

**Infractions routières au volant d'un véhicule de l'entreprise : à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, l'employeur devra communiquer les coordonnées du salarié conducteur et auteur d'une infraction routière.**

C'est donc le salarié qui recevra l'amende, devra s'en acquitter, et pourra perdre des points.

A défaut de communiquer les coordonnées du conducteur, l'employeur sera redevable d'une amende de 750 €, laquelle s'ajoutera à l'amende due au titre de l'infraction routière.

Afin de réduire leurs coûts, mais aussi parce qu'elles avaient pris conscience des enjeux en termes de sécurité, un certain nombre d'entreprises communiquaient déjà les coordonnées des salariés responsables d'infractions.

En effet, dans le BTP, chaque année, plusieurs centaines d'accidents du travail graves ou mortels sont des accidents routiers. Il s'agit de la deuxième cause d'accidents graves dans la profession, et la première si l'on prend en compte les accidents de trajet (domicile-travail).

L'employeur est tenu d'une obligation de sécurité envers ses salariés, et doit prendre des mesures de prévention des risques.

Or le risque routier est très souvent sous-estimé, voire ignoré, dans une profession où pourtant la mobilité et les temps de trajet sont importants. Le risque routier n'est souvent même pas envisagé dans le Document Unique.

La réflexion sur le risque routier est complexe et comporte de nombreuses facettes.

Ce sujet doit notamment être pris en compte dans le cadre des négociations sur le temps de travail, en particulier celui des salariés au forfait jours.

Il doit être intégré dans la réflexion non seulement pour les salariés au forfait, mais aussi, par exemple, lorsque des déplacements quotidiens excédant les zones habituelles des IPD sont envisagés.

Rappelons que l'article L3121-4 du code du travail prévoit que le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, doit faire l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit sous forme financière.

Le risque routier doit par ailleurs être pris en compte lors de la définition et du suivi de la charge de travail du salarié, et des objectifs individuels qui peuvent lui être assignés.

Enfin, l'impact des addictions sur l'ampleur du risque ne peut être ignoré.

C'est aux délégués syndicaux de veiller à ce que ce sujet soit intégré dans les multiples sujets de négociations qui l'impactent.

C'est aussi, notamment, aux membres du CHSCT, de s'approprier ce sujet.