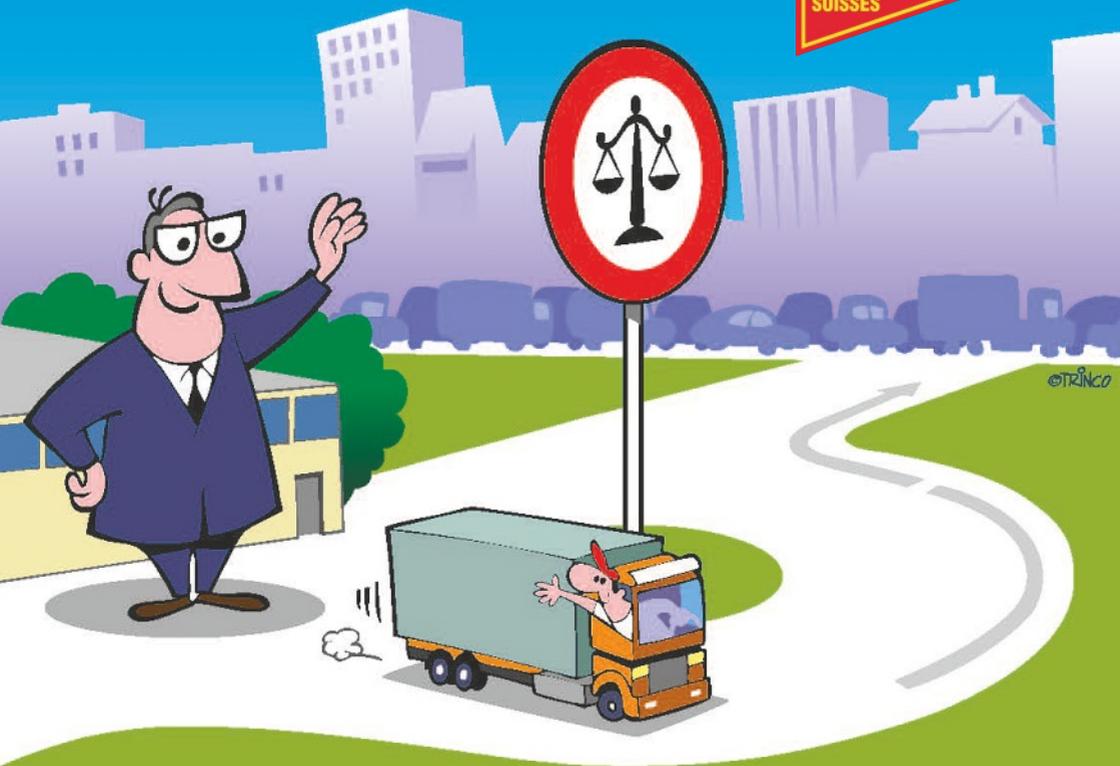


Droit du travail et responsabilités dans le trafic routier

LES
ROUTIERS +
SUISSES



Cofinancé par le Fonds de sécurité routière

Auteurs :
Elvedin Mesic, Ruth Piras, David Piras
Traduction :
Charles Groux, Marina Gjorgjievski

Editeur :
Les Routiers Suisses

Edition 2016

© 2015 by Les Routiers Suisses
La Chocolatière 26
1026 Echandens
Téléphone : 021 706 20 00
E-mail : info@routiers.ch
Homepage : www.routiers.ch



Sommaire

Introduction	4
Responsabilités dans le trafic routier	5
Structure du système judiciaire.....	6
Contrat de travail	8
Droits et devoirs de l'employeur / l'employé	10
Formation et perfectionnement.....	11
Vacances	12
Durée du travail et OTR.....	13
Heures supplémentaires.....	14
Véhicules et outils de travail	15
Responsabilités du chauffeur en cas de dommage.....	16
Salaire.....	17
Maladies / médicaments et conduite	18
Indemnités journalières en cas de maladie	19
Résiliation du rapport de travail	20
Résiliation ordinaire	20
Résiliation immédiate.....	21
Résiliation abusive.....	22
Congé sous réserve de modification	23
Convention de départ	23
Points à ne pas oublier après réception du congé.....	24
Circulation routière.....	25
Procédure pénale / procédure administrative	26
Retrait du permis de conduire.....	29
Répercussions d'un retrait du permis de conduire	30
Conclusion	31

Introduction

Tous les jours, le chauffeur est confronté à de nombreuses lois et aux restrictions qui en découlent; s'il connaît ces lois et sait comment les appliquer, son quotidien professionnel s'en trouvera sensiblement facilité.

