


DEUX MOTS DE SECURITE DU TRAVAIL

La lettre d'information d'  **ACOSSET**

Octobre 2019

VERIFICATION DU PERMIS DE CONDUIRE : QUE PEUT FAIRE L'EMPLOYEUR ?

Le débat existe toujours sur la possibilité pour l'employeur d'être informé du nombre de points du permis de conduire des salariés. Il faut savoir que si l'employeur ne peut avoir accès aux informations relatives au nombre de points, il dispose cependant de plusieurs moyens pour vérifier l'aptitude à conduire de ses salariés.

Il est crucial pour l'entreprise de mettre en place tous les moyens afin de prémunir ses salariés contre le risque d'accidents de la route ; cela entre en effet dans son obligation d'assurer la santé et la sécurité de ses employés. De plus, en cas d'accident, les conséquences d'une absence de permis valide pourraient être préjudiciables autant pour les salariés que pour l'employeur, qui est responsable de ces derniers.

En cas d'accident, le contrat d'assurance du véhicule peut comporter une clause d'exonération, notamment si le salarié ne dispose pas des certificats nécessaires pour la conduite du véhicule. Dans ce cas, l'assurance peut se retourner contre l'entreprise, qui devra payer des dommages et intérêts qui peuvent s'avérer très élevés.

Les dommages causés au véhicule garanti ne seront quant à eux pas pris en charge.

Enfin, la responsabilité pénale de l'employeur pourrait être engagée sur la base du délit de mise en danger délibérée d'autrui, notamment si les règles en matière de sécurité n'ont pas été respectées.

Comment l'employeur peut-il aujourd'hui avoir un "contrôle" sur l'aptitude à conduire de ses salariés ?

Le relevé de points-permis : une information protégée

La loi est claire sur ce point. Selon l'article L. 223-7 du code de la route, "les informations relatives au nombre de points détenus par le titulaire d'un permis de conduire ne peuvent être collectées que par les autorités administratives et judiciaires, à l'exclusion des employeurs, assureurs et toutes autres personnes physiques ou morales".

Le fait pour un tiers non autorisé par la loi, notamment un employeur ou un assureur, d'obtenir soit directement, soit indirectement communication de cette information est un délit prévu par l'article L. 225-8 du code de la route (7 500 euros d'amende).

L'employeur ne peut donc en aucun cas accéder au relevé de points-permis d'un salarié.

Mais il dispose toutefois de différents moyens pour vérifier l'aptitude à conduire de ses salariés et pour limiter l'engagement éventuel de sa responsabilité.

L'employeur peut exiger le permis de conduire lors d'une embauche

Conduire un véhicule peut constituer l'activité principale d'un salarié ou être essentiel à la bonne exécution du contrat de travail. Dans ce cas, l'employeur peut s'assurer à l'occasion de l'embauche, que le salarié est bien en possession de son permis de conduire.

Il a par exemple été jugé que la possession d'un permis de conduire en cas de recrutement d'un livreur était une exigence légitime de la part de l'employeur et que des renseignements inexacts constituaient un dol, une tromperie.

Vérification périodique de la détention du permis de conduire

Selon Jean-Claude Robert, Président de l'Association PSRE (Promotion et suivi de la sécurité routière en entreprise), "les "bonnes pratiques" consistent à prévoir, dans la convention de branche ou d'entreprise, le contrat de travail, ou le règlement intérieur de l'entreprise, pour tout ou partie des postes dans l'entreprise, la vérification périodique de la détention d'un permis de conduire en cours de validité". "Cette vérification correspond à la présentation de l'original du permis (et non d'une copie) et peut être réalisée avant tout déplacement d'un salarié".

Charte sur l'utilisation des véhicules annexée au règlement intérieur

Pour Maître Stanislas Dublineau, "en plus de l'attestation dans le contrat de travail de la possession du permis de conduire valable par le salarié et de l'obligation d'informer l'employeur de la perte du permis, nous recommandons l'établissement d'une charte sur l'utilisation des véhicules". Cette charte, annexée au règlement intérieur de l'entreprise, précise par exemple que la détention du permis de conduire est une condition essentielle de l'activité des personnes utilisant les véhicules de l'entreprise, chaque intéressé devra dès lors impérativement :

- justifier être titulaire du permis avant de prendre possession du véhicule mis à sa disposition ;
- signaler immédiatement à son supérieur hiérarchique toute mesure de suspension, suppression ou annulation de son permis de conduire ;

"Une déclaration sur l'honneur par laquelle l'intéressé atteste être titulaire d'un permis de conduire en cours de validité peut également être remplie chaque trimestre", ajoute l'avocat.

Des informations qui ne résolvent pas tout

Ainsi, bien que des mesures puissent être adoptées par les employeurs pour encadrer au mieux les situations de risque routier, elles ne résolvent pas tout.

Comme l'indique M. Robert, "les informations relatives au permis de conduire données par le salarié ne préjugent pas des éventuelles mesures de restriction du droit de conduire (suspension administrative ou judiciaire) dont le conducteur peut faire l'objet. Par ailleurs, elles ne règlent pas la question de la modification du comportement, même si elles limitent l'implication pénale et pécuniaire de l'employeur en cas d'accident du salarié en mission sur la route - invocation de "faute inexcusable" du salarié".

Pour Maître Dublineau, "un trop grand nombre d'entreprises encore, et surtout les PME, n'appliquent pas les outils de prévention possibles, voire ne connaissent pas leurs obligations ou leurs conséquences".