un appel à l'oreille ou de l'envoi d'un SMS, est une infraction sanctionnée d'un PV avec une amende de 135€ et un retrait de 3 points sur le permis. Depuis le 1er juillet 2015, les oreillettes, écouteurs et casques sont aussi interdits. En cas d'accident corporel, le fait de causer, dans les conditions et selon les distinctions prévues à l'**article 121-3**, par maladresse, imprudence, inattention, négligence ou manquement à une obligation de prudence ou de sécurité imposée par la loi ou le règlement, la mort d'autrui constitue un homicide involontaire puni de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende.

En matière d'homicide involontaire, la simple inattention et/ou négligence constituent une faute pénale susceptible de caractériser l'infraction

Ex : une conductrice d'une voiture a percuté et tué un motard de 29 ans. Elle a comparu devant le tribunal correctionnel de Niort pour homicide involontaire par maladresse, négligence ou imprudence. Elle était au téléphone, en kit mains libres, avec sa mère.

Interdit même à l'arrêt moteur éteint :

Un **arrêt de la Cour de cassation du 2 février 2018** précise que le téléphone tenu en main est y compris interdit à l'arrêt moteur éteint. Pour utiliser le téléphone en voiture, il faut que le véhicule soit garé sur une place de stationnement ou alors à l'occasion d'un arrêt d'urgence en cas de panne.

Suite au **décret 2020-605 du 18 mai 2020** tout conducteur tenant un téléphone en main et commettant simultanément une autre infraction au code de la route en matière de règles de conduite, vitesse, croisement, dépassement, intersection et priorités de passage, aura droit a une rétention de son permis de conduire. Cette rétention pourra être suivie d'une suspension du permis de conduire pour une durée maximale de six mois.

Etape 5

Former et sensibiliser les salariés

Ai-je le droit de contrôler la validité du permis de conduire et de demander à mes salariés de déclarer toute annulation ou suspension de permis ?

Au moment du recrutement, pour un emploi qui implique la conduite d'un véhicule, l'employeur peut demander au candidat s'il possède un permis de conduire en cours de validité. Il peut exiger de voir l'original du permis, c'est d'ailleurs fortement recommandé. Cependant, il ne peut pas demander le nombre de points que possède le salarié. Le candidat est censé être de bonne foi dans ses déclarations.

En cours d'exécution du contrat, dans le cadre de son obligation de sécurité, l'employeur peut demander périodiquement au salarié de prouver qu'il est toujours titulaire du permis de conduire, puisqu'il est nécessaire à l'activité professionnelle.

Le contrat de travail et/ou le règlement intérieur peuvent prévoir que le salarié est tenu d'informer immédiatement l'employeur en cas de suspension ou de retrait (décision de justice) de son permis de conduire ainsi qu'en cas de perte de la totalité des 12 points. Si le salarié ne le fait pas, sa mauvaise foi dans l'exécution de son contrat de travail peut être retenue.

En cas d'accident, d'un salarié roulant sans permis, l'assureur ne pourra pas prononcer une déchéance de garantie. Il devra indemniser les tiers. Cependant, comme le conducteur est en situation de conduite illicite, l'assureur pourra demander le remboursement de l'indemnisation auprès du conducteur responsable.

Article L1221-6 du Code du travail
Article L223-7 du Code de la route

Mes salariés ont leur permis de conduire, est-il nécessaire de mettre en place des formations supplémentaires ?

Il y a des obligations légales et des catégories de permis de conduire adaptés au type de véhicule avec lequel on est amené à se déplacer par exemple voiture, camion…

En tant qu'employeur vous devez vous assurer que le salarié a reçu une formation adaptée au véhicule qu'il est amené à conduire.

Par exemple, même si votre salarié dispose d'un permis de conduire, vous devez cependant le former aux véhicules que vous mettez à sa disposition.

Est-ce que je dois sensibiliser mes salariés au risque routier ?