Étant donné que les relations contractuelles et le respect de ces dernières peuvent exercer une influence sur l'aptitude à la conduite, il est important de définir clairement les tâches et les conditions de travail, afin que le chauffeur puisse se concentrer pleinement sur son travail.

Les tensions qui peuvent exister entre l'employeur et son employé peuvent également exercer une influence négative sur la concentration du chauffeur dans son travail et dans le trafic ; elles devraient donc être réduites au strict minimum.

Cette brochure vous explique de quelles lois il s'agit, vous informe au sujet des risques encourus et vous montre que, si vous avez des responsabilités et des devoirs, vous avez aussi des droits et vous pouvez bénéficier d'une protection juridique.



Toutes les désignations de professions s'appliquent aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

Responsabilités dans le trafic routier

Les trajets effectués à titre privé et ceux effectués à titre professionnel présentent des différences au niveau des risques encourus.

En ce qui concerne les premiers, l'intégralité de la responsabilité repose sur les épaules du conducteur. Le plus souvent, prononcer une sanction à l'encontre d'un individu est chose facile. En règle générale, la gravité de l'infraction et la peine encourue sont clairement définies.

Dans le cadre des trajets effectués à titre professionnel, l'employeur et le client peuvent exercer une grande influence sur le chauffeur.

En tant qu'employé, le chauffeur doit suivre les instructions données par son employeur. Cependant, les ordres donnés au chauffeur ne correspondent pas toujours aux prescriptions légales. Rouler en surcharge et ne pas respecter les dispositions de l'OTR constituent les cas d'infraction les plus fréquents. Le chauffeur est tenu de signaler ces problèmes à son employeur. En cas de mise en danger de la sécurité routière, le chauffeur doit, indépendamment des conséquences possibles sur son contrat de travail, refuser le mandat. Il est clair que le fait de refuser un ordre n'est pas chose aisée et qu'il place le chauffeur en situation de refus de travail. L'état du véhicule et les ordres contraires aux dispositions légales peuvent justifier un refus. Selon la manière dont ils sont présentés, il est parfois difficile de refuser des ordres contrevenant aux dispositions légales en vigueur.

Dans ces conditions, la Loi sur la circulation routière prévoit que le chauffeur ne doit pas être puni ou ne peut encourir que d'une peine légère. En revanche, les supérieurs du chauffeur ou les mandants peuvent être sanctionnés. Bien souvent, de tels cas n'apparaissent pas tout de suite aux yeux de la police. Dès qu'une infraction a été commise sous pression des supérieurs ou d'un client, le chauffeur doit en informer la police et veiller à ce que cette information figure sur le rapport de police. Le juge devra tenir compte de ces circonstances lors de la fixation de la sanction.



Structure du système judiciaire

La Constitution fédérale (Cf) constitue la base de la législation. Dans différents domaines, celle-ci est complétée par des lois, des ordonnances et des règlements.

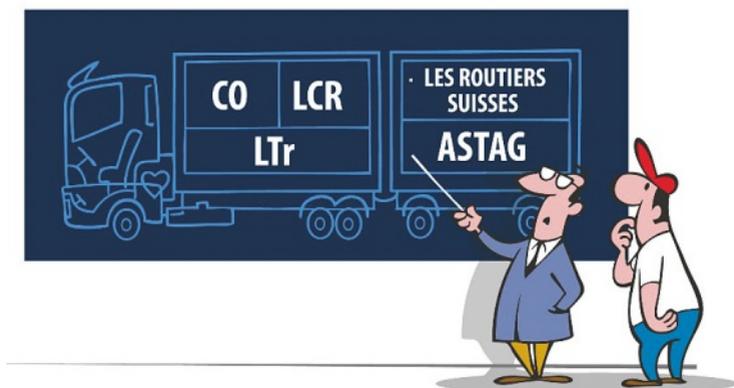


La loi comprend deux domaines juridiques importants: le droit privé (qui règle les relations juridiques entre personnes privées) et le droit public (qui règle les relations juridiques entre les personnes physiques, les personnes morales et l'Etat).

