

Comment gérer le risque routier ?

J
Jean-Emmanuel Ray est professeur à l'Ecole de droit de Paris-I-Panthéon-Sorbonne

Les accidents liés à un déplacement professionnel sont la première cause de mortalité au travail, avec 483 morts et 4 520 hospitalisations en 2015. Selon un sondage IFOP de septembre 2016, 69 % des salariés reconnaissent téléphoner au volant, 68 % dépasser les limitations de vitesse, un quart estimant y être obligés par leurs conditions de travail. Quelle est la responsabilité de l'employeur ?

Lorsque la charge de travail est manifestement incompatible avec le temps imparti, la faute inexcusable de l'employeur – et une partie de l'amende (article L. 121-1 du code de la route) – n'est pas loin... La gestion du risque routier ressort de l'obligation de prévention pesant sur le chef d'entreprise, au titre de l'article L. 4121-1 du code du travail : « L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. » Mais elle ressort aussi de l'obligation de sécurité pesant sur le salarié, car l'intérêt général est en cause : « Il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail » (article L. 4122-1).

S'agissant d'ordre public absolu, ni le contrat ni une convention collective ne peuvent inciter à des comportements à risques, même si le conducteur y trouve de gros avantages. La convention collective des transports routiers exclut « les rémunérations incitant directement ou indirectement

au dépassement de la durée du travail ou des temps de conduite autorisés, telles que des primes calculées en fonction des distances parcourues et/ou du volume des marchandises transportées ».

Pourquoi ne pas contrôler les excès de vitesse par GPS ? Parce que la jurisprudence stipule que, hormis le tachygraphe légal des poids lourds, « des personnes privées ne peuvent mettre en œuvre des techniques visant à faire directement apparaître des données relatives aux infractions au code de la route ».

Formation à la « conduite responsable »

Alors, que faire ? Début octobre, de grandes entreprises ont pris « sept engagements pour la sécurité des déplacements professionnels » : « limiter aux cas d'urgence les conversations téléphoniques au volant » ; « sobriété sur la route » ; « intégrer des moments de repos dans le calcul des temps de trajet » ; « ne pas accepter les dépassements des vitesses autorisées ». Mais aussi, formation à la « conduite responsable », rappel des consignes de sécurité routière intégrées au règlement intérieur, voire éthylotest antidémarrage.

Et à l'arrivée, licenciement pour faute grave du conducteur dangereux. En revanche, le chauffeur s'étant vu retirer son permis faute de points ne pourra être licencié pour faute, même si son contrat l'a prévu. C'est l'impossibilité de poursuivre son activité, trouble objectif au fonctionnement de l'entreprise, qui pourra le justifier. Avec indemnités de préavis et de licenciement. ■