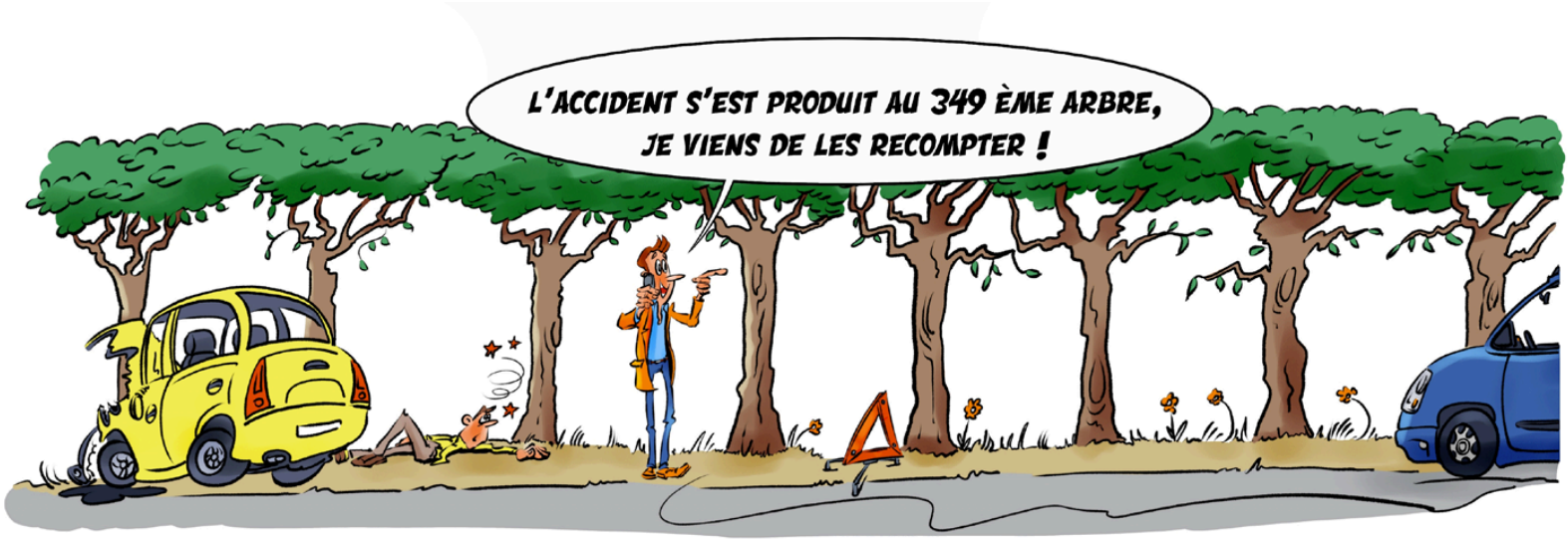
En complément des actions de prévention portant sur l'organisation du travail, la gestion des véhicules et la lutte contre les distracteurs au volant, vous pouvez encourager vos salariés à adopter des modes de conduite plus sûrs.

Pour cela, vous pouvez vous rapprocher :
- des associations et assureurs proposant des outils pédagogiques personnalisés et adaptés à la cible professionnelle.

- des pouvoirs publics proposant également des manifestations telles que la semaine de la sécurité routière, la semaine de la mobilité, l'infolettre de la Sécurité Routière…

La Sécurité Routière a mis également à disposition des entreprises un « kit de mobilisation interne » sur le site **entreprises.routeplussure.fr** pour favoriser la sensibilisation auprès des salariés.

PARTIE 02 Les questions récurrentes



Dans le cas spécifique du trajet domicile/travail, puis-je contrôler la validité du permis de conduire de mes salariés ?

Non, dans ce cadre-là, l'employeur ne peut pas demander la vérification du permis de conduire. Il s'agit d'une situation qui relève de la vie privée et donc de la responsabilité du salarié lui-même.

Est-ce que tous les salariés qui utilisent leur véhicule personnel ont un avenant au contrat d'assurance pour signaler qu'ils l'utilisent à titre professionnel ?

Bien souvent, les salariés ne signalent pas à leur assureur qu'ils utilisent leur véhicule personnel à titre professionnel. Il faut rappeler que tout déplacement demandé par l'entreprise est fait sous sa responsabilité vis-à-vis des tiers et aussi de son salarié (dommages corporels et matériels).