Pour le chauffeur, ce sont surtout le Code des obligations (CO), la Loi sur le travail (LTr) et la Loi sur la circulation routière (LCR) qui sont importants, sans oublier les nombreuses ordonnances, telles que l'OTR, ainsi que la Convention nationale passée entre Les Routiers Suisses et l'ASTAG et, pour terminer, le contrat de travail.



(Cf = Constitution fédérale, CO = Code des obligations, LTr = Loi sur le travail, OTR = Ordonnance sur la durée du travail et du repos, OLT= Ordonnance relative à la Loi sur le travail, LCR = Loi sur la circulation routière)



Contrat de travail

Il est très important de connaître et de comprendre son contrat de travail et les dispositions qui y figurent.

Un contrat écrit doit comprendre les points suivants:

- Dénomination des parties contractantes
- Date du début du rapport de travail
- Fonction de l'employé
- Salaire et compléments éventuels
- Nombre d'heures de travail hebdomadaires

En ce qui concerne les autres dispositions, on applique celles figurant dans le Code des obligations, les règlements et la jurisprudence.

La Convention nationale prévoit l'établissement d'un contrat de travail écrit. Mises à part les dispositions légales, le contrat de travail fixe toutes les particularités importantes pour les parties contractantes, à savoir:

- Le lieu de travail
- Les horaires de travail habituels
- Le genre de travail / les tâches habituelles
- Eventuellement, la nécessité de passer la nuit à l'extérieur
- La réglementation relative aux frais
- Les délais de résiliation modifiés, différents du CO (identiques pour les deux parties)

Pour que l'un de ces points puisse être modifié pendant la durée du rapport de travail, il faut que les deux parties soient d'accord. Si tel n'est pas le cas, une partie peut proposer la résiliation du contrat actuel (en respectant le délai de résiliation) et l'établissement d'un nouveau contrat ou avenant au contrat de travail.

En Suisse, c'est généralement le salaire brut qui est indiqué dans le contrat. Le salaire brut correspond au montant indiqué dans le contrat, duquel on déduira les cotisations sociales habituelles. Le salaire net correspond au montant qui est viré sur le compte de l'employé à la fin du mois.

Conformément à la Convention nationale signée par l'ASTAG et par Les Routiers Suisses, le 13^e mois de salaire est accordé à l'employé au plus tard à partir de 3 années d'ancienneté.

La réglementation relative aux primes, qui doit figurer dans le contrat de travail, ne doit pas être liée au kilométrage effectué par le chauffeur, ni à d'autres facteurs pouvant avoir des répercussions sur la sécurité routière. Le contrat doit également indiquer quand la prime sera versée et sur quelle base elle est calculée. Une prime peut être versée sur la base de la satisfaction de la clientèle ou de l'absence de dégâts causés aux véhicules; si ces critères ne sont pas remplis, la prime peut être réduite, voire supprimée.

Les frais ne font pas partie du salaire: ils correspondent aux dépenses effectuées par l'employé dans le cadre de son activité professionnelle. Nombreuses sont les entreprises qui appliquent un règlement des frais couvrant les dépenses usuelles. Le montant de ces frais doit être en rapport avec les dépenses effectives. Des montants de frais dépendant des régions ont été fixés dans le cadre de la convention collective. Voir sous: www.routiers.ch



Droits et devoirs de l'employeur / l'employé

Dans le cadre d'un rapport de travail, l'employé est tenu de suivre les instructions données par l'employeur et de s'adapter aux méthodes de travail et aux habitudes de l'entreprise.

L'employé est tenu d'agir dans l'intérêt de l'employeur et d'apporter son soutien à son entreprise. Dans certaines situations d'urgence, il peut arriver que l'on demande à l'employé d'effectuer des tâches qui n'ont rien à voir avec sa fonction première ou qui ne correspondent pas forcément à ses horaires habituels, à condition de rester dans les limites du raisonnable.

En revanche, lorsque les instructions qu'on lui donne sont contraires au respect de la loi, l'employé a le droit de refuser de les exécuter. La plupart des employeurs font preuve de compréhension en pareil cas et tentent de trouver une solution acceptable pour les deux parties.

