

RISQUE ROUTIER ET REGLEMENT INTERIEUR

Principes et préconisations de base



EDITION
2017 / 2018

CODE
DU
TRAVAIL

Code du Travail

L'employeur doit prendre les mesures de prévention nécessaires pour organiser les déplacements, pour réduire l'exposition au risque routier, assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs, y compris les temporaires (art. L 4121-1).

Le risque routier fait partie intégrante des risques professionnels. Il doit être évalué et suivi d'actions de prévention dans le Document Unique d'évaluation des risques (Document obligatoire : décret 2001-1016 du 5/11/2001). En cas d'accident, la responsabilité de l'employeur pourra être recherchée au titre de son obligation de sécurité de résultat.



Ne pas se contenter de reprendre les articles du Code du Travail, mais les adapter à la structure !

Le règlement intérieur : un outil dynamique pour la prévention du risque routier !

- il est obligatoire dans les structures de plus de 20 salariés (conseillé pour les structures de moins de 20 salariés) (art. L. 1311-1 et 2).
- les mesures d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité doivent notamment y être prévues (art. L 4122-1). Les sanctions encourues en cas de non-respect doivent y être précisées.
- il a force obligatoire dans la structure.
- il est écrit par l'employeur (art. L 1321-1 et suivant) et soumis à l'avis des représentants du personnel.

EDITION 2017

CODE
DE LA
ROUTE

Code de la Route

L'employeur

La responsabilité de l'employeur peut être engagée devant les infractions à la vitesse, au temps de travail ou à la surcharge du véhicule (art R 121-1, 121-2, 121-3).

Le salarié

La responsabilité du salarié est toujours recherchée en cas d'infraction au Code de la Route.

Autorisation de conduire

Pour les salariés qui sont amenés à utiliser leur véhicule personnel ou professionnel afin d'accomplir la mission qui leur a été confiée par leur employeur, le Règlement Intérieur précise que :

L'employeur

- instaure le contrôle périodique de la validité du permis de conduire et vérifie son adéquation avec le type de véhicule utilisé. L'autorisation de conduite tiendra compte également des recommandations émises lors de la visite d'information et de prévention effectuée dans le cadre du suivi individuel du salarié ou en cas d'orientation (art. L. 4624-1 et 13).

- indique que les amendes et retraits de points liés aux infractions au code de la route commises par un salarié dans le cadre du travail lui seront imputés.

La loi du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^{ème} siècle oblige désormais les employeurs à communiquer aux autorités l'identité du salarié à qui a été confié un véhicule de l'entreprise avec lequel a été constatée une infraction au Code de la route (article L.121-6 du Code de la route).

Le salarié

- doit prévenir sans délai son employeur en cas de perte de la totalité des points de son permis ou en cas de retrait.

- doit s'assurer qu'il peut conduire sans danger pour lui et autrui.

- doit intégrer dans son comportement les règles de bonne conduite comme le civisme au volant et le respect du Code de la Route.



Véhicules : un respect des procédures

Le règlement intérieur :

- précise que les véhicules de la structure sont des outils de travail, leur utilisation est soumise à une autorisation préalable de l'employeur.

- mentionne que tout salarié doit conserver en bon état le matériel et les équipements confiés par son entreprise. Il peut se référer aux procédures d'entretien en vigueur (check-list de vérification, carnet de suivi et d'entretien...)

Cf. www.inrs.fr > brochure ED 6055.

L'utilisation en toute sécurité de certains véhicules nécessite une formation (Véhicules Utilitaires Légers, manœuvres avec remorques ...) et le respect des conditions de chargement et d'arrimage.



Téléphone au volant : le risque d'accident multiplié par 5 !

Le Règlement Intérieur doit mentionner :

- l'interdiction du portable au volant (art. R412-6-1 du Code de la Route).
- que toute communication téléphonique, y compris avec un kit main libre, doit être effectuée à l'arrêt sur un emplacement sécurisé.