Exemple : Vous avez une secrétaire qui va chercher tous les matins le courrier à la poste, avec son véhicule personnel. Elle a un accident grave. On s'aperçoit que l'entreprise n'a pas de contrat spécifique de mission des collaborateurs et on constate également qu'à titre personnel, cette personne, par son contrat d'assurance, n'a pas une utilisation qui prévoit ce type de déplacement. Dans ce cas de figure, il n'y a pas d'intervention de l'assureur sauf pour les tiers qui seront indemnisés mais l'entreprise sera gravement condamnée.

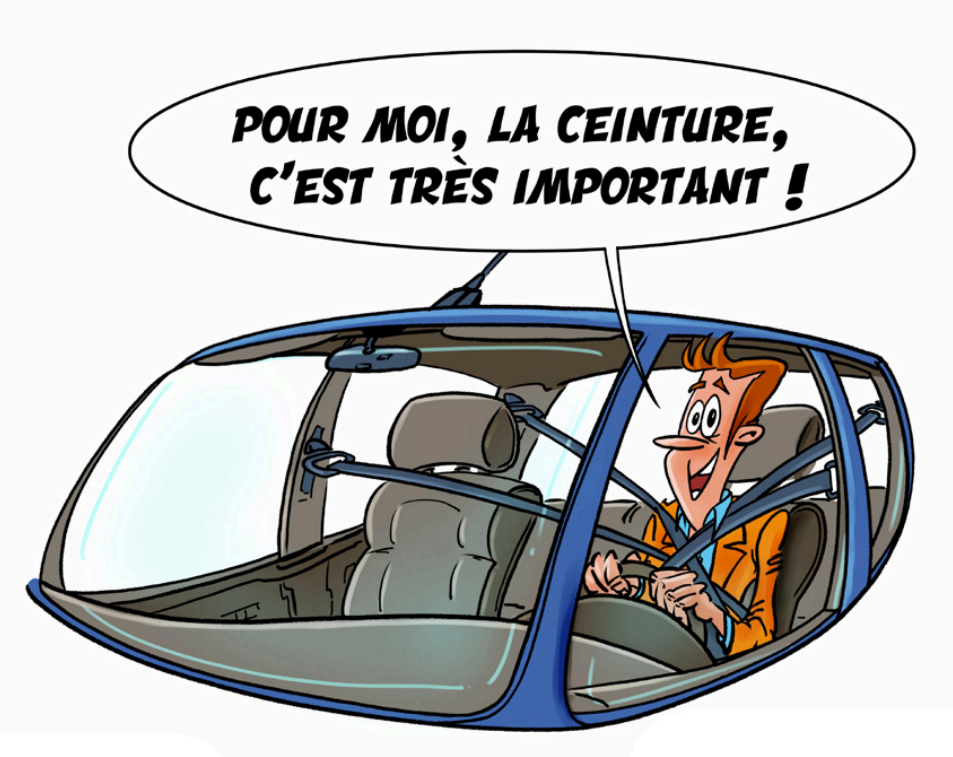
Pour vous prémunir vous pouvez souscrire à différents contrats d'assurance :

- « auto mission » qui couvre les véhicules des collaborateurs se déplaçant dans le cadre de leurs fonctions de façon occasionnelle ;
- « mission permanente » qui couvre soit des véhicules désignés pour tout déplacement, soit des personnes dénommées pour leurs déplacements professionnels seuls ;
- « flotte automobile » assurance qui permet de couvrir plusieurs véhicules dont l'entreprise est propriétaire (minimum 3 véhicules) à partir d'un seul contrat souscrit. Ce contrat permet au chef d'entreprise de disposer d'une garantie sur sa responsabilité civile personnelle pour tous les véhicules de sa flotte.

Vous pouvez également rembourser l'extension de garantie prise par votre salarié pour couvrir un usage professionnel.

Faut-il formaliser l'autorisation donnée à mes salariés d'utiliser leur véhicule personnel ?