Si un employeur exige malgré tout que son employé agisse en ne respectant pas la loi, ce dernier est protégé par différentes dispositions légales. En effet, on trouve les réponses à de nombreux problèmes de ce type dans la Loi sur le travail LTr, la Loi sur la circulation routière LCR ou l'OTR.

Vis-à-vis de ses employés, l'employeur a un devoir de diligence: il se doit de protéger leur personnalité et leurs intérêts légitimes. En font partie le versement régulier d'un salaire, le respect des horaires de travail et des dispositions de l'OTR, ou encore la protection de la santé. La protection contre le retrait du permis de conduire en fait également partie.



Formation et perfectionnement

L'employeur et l'employé ont intérêt à ce que les capacités professionnelles de l'employé soient en permanence au top niveau. Un bon employeur apporte son soutien aux employés qui souhaitent se perfectionner en participant aux coûts des formations et en leur octroyant le temps nécessaire pour y participer.

Chacun sait que les cours de formation et de perfectionnement contribuent à améliorer la sécurité routière et la manière de travailler du chauffeur.

Les frais liés à une formation répondant uniquement aux besoins de l'exploitation et ne concernant pas les intérêts directs du chauffeur doivent être pris en charge par l'employeur.

En principe, la formation continue (OACP) relève de la responsabilité personnelle du chauffeur. En effet, il est dans son intérêt de suivre les cours de perfectionnement nécessaires à l'exercice de sa profession. Conformément à la convention signée par l'ASTAG et par Les Routiers Suisses, l'employeur doit au moins accorder le temps nécessaire à son employé pour lui permettre de suivre les cours de perfectionnement obligatoires (OACP).

Etant donné que l'employeur a lui aussi tout intérêt à ce que ses employés suivent ces cours, nombreux sont les patrons qui prennent à leur charge les frais liés aux cours suivis à titre volontaire par leurs employés.

Lorsqu'une formation est suivie sur ordre de l'employeur, celui-ci doit prendre à sa charge l'intégralité des coûts liés à ladite formation, frais annexes et temps de travail nécessaire compris.

Lorsque l'employeur prend à sa charge les frais liés à une formation, il est en droit de demander le remboursement de ces frais à l'employé qui quitte son entreprise, à condition que cette clause figure sur le contrat de l'employé.



Vacances

Sous réserve d'un contrat individuel de travail, d'une convention collective de travail ou d'une autre convention collective prévoyant des droits plus avantageux, tout employé a droit à des vacances dans les limites suivantes:

(La convention nationale fixe le droit aux vacances comme suit)

- | |
|--|
| • 5 semaines pour les employés âgés de moins de 20 ans |
| • 4 semaines pour les employés âgés de 20 à 50 ans |
| • 5 semaines pour les employés âgés de 50 ans révolus pouvant justifier d'au moins 5 années de service |
| • 5 semaines pour les employés n'ayant pas atteint l'âge de 50 ans mais pouvant justifier d'au moins 20 ans de service |

Des vacances supplémentaires peuvent aussi être prévues dans le cadre du contrat de travail.

Pendant toute la durée du rapport de travail, les jours de vacances ne peuvent pas être payés, ni remplacés par d'autres avantages. C'est l'employeur qui fixe les dates des vacances, si possible en tenant compte des souhaits de l'employé.

Lorsque le rapport de travail se termine, les jours de vacances qui n'ont pas été pris par l'employé lui seront payés.



Durée du travail et OTR

L'OTR a été introduite par le législateur pour protéger les chauffeurs et obliger les employeurs à accorder le temps de repos nécessaire, afin de protéger la santé des chauffeurs. N'oublions pas que le surmenage constitue toujours une cause d'accident très répandue.

L'OTR est compatible avec des horaires de travail très flexibles.

Le chauffeur enregistre son temps de travail au moyen du tachygraphe. Pour un chauffeur, d'autres moyens d'enregistrement ne sont pas autorisés. L'employeur doit régulièrement prélever les données enregistrées dans le tachygraphe, procéder à des décomptes d'heures et vérifier le respect des dispositions prévues par l'OTR. L'employé a le droit de recevoir un décompte mensuel de ses heures de travail.

L'OTR est contraignante pour l'employeur et pour le chauffeur. En effet, une violation des règles de l'OTR peut engendrer une amende salée, aussi bien pour l'employeur que pour l'employé.



