

La conduite dans le milieu professionnel : pas si simple à gérer

Permis à points, addictions diverses, CBD, visite médicale périmée, radar automatique... la conduite d'un véhicule pour le travail peut générer des risques variés allant de la simple désorganisation du travail (suspension du permis de conduire d'un chauffeur/livreur) à la mise en cause éventuelle de la responsabilité du dirigeant à la suite d'un accident de personne. Petit tour d'horizon de différentes problématiques et de solutions de prévention à mettre en place.

Permis à points

Devant l'obligation générale de sécurité qui incombe à chaque employeur, la responsabilité du chef d'entreprise peut être recherchée en cas de conduite d'un salarié sans permis valide. Pour autant, la réglementation ne prévoit pas d'aviser l'employeur pour un conducteur salarié

subissant une suspension de son permis.

De ce fait, il est impossible pour l'employeur de pouvoir consulter seul la validité du permis de conduire ou le nombre de points restants.

La première chose à faire est d'insérer une clause dans le contrat de travail imposant au salarié d'informer l'employeur de la suspension ou du retrait du permis de conduire.

(Cf. QR code 1 : modèle de contrat de travail)

Il est conseillé au dirigeant de mettre en place un système pour être informé régulièrement de la validité du permis de conduire de ses conducteurs.

(Cf. QR code 2 : prévenir la conduite sans permis d'un salarié)

Concernant le cas spécifique du permis poids lourd qui nécessite, en plus de la validité d'une visite médicale (tous les 5 ans généralement), le raisonnement est identique. Même s'il est de la responsabilité du conducteur d'être à jour de sa

visite médicale, si l'échéance est dépassée, son permis est suspendu et il ne peut conduire un véhicule d'entreprise.

Addiction à l'alcool ou au stupéfiant

Pour certains travaux dangereux, comme l'utilisation d'un appareil de levage ou d'un véhicule, la conduite sous l'emprise d'alcool ou de stupéfiant est dangereuse.

Dans le cadre de son dispositif « haut degré de solidarité », la branche propose la mise en place d'actions de prévention des addictions.

(Cf. liens 3 : HDS)

La prévention peut aussi passer par la mise en place de contrôle d'alcoolémie ou de détection de stupéfiants. Le règlement intérieur prévoit, sous certaines conditions, le recours à des alcootests ou des tests salivaires de détection de consommation de drogues.

(Cf. QR code 4 : règlement intérieur)

CBD

Le cannabidiol (CBD) non médical est autorisé en France, car il n'est pas considéré comme un stupéfiant. Pour autant, la Cour de cassation a précisé que la conduite d'un véhicule après avoir consommé du CBD équivaut à une conduite

sous emprise de stupéfiant, donc sanctionnée par le code de la route, peu importe la dose absorbée. Ceci pourrait conduire à un retrait de 6 points sur le permis de conduire.

À noter que lors d'un contrôle routier, le test salivaire peut être positif au cannabis et dérivé de type CBD jusqu'à 8 jours, s'il s'agit d'un consommateur intensif et quotidien (24 h pour un usage régulier et 8 h pour un usage occasionnel). (Cf. QR code 5)

La consommation étant légale, la prévention passe par l'information des salariés et par le suivi de la validité du permis.

Radar automatique (dénonciation)

Depuis le 1^{er} janvier 2017, lorsqu'une infraction est constatée par ou à partir des appareils de contrôle automatique avec un véhicule appartenant à l'entreprise, le chef d'entreprise a l'obligation de dénoncer le salarié.

En cas de non-dénonciation, une amende prévue pour les contraventions de la 4^e classe est due, dont le montant peut aller jusqu'à 3750 € pour les personnes morales (le plus souvent 450 €).



1



2



3



4



5