Nécessité d'établir un protocole de communication en adéquation avec les besoins.

**Cf. www.carsat-sudest.fr >
Brochure DT 50**



Alcool : interdiction de conduire avec un taux d'alcool égal ou supérieur à 0.5 gramme par litre de sang !

Le Règlement Intérieur précise que :

- aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et poiré n'est autorisée sur le lieu de travail (art. R 4228-20 du Code du Travail). Il est recommandé de limiter les quantités distribuées au restaurant d'entreprise ainsi que celles qu'il est possible d'introduire ou de consommer sur le lieu de travail.
- il est interdit de pénétrer ou de demeurer dans l'entreprise et sur les chantiers en état d'ivresse (art. R 4228-21 du Code du Travail).
- tout « pot de l'amitié » doit avoir reçu une autorisation préalable de l'employeur mentionnant l'horaire et le lieu de la manifestation, en rappelant l'interdiction

de boissons alcoolisées.

Un contrôle d'alcoolémie (de type alcootest) peut être pratiqué par l'employeur sur tout salarié présentant des signes d'ébriété, et dont les fonctions sont de nature à exposer les personnes ou les biens à un danger (postes à risques). Le contrôle est destiné à faire cesser immédiatement une situation dangereuse.

Une liste des postes à risques (conduite de véhicules, travail en hauteur, manipulation de produits, etc.) pouvant faire l'objet d'un dépistage doit être dressée au sein de l'entreprise et annexée au règlement intérieur après avis des représentants du personnel.



La procédure mise en place (dépistage d'alcoolémie par une personne habilitée désignée par la direction de l'entreprise, présence d'une tierce personne pour garantir l'impartialité, possibilités de contestation et de contre-expertise, prise en charge du salarié contrôlé positif...) sera dûment précisée.



Pour la Cour de cassation (Cour de Cassation, Chambre sociale, du 24 février 2004, 01-47.000), le résultat positif à un test de dépistage peut amener l'employeur à engager légitimement une procédure disciplinaire à l'encontre du salarié concerné (faute grave notamment si le salarié occupe un poste à risques).

Drogue – les stupéfiants : « Un usage interdit par la loi ! »

L'introduction et la consommation de stupéfiants dans le milieu professionnel ne fait pas l'objet de dispositions spécifiques dans le Code du Travail. Il s'agit néanmoins de produits illicites qui relèvent du Code Pénal. La consommation de produits stupéfiants par des salariés peut constituer un facteur aggravant de risque professionnel à certains postes de travail.

Le règlement intérieur : il est interdit d'introduire ou de consommer des stupéfiants au sein de l'entreprise et sur les chantiers.



Un contrôle de consommation récente de substances stupéfiantes (de type test salivaire) peut être pratiqué par l'employeur ou un supérieur hiérarchique (doit respecter le secret professionnel sur ses résultats) sur tout salarié présentant des signes de consommation pour lesquels l'emprise de la drogue constitue un danger particulièrement élevé pour lui-même ou pour les tiers.

Une liste des postes à risques (conduite de véhicules, travail en hauteur, manipulation de produits ...) pouvant faire l'objet d'un dépistage doit être dressée au sein de l'entreprise et annexée au règlement intérieur après avis des représentants du personnel.

La procédure mise en place (dépistage des substances par l'employeur ou par un supérieur hiérarchique, possibilité de contester le test salivaire par un autre test ou une contre-expertise médicale à la charge de l'employeur si le test est positif, prise en charge du salarié contrôlé positif ...) sera dûment précisée (Conseil d'Etat, décision numéro 394178, lecture du 2/12/2016).

Médicaments : risque d'altération de la conduite !

Le Règlement Intérieur préconise que tout salarié devant conduire doit s'assurer qu'il peut le faire sans danger pour lui et pour autrui, notamment en cas de prise de médicaments.

Il peut se renseigner auprès du médecin, ou du pharmacien sur les effets des médicaments prescrits, et prendre connaissance des pictogrammes.



Conduire est un acte de travail !