Heures supplémentaires

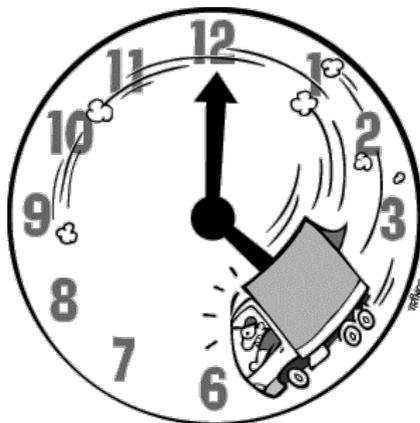
Un employé est tenu d'effectuer les heures supplémentaires qu'on lui demande à condition que ces dernières restent dans le domaine du raisonnable et qu'elles n'entraînent pas une violation de l'OTR. Les dispositions de l'OTR prévoient un maximum de 60 heures de travail par semaine à condition que, répartie sur 26 semaines, la durée hebdomadaire du travail n'excède pas 48 heures. Lorsque cette moyenne est dépassée, les heures de travail excédentaires doivent être compensées. Si l'employeur ne prévoit pas les possibilités de compensation nécessaires, ces heures restent dues à l'employé. Elles devront être compensées ultérieurement, ou payées. Les jours de vacances, les jours fériés, les jours de maladie ou d'accident, les jours de service militaire et les services d'avancement ne sont pas considérés comme des jours de compensation.

En cas de résiliation du rapport de travail, ces heures excédentaires devront être compensées avant la fin du rapport de travail, de manière à ce que la moyenne hebdomadaire des heures de travail tombe en dessous de 48 heures. Il est du devoir de l'employeur de prévoir la compensation correspondante. A la fin du rapport de travail, les heures qui n'ont pas été compensées devront être payées.

Si le contrat de travail prévoit une durée du travail hebdomadaire inférieure, la différence entre ladite durée et le maximum prévu par l'OTR peut être payée en cas de besoin.

Un solde d'heures négatif résultant d'une charge de travail insuffisante ne justifie pas une réduction de salaire; toutefois, d'un commun accord, les heures supplémentaires peuvent être compensées par un congé.

Etant donné qu'un chauffeur n'a que très peu d'influence sur sa charge de travail, la rémunération des heures supplémentaires ne peut pas être comprise dans le salaire sous forme d'une indemnité forfaitaire. Les heures supplémentaires qui ne peuvent pas être compensées sont rémunérées avec un supplément de 25 % du salaire normal.



Véhicules et outils de travail

L'employé est tenu d'utiliser les véhicules et autres outils mis à sa disposition par l'employeur ou par les clients avec le plus grand soin et en veillant à respecter les consignes du constructeur. Lorsqu'il constate un problème sur un véhicule ou un autre outil de travail, l'employé est tenu d'en informer immédiatement l'employeur, qui doit faire effectuer les réparations dans les meilleurs délais.

Celui qui contrevient à ces dispositions sera considéré comme responsable des dommages ultérieurs qui pourraient survenir.

Un véhicule présentant des défauts techniques est non seulement dangereux, mais il peut également exercer une influence négative sur le chauffeur. Le chauffeur, qui doit se concentrer exclusivement sur la conduite de son véhicule, ne devrait pas avoir à s'inquiéter de tomber dans un contrôle de police et de se faire amender.

Si le véhicule présente des défauts qui peuvent s'avérer dangereux pour la sécurité routière ainsi que pour les autres usagers de la route, et qui pourraient entraîner des sanctions à l'encontre du chauffeur, celui-ci doit refuser de prendre la route avec le véhicule en question.



Responsabilités du chauffeur en cas de dommage

Domage au véhicule – qui paie?

Du fait même de travailler, des dégâts peuvent se produire. Ils sont en principe à la charge de l'employeur. Cependant, lors de dégâts en raison de négligence, qu'elle soit intentionnelle ou préméditée, le chauffeur peut être amené à porter la responsabilité financière. Lors du calcul d'une participation au dommage en raison d'un soin déficient, il faut prendre en compte le niveau de formation et des connaissances spécifiques du chauffeur. En cas de risque professionnel accru pour le chauffeur, ceci réduit la participation au dommage.