Il est vivement conseillé de formaliser les déplacements, par exemple au moyen d'une autorisation de mission.



Une nouvelle réglementation a été mise en place quant à la désignation du conducteur, de quoi s'agit-il ?

La loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 qui est entrée en vigueur le 01/01/2017 nous indique dans son article L 121-6 que :

« Lorsqu'une infraction constatée selon les modalités prévues à **l'article L. 130-9** a été commise avec un véhicule dont le titulaire du certificat d'immatriculation est une personne morale ou qui est détenu par l'entreprise, le représentant légal de l'entreprise doit indiquer, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou de façon dématérialisée via le site https://www.antai.gouv.fr , selon des modalités précisées par arrêté, dans un délai de quarante-cinq jours à compter de l'envoi ou de la remise de l'avis de contravention, à l'autorité mentionnée sur cet avis, l'identité et l'adresse du salarié qui conduisait ce véhicule, à moins qu'il n'établisse l'existence d'un vol, d'une usurpation de plaque d'immatriculation ou de tout autre événement de force majeure ».

Le fait de contrevenir à cet article est puni de l'amende prévue pour les contraventions de quatrième classe, à cela s'ajoute l'amende prévue au code de la route pour l'infraction commise.

Si je constate des dépassements de vitesse, des comportements dangereux au volant via un système de géolocalisation puis-je sanctionner mes salariés ? Et quelles sont les mesures possibles et envisageables ?

La position de la CNIL est assez claire (cf. délibération du 4 juin 2015), ainsi que la jurisprudence concernant les systèmes de géolocalisation qui ne sont pas faits pour sanctionner les dépassements de vitesse. Tout au plus, il est possible de recueillir la vitesse moyenne par ce système.

Pour autant, cela ne veut pas dire que l'employeur ne doit rien faire quand il est informé de dépassements de vitesse ou de comportements à risque de son salarié par un autre moyen que la géolocalisation, par exemple, par infraction relevée par radar automatique… Dans ce cas, il doit intervenir. En cas d'accident du travail sur la route, sa responsabilité pénale peut être engagée.

Où puis-je trouver et existe-t-il des moyens pour communiquer sur le risque domicile-travail ?

Des flyers de sensibilisation existent, vous pouvez-vous adresser à la Carsat, à l'INRS, aux services de santé au travail….

Néanmoins ce qui est intéressant au niveau de l'entreprise, c'est de réfléchir de façon globale à l'organisation des trajets, sensibiliser, communiquer sur les risques dans le cadre du trajet domicile-travail, organiser les trajets, privilégier les transports en commun, adapter les horaires de travail, modes de transports alternatifs, le covoiturage, afin de limiter la prise du volant pour le trajet domicile-travail.

QUESTIONS ADDICTIONS

Focus : Le règlement intérieur est un document qui précise un certain nombre d'obligations, qui sont opposables aux salariés notamment en matière d'hygiène, de sécurité ou de sanctions.

Le salarié doit respecter ces obligations à l'intérieur de l'entreprise. Il est obligatoirement mis en place dans les entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 20 salariés, (NB : passage du seuil à 50 salariés à compter du 1ER janvier 2020 – Loi Pacte).

Le règlement intérieur s'impose à tous les salariés de l'entreprise, même s'ils ont été embauchés avant sa mise en application.

Il ne peut apporter des restrictions aux libertés individuelles si elles ne sont pas justifiées ni proportionnées au but recherché.

Tout projet de règlement intérieur doit être soumis pour avis au comité social et économique (CSE).

Le règlement intérieur et les avis des représentants du personnel doivent être transmis à l'inspecteur du travail, qui contrôle la légalité des clauses. Il doit ensuite être déposé au greffe du conseil des prud'hommes.

Il doit impérativement être affiché à la vue de tous.

Toutes ces conditions sont obligatoires pour rendre le règlement intérieur opposable aux salariés de l'entreprise.

Je soupçonne la consommation de substances addictives (alcool, médicaments et stupéfiants) dans mon entreprise, que puis-je faire ?

