



Obligation de sécurité

La prévention et la formation

➔ Généralités

De nombreux salariés conduisent un véhicule dans le cadre de leur travail, occasionnellement ou de façon régulière.

Le risque routier est la première cause de mortalité liée au travail.

Il conduit à 5 millions d'arrêts de travail, soit l'équivalent de près de 18 000 salariés arrêtés toute une année*.

➔ Obligations de l'employeur

L'employeur est responsable de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il a l'obligation légale de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer leur sécurité et protéger leur santé physique et mentale.

Ces mesures doivent être adaptées à l'évolution des circonstances et s'articulent autour de trois principaux axes :

- > des actions de prévention des risques professionnels,
- > des actions d'information et de formation,
- > la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Ainsi, l'employeur doit être attentif à la maîtrise de ces risques routiers. Il doit sensibiliser ses salariés aux risques de la route et leur transmettre les règles de base de prévention pour les éviter. À défaut de mesures de prévention, il s'expose à des poursuites pénales en cas d'accident grave.

En pratique, il doit consigner dans le Document unique d'évaluation des risques professionnels (le DUERP) les formations et actions qui favorisent la sécurité et la santé des salariés.

Il doit également renseigner dans le « passeport de prévention » les attestations, certificats et diplômes obtenus par le travailleur dans le cadre des formations théoriques et pratiques relatives à la santé et à la sécurité au travail dispensées à son initiative.

✓ À l'embauche

Un livret d'accueil et les fiches de postes sont formalisés. Chaque nouvel arrivant est évalué en fonction du niveau de compétences requis.

- > L'employeur doit vérifier la validité des permis et selon la catégorie de véhicule conduit, les certificats d'aptitudes, les autorisations et les qualifications réglementaires pour la conduite des engins spéciaux (FIMO, FCOS...).
- > Une clause dans le contrat de travail peut rappeler au salarié que la détention d'un permis et autres qualifications réglementaires (selon la catégorie de véhicule) sont nécessaires à son activité professionnelle.
- > La structure peut mettre en place des dispositifs dits « d'engagement » comme une charte de bonne conduite, une formation théorique et pratique régulière, le rappel des consignes de sécurité...
- > Le temps de trajet doit être pris en compte dans l'organisation du temps de travail et des missions.
- > Il est nécessaire de donner au nouvel arrivant des consignes claires concernant les attendus de sa mission et de le sensibiliser aux risques routiers.



✓ Le suivi périodique des compétences



Le risque professionnel routier du salarié est évalué avant tout financement d'une formation à la conduite.

- > Un suivi personnalisé des compétences et des aptitudes de conduite est mis en œuvre périodiquement : il comprend notamment l'observation de la conduite en conditions réelles de travail suivie d'un « débrief post conduite » avec des conseils et des actions éventuelles correctrices.
- > Des clauses spécifiques telles que « vérification périodique du permis de conduire » peuvent être notées dans le contrat de travail.
- > Les autorisations de conduite d'engins spéciaux (poids lourds et CACES...) sont suivies et renouvelées par la structure.
- > Les formations réglementaires sont assurées pour la conduite des engins spéciaux (FIMO, FCOS...).
- > Des formations aux premiers secours permettant de limiter les conséquences des accidents peuvent être proposées.
- > Une dynamique autour de « l'écoconduite » peut être insufflée.

✓ Les conducteurs temporaires

La conduite d'un minibus transportant des personnes ou d'une camionnette transportant des charges lourdes requiert des compétences spécifiques. Or, un permis B juste obtenu, ou passé il y a 20 ans, suffit pour conduire un véhicule de moins de 3,5 T...

- > Des besoins spécifiques de formation de conduite sont identifiés et adaptés aux différentes catégories de véhicules, aux activités et au profil des conducteurs (ex : jeunes conducteurs peu habitués au volume de certains utilitaires).
- > Un accompagnement particulier est nécessaire pour permettre une meilleure appropriation du véhicule et garantir le transport de personnes ou de marchandises en toute sécurité (ex : tests de conduite, informations sur l'arrimage, informations sur les dimensions des véhicules confiés...).
- > Il est important de consigner, dans le carnet de bord du véhicule, toutes les informations utiles (comme l'état du véhicule avant et après restitution, la procédure à respecter en cas de panne et d'accident, le constat amiable à remettre en main propre...).

✓ Recommandations face à l'accidentologie

La structure peut prévoir un service dédié à la gestion des sinistres (constats, suivi des dossiers, statistiques, relances...). Tout événement doit être répertorié (incidents et accidents).

- > Des tableaux de bord (type, coût, durée, lieu, cause) sont réalisés et diffusés aux différents services et à la Direction.
- > Les indicateurs d'accidentologie sont communiqués régulièrement. Des consignes, affiches, notes de services sont réalisées. Des réunions de services sont organisées régulièrement entre les salariés conducteurs et l'encadrement.
- > La sinistralité est suivie par la Direction : les dispositifs de prévention doivent toucher le plus grand nombre de personnes (conducteurs et managers) afin de créer une culture de la prévention favorisée par l'effet de groupe.
- > Des actions pragmatiques et simples sont mises en place et renouvelées dans le temps (informations et formations...).
- > Suite à un accident, le salarié doit remettre le constat amiable de l'accident à son manager ou au préventeur. Un entretien post accident est réalisé afin d'analyser les causes de l'accident et mettre en place des mesures pour que l'événement ne se reproduise pas.
- > Il est intéressant de communiquer au salarié les informations liées à la suite de l'accident dans lequel il est impliqué (coûts que cela a engendré pour la structure, impacts sur l'activité...).
- > Des formations adaptées à la sinistralité observée pour chaque salarié peuvent être organisées.
- > Enfin, les événements particuliers (récurrents ou graves) font l'objet d'une procédure singulière (un courrier de sensibilisation, un entretien spécifique, une commission, une sanction...).