Une participation au dommage doit être prise en considération sur la base du dommage subi. Il faut également savoir que la plupart des risques de dommages sont couverts par les assurances. Les coûts résultant d'un dommage doivent être justifiés par l'employeur. Une éventuelle participation au dommage doit être demandée dans les 3 mois qui suivent le cas de dommage.



Salaire

Tout travail mérite salaire: celui-ci est en principe versé à la fin du mois.

En cas de non-versement, la cause du problème doit être déterminée avec l'employeur. Si le problème n'est pas dû à une erreur administrative et que l'employé soupçonne des difficultés de trésorerie ou une action intentionnelle de son employeur, celui-ci devra réclamer le salaire dû en fixant un délai de quelques jours (3 jours ouvrables) à son employeur.

Si l'employeur ne donne pas suite à cette demande de son employé, ce dernier dispose de différentes possibilités:

- Démission (évtl. avec effet immédiat)
- Refus d'effectuer les tâches confiées
- Demande en dommages et intérêts
- Exécution forcée suite à un dépôt de plainte

Dans le propre intérêt du chauffeur, le salaire ne devrait pas comprendre une part trop élevée correspondant aux frais. En effet, en cas d'incapacité de travail suite à un accident ou à une maladie, ou en cas de chômage, les prestations de remplacement seront versées uniquement sur la base du salaire déclaré, sans prendre en compte les frais. Le montant des frais doit correspondre aux dépenses réellement liées à l'exercice de l'activité professionnelle.



Maladies / médicaments et conduite

La loi interdit de conduire un véhicule à tout conducteur qui n'est pas en bonne santé. Par crainte d'un licenciement ou par fierté mal placée, il y a de nombreux chauffeurs qui continuent à rouler, constituant un danger pour eux-mêmes et pour les autres usagers de la route. Si un tel conducteur tombe dans un contrôle et que les forces de police constatent qu'il est inapte à la conduite, le chauffeur peut écoper d'une amende, voire d'un retrait de permis dans le pire des cas.

Un employé qui est malade est protégé par la loi. Le médecin qui délivre un certificat de maladie ne le fait pas sans raison. Mieux vaut donc rester quelques jours à la maison pour se rétablir plutôt que prendre le risque de travailler en étant malade.



Indemnités journalières en cas de maladie

Lorsque l'employé est absent pour cause de maladie ou d'accident sans être responsable de cet état, il doit en informer immédiatement son employeur, en indiquant le motif de son absence. Habituellement, l'employeur réclame un certificat médical à partir de 3 jours d'absence de son employé, mais il peut en demander un plus tôt, particulièrement lorsque l'employé est au bénéfice d'une assurance perte de gain en cas de maladie ou lorsqu'il existe un soupçon d'abus.

En cas d'accident, la perte de salaire est obligatoirement couverte par une assurance perte de gain en cas d'accident. Après un délai de carence de trois jours, la Suva verse des indemnités journalières correspondant à 80 % du salaire. L'employeur verse 100 % du salaire durant la période de carence de trois jours.

Conformément à la convention signée par l'ASTAG et par Les Routiers Suisses, une assurance perte de gain en cas de maladie est obligatoire. Les prestations de cette assurance correspondent au moins à 80 % du salaire. En cas d'existence d'un délai de carence, c'est l'employeur qui verse les 100 % du salaire durant cette période.



Résiliation du rapport de travail

Lorsque la durée du contrat de travail est limitée dans le temps, le contrat en question prend automatiquement fin le dernier jour de la période prévue.

Un contrat à durée indéterminée peut être résilié à n'importe quel moment, à condition de respecter le délai de résiliation (cas normal). Pour procéder à une résiliation immédiate, il faut pouvoir justifier d'un motif prouvant que la poursuite du rapport de travail n'est pas envisageable.

Résiliation ordinaire

En Suisse, les deux parties concernées bénéficient de la liberté de résiliation, ce qui signifie qu'elles sont libres de mettre un terme à un rapport de travail.

Durant la période d'essai, le délai de résiliation est de sept jours. Le premier mois d'engagement est considéré comme période d'essai. Celle-ci peut être prolongée jusqu'à trois mois au maximum. En cas d'interruption, la période d'essai est prolongée en conséquence.