Si vous êtes confronté à des problèmes d'addiction, évoquez-les avec le médecin du travail qui vous accompagnera dans la mise en place de mesures collectives de prévention et dans la gestion des situations individuelles.

Puis-je contrôler la consommation d'alcool ou de stupéfiants de mes salariés ?

Le contrôle de consommation d'alcool ou de stupéfiants est possible sur certains postes et sous réserve de respecter certaines conditions. Les tests salivaires ne constituent pas un acte médical, c'est pourquoi il est possible pour un employeur, de les réaliser.

Ces contrôles ne sont possibles que sur les postes à risques et à condition de les avoir expressément prévus dans le règlement intérieur.

Les postes à risques sont définis par la jurisprudence des Hautes Cours. La conduite de véhicules en fait partie, **(Cass soc 22 mai 2002 n° 99-45878 ; Cass soc 22 mai 2002 n°99-45878).**

Avant de contrôler l'alcoolémie ou la consommation de stupéfiants, il vous appartient de dresser la liste des postes à risques dans votre entreprise en y intégrant les postes nécessitant des déplacements et de la soumettre pour avis aux élus du CSE et au médecin du travail.

Pour être licites, les tests de mesurage de l'alcoolémie et les tests salivaires doivent être encadrés de manière à préserver la dignité de la personne et le secret professionnel, et réalisés en présence d'un témoin. Ils peuvent être réalisés par l'employeur, le supérieur hiérarchique ou par un professionnel de santé, le règlement intérieur précisera utilement ce point. Les modalités de contrôle doivent permettre la contestation **(Cass, soc, 24 fév. 2004 n° 01-47000).**

NB : le médecin du travail ou l'infirmier ne peuvent se voir contraints à le faire en raison du respect du secret médical et de leur indépendance.

L'alcootest et le test salivaire peuvent servir de moyen de preuve à l'appui d'une sanction disciplinaire, si l'ensemble des conditions rappelées ci-dessus ont été respectées et que le règlement intérieur est valide **(Cass soc, 2 Juillet 2014, n0 13-13757 ; Cass, soc, 4 nov. 2015 n° 14-18574).**

EXEMPLES CONCRETS :

Quatre de mes salariés sont chauffeurs poids lourds, j'ai prévu la possibilité de contrôler l'alcoolémie dans mon règlement intérieur sur ces postes qui sont considérés comme des postes à risques. Est-ce que je peux imposer systématiquement à mes salariés un alcootest anti démarrage avant de prendre le volant ?

La réponse est non, **(CE, 1er Févr. 1980 n °06-361, Arrêt de la Cour de Cass, 2015).** On a des éthylotests anti-démarrages, mais on ne peut les utiliser et les imposer que dans des cas bien précis (cf. plus loin).
Concernant les tests aléatoires, ils ont été admis par la jurisprudence uniquement s'ils sont prévus au règlement intérieur et qu'ils sont justifiés. Un arrêt du Conseil d'Etat vient préciser qu'il est possible de les réaliser sur des postes hypersensibles, où un simple défaut de vigilance pourrait entraîner un accident grave pour le salarié lui-même, les autres salariés ou les tiers, (arrêt de 2016).

L'employeur peut-il exiger la tolérance « zéro alcool » au sein d'un règlement intérieur ?

Il est possible d'interdire toute consommation ou imprégnation d'alcool sur le lieu de travail sous réserve de pouvoir justifier que les postes concernés présentent un risque particulièrement élevé pour les salariés et/ ou pour les tiers **(CE, 08.08.2019 n°04.20434).**

Il s'agit d'un revirement de jurisprudence.
Pour être opposable, son champ d'application doit être impérativement précis et cibler les postes dont les titulaires seront soumis à une « tolérance zéro alcool ». Il faut produire les fiches de postes correspondantes et y faire référence dans l'annexe au règlement intérieur. Et il faut être en capacité de justifier le caractère particulièrement élevé du risque, par exemple, en prévoyant dans la clause du règlement intérieur, un renvoi au document unique d'évaluation des risques professionnels qui analyse et évalue le risque routier comme étant particulièrement élevé.

Que se passe-t-il en dehors de l'entreprise ? Est-ce que je peux interdire à mes salariés de consommer de l'alcool ? Est-il possible de le faire pour les salariés en déplacement ?

Le règlement intérieur peut vous permettre d'interdire aux salariés la consommation d'alcool pendant les repas, dès lors que les salariés prennent leur repas en entreprise et qu'ils occupent des postes dits «hypersensibles» (cf. tolérance zéro alcool évoquée ci-dessus).

Le règlement intérieur peut vous permettre de contrôler l'alcoolémie pendant les déplacements pour les postes à risques en dehors de l'entreprise pour les personnels itinérants (chauffeurs routiers, etc.)
NB : ces tests ne sont opposables qu'à condition de respecter toutes les conditions rappelées plus haut.

Attention ! Ne pas envoyer un salarié en déplacement sous l'emprise d'alcool ou de stupéfiant.
En dehors de l'entreprise, le salarié jouit d'une liberté individuelle que l'employeur ne peut restreindre ; mais le salarié ne peut occuper son poste de travail s'il est imprégné d'alcool. Il s'agit d'un manquement à une obligation découlant du contrat de travail dès lors que le salarié ne peut plus respecter ses obligations, **Cass soc 27 mars 2012 n°10-19915.**

Exemple : L'un de mes salariés occupe un poste de commercial. Il a pris son déjeuner dans un restaurant, en dehors de l'entreprise. A son retour dans l'entreprise, il s'apprête à prendre son véhicule de fonction pour se rendre à un rendez-vous. Bien que la consommation d'alcool ait eu lieu en dehors de l'entreprise, l'employeur peut soumettre son salarié à un alcootest si toutes les conditions rappelées plus haut sont respectées. Le salarié ne peut reprendre son travail en état d'ébriété.

Est-ce que le salarié peut refuser de se soumettre à un test d'alcoolémie ?

A partir du moment où le contrôle de l'alcoolémie est prévu dans le règlement intérieur, qu'il s'agit effectivement d'un poste à risques, et que toutes les conditions rappelées plus haut sont bien respectées, le salarié ne peut pas refuser de se soumettre au test. A défaut, ce refus pourrait constituer une faute pouvant être sanctionnée, **Cass, soc, 24 fév. 2004 n°1-47 000.**

En revanche, si le salarié n'occupe pas un poste à risques son employeur ne peut pas imposer ce test.

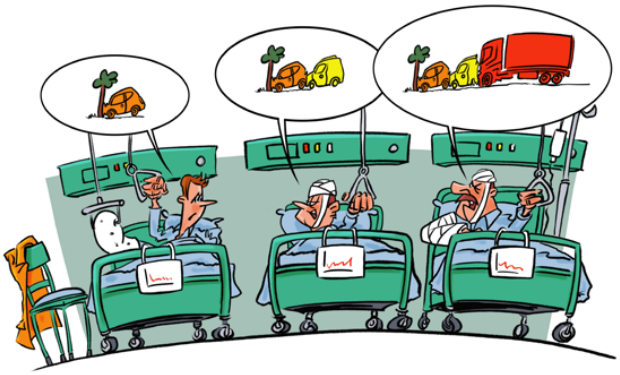
En cas d'alcootest positif, le salarié peut il être sanctionné ?

Il peut être sanctionné dès lors qu'il constitue un manquement à une obligation découlant du contrat de travail du salarié et que son état ne lui permet plus de respecter ses obligations contractuelles, **(Cass soc 22 mai 2002 n°99-45878).**

Que dois-je faire en cas de test positif à l'alcool ou aux stupéfiants ?

En cas de test positif, première chose à faire, interdire au salarié de conduire un véhicule ou d'occuper un poste à risques.

Etablir préalablement un protocole intégré au règlement intérieur pour organiser le retour au domicile. Ne pas le faire soi-même. Ne pas prendre la responsabilité de reconduire la personne, si nécessaire, alerter les services de santé au travail.
On conseille d'appeler les secours. Si les secours ne se déplacent pas, vous pouvez tenter de retenir le salarié dans l'entreprise jusqu'à ce qu'il soit capable de repartir chez lui en sécurité, tout en veillant à ce qu'il ne puisse pas porter atteinte à sa propre sécurité ou à celle d'un tiers. Vous pouvez aussi appeler un proche du salarié pour le reconduire à son domicile, en sécurité.



Peut-on faire tester l'alcoolémie du chauffeur du bus qui transporte des enfants dans le cadre d'une sortie ?

Un car de plus de 9 places avec chauffeur est automatiquement équipé d'un Ethylotest Anti-Démarrage (E.A.D.)

Les minibus ne sont pas équipés d'éthylotest. Dans ce cas, si le chauffeur est salarié d'une entreprise prestataire, il est nécessaire de se mettre d'accord avec la structure.

L'éthylotest est-il toujours obligatoire dans les véhicules ?

Depuis le **22 mai 2020**, date d'entrée en vigueur du **décret n° 2020-605** du Code de la route, détenir un éthylotest dans son véhicule n'est plus obligatoire. Par contre, la sanction encourue par les établissements de la nuit a été renforcée en cas de non-respect des consignes relatives à la mise à disposition d'éthylotests pour leurs clients. Toutefois, il est vivement conseillé d'en avoir un avec vous.

Offre de service

Si vous souhaitez connaitre nos offres de services, vous pouvez nous contacter :

Carsat Hauts-de-France

11 Allée Vauban, 59662 VILLENEUVE D'ASCQ CEDEX

www.carsat-hdf.fr - www.entreprendre-ensemble.info
Mail : risque.routier@carsat-nordpicardie.fr

Chambre de Commerce et d'Industrie (CCI) région Hauts-de-France

299 Boulevard de Leeds, 59000 LILLE
Téléphone : **03 20 63 79 79**

hautsdefrance.cci.fr
Mail : a.meissner@hautsdefrance.cci.fr

La Cité des entreprises

40 Rue Eugène Jacquet, 59700 MARCQ-EN-BARŒUL

Tél : **03 20 99 45 35**

www.lacitedesentreprises.com

Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE)

Les Arcades de Flandre - 70, rue Saint Sauveur

BP 456, 59021 LILLE CEDEX
Tél. : **03 20 96 48 60**
Fax : **03 20 52 74 63**
Site d'Amiens
40, rue de la Vallée, 80042 AMIENS CEDEX 1
Tél. : **03 20 96 48 60**

www.hauts-de-france.direccte.gouv.fr

Direccte - Unité départementale (UD) de l'Aisne

Cité Administrative, 02016 LAON Cedex

Tél : **03 23 26 35 00**

Fax : **03 23 20 18 98**

Mail : picard-ut02.direction@direccte.gouv.fr

Direccte - UD Nord - Lille

Immeuble «Le République» - 77, rue Léon Gambetta - BP 665 - 59033 Lille Cedex

Tél : **03 20 12 55 55**

Fax : **03 20 42 08 85**

Mail : npdcp-ud59l.direction @direccte.gouv.fr

PSRE (association pour la Promotion et le suivi de la Sécurité Routière en Entreprise)

« Pour la maîtrise du risque routier en entreprise »

National : 26 Bd Haussmann, 75009 Paris - tel. **01 40 73 86 90** - *psre@orange.fr*

Région Hauts de France : tel. **07 87 53 75 03**,

Mail : partage.alain-psre@bbox.fr

www.asso-psre.com

ECF (Ecole de Conduite Française)

ECF Prévention vous accompagne dans votre démarche de réduction du risque routier et vous proposant des offres répondant à vos besoins spécifiques (diagnostic, communication, formation…)

Christophe VERAGUE – Coordinateur ECF Prévention

Téléphone : **03 20 17 71 50** – **06 50 55 73 70**

www.ecf.asso.fr/

Mail : Christophe.verague@ecf-cft.com

FINASSUR

29 Rue du Professeur Perrin - 59170 CROIX

Téléphone : **03 20 66 22 10**

www.finassur.eu

Mail: Dany.chatellier@finassur.eu

Conception et impression Carsat Hauts-de-France / juillet 2020