A l'issue de la période d'essai, la loi prévoit les délais de résiliation suivants :

- Durant la première année de service: 1 mois
- De la deuxième à la neuvième année de service: 2 mois
- A partir de la dixième année de service: 3 mois

Des délais de résiliation plus longs peuvent être convenus d'un commun accord entre les deux parties concernées. Dans ce cas, ces délais doivent figurer dans le contrat de travail.

Résiliation immédiate

Lorsque le maintien du rapport de travail n'est plus possible pour l'une des deux parties, il est possible de résilier le rapport de travail avec effet immédiat.

La rupture de la relation de confiance empêche la poursuite de la relation de travail. La partie souhaitant résilier le rapport de travail doit alors justifier sa position.

Voici quelques situations dans lesquelles l'employeur peut procéder à une résiliation immédiate du rapport de travail:

- Vol
- Violation grave du droit de la circulation routière
- Conduite sous influence de l'alcool d'un véhicule appartenant à l'employeur
- Consommation de drogues
- Absences non justifiées
- Cas de tromperie
- Exercice d'une activité faisant concurrence à l'employeur
- Divulgence de données confidentielles de l'entreprise à des tiers
- Etc.

Et voici quelques situations dans lesquelles l'employé peut procéder à une résiliation immédiate du rapport de travail:

- Harcèlement sexuel
- Mobbing aggravé
- Injures et voies de fait de la part de l'employeur
- Insolvabilité de l'employeur, non-paiement du salaire
- Etc.

Résiliation abusive

Une résiliation est considérée comme abusive lorsqu'un employé est licencié pour avoir refusé un mandat qui ne pouvait être exécuté qu'en violant la loi ou en exigeant des prestations de la part de son employeur, telles que vacances ou heures supplémentaires. On parle également de résiliation abusive lorsque le motif de la résiliation n'a aucune influence ni sur le rapport de travail, ni sur la collaboration au sein de l'entreprise. L'appartenance à un syndicat constitue également un motif de résiliation abusive.

En cas de licenciement abusif, le juge peut exiger de la part de la partie fautive le paiement d'une indemnité pouvant aller jusqu'à 6 mois de salaire.



Congé sous réserve de modification

Lorsque des aspects essentiels du contrat de travail sont modifiés, que ce soit au désavantage de l'employé ou de l'employeur, il faut impérativement procéder à un congé sous réserve de modification. Cette procédure est liée à une résiliation du rapport de travail accompagnée d'une offre sous forme d'un nouveau contrat de travail affichant des conditions modifiées. Un congé sous réserve de modification doit toujours s'effectuer par écrit. Le délai relatif à l'entrée en vigueur des nouvelles conditions doit correspondre au délai de résiliation. En cas d'accord mutuel, ces modifications peuvent entrer en vigueur avant la date fixée par le délai exposé ci-dessus.

Convention de départ

La convention de départ permet aux deux parties de mettre un terme au rapport de travail d'un commun accord sans devoir tenir compte du délai de résiliation.

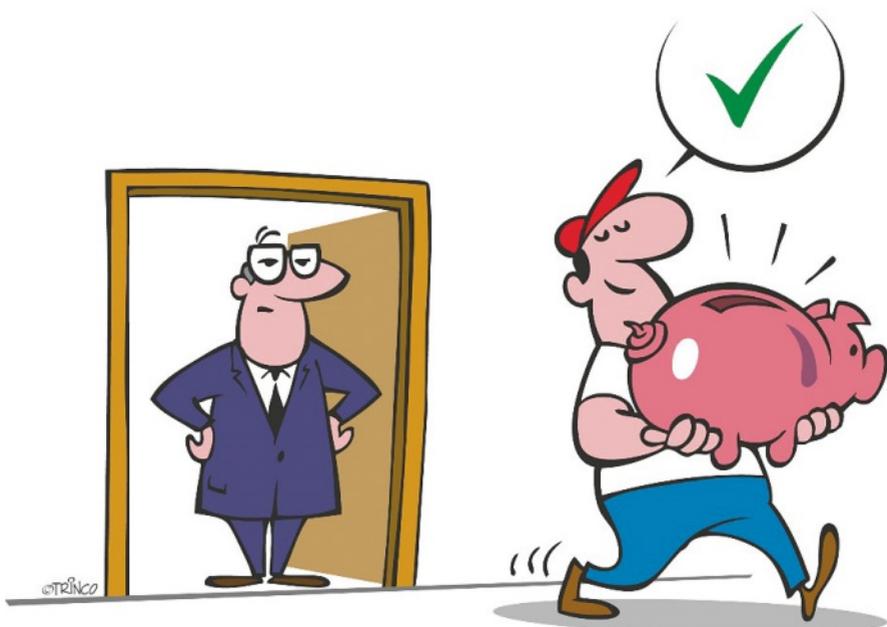
Une convention de départ englobe toutes les particularités liées à la résiliation du rapport de travail: fourniture des dernières prestations de l'employé, paiement du dernier salaire et des dernières indemnités, comprenant également les jours de vacances non obtenus et les heures supplémentaires, la restitution du matériel, des clés et de l'outillage.



Points à ne pas oublier après réception du congé

Une fois le rapport de travail résilié, il s'agit encore de «boucler les comptes».

L'employeur doit encore payer à l'employé les heures supplémentaires qui n'ont pas été compensées, les jours de vacances non obtenus et les frais en cours. On veillera à ce qu'aucune obligation ne soit oubliée, d'un côté comme de l'autre. En cas d'erreur sur le décompte final ou d'indemnité non payée, l'employé demandera à l'employeur de procéder aux rectifications nécessaires. L'employé a le droit de recevoir un certificat de travail, document important lors de la recherche d'un nouvel emploi. Le certificat de travail doit faire état de la fonction de l'employé, de la durée du rapport de travail, de la qualité du travail effectué et du comportement de l'employé au sein de l'entreprise.



Circulation routière

La conduite d'un véhicule à titre professionnel nécessite la connaissance des lois, des ordonnances et des règlements en rapport avec la circulation routière.

Voici les documents de référence les plus importants:

LCR = Loi sur la circulation routière
LAO = Loi sur les amendes d'ordre
OCR = Ordonnance sur les règles de la circulation routière
OAO = Ordonnance sur les amendes d'ordre
OSR = Ordonnance sur la signalisation routière
OAV = Ordonnance sur l'assurance des véhicules
OAC = Ordonnance réglant l'admission à la circulation routière
OETV = Ordonnance concernant les exigences techniques requises pour les véhicules routiers
OTR = Ordonnance sur la durée du travail et du repos des conducteurs professionnels



Procédure pénale / procédure administrative

Mises à part les infractions mineures aux règles de la circulation routière, qui peuvent être traitées par le biais des amendes d'ordre, il faut savoir que toute infraction aux règles de la circulation routière déclenche deux procédures indépendantes l'une de l'autre: la procédure pénale d'une part et la procédure administrative d'autre part.

En ce qui concerne la procédure pénale, c'est l'autorité pénale de la localité dans laquelle l'infraction a été commise qui décide de la peine à infliger au contrevenant (amende, peine pécuniaire ou privative de liberté). Le ministère public constitue la première instance de cette autorité pénale. La peine est communiquée sous forme d'une ordonnance pénale, comprenant un bref exposé des faits ainsi que la peine correspondant à l'infraction commise.

Dans le cadre de la **procédure pénale**, le contrevenant dispose d'un délai de 10 jours pour faire opposition. Si le contrevenant n'est pas d'accord avec l'exposé des faits ou avec la peine prononcée par le ministère public, il doit faire opposition à l'ordonnance pénale en respectant le délai imparti, car une fois que ce délai est échu, l'ordonnance pénale constituera un jugement définitif et exécutoire.

La **procédure administrative** se déroule séparément de la procédure pénale, auprès de l'autorité administrative cantonale, qui décide des mesures administratives à prendre. En fonction de la gravité de l'infraction commise, cette mesure peut prendre la forme d'un avertissement, d'un retrait du permis de conduire, de l'obligation de suivre des cours de conduite, d'un examen de l'aptitude à conduire ou d'une autre mesure.

Le contrevenant a le droit d'être entendu avant que l'injonction ne soit prononcée par l'autorité administrative compétente (Service cantonal des automobiles). Le contrevenant a la possibilité de prendre position par rapport aux mesures prévues en s'exprimant par téléphone, par écrit ou en se présentant sur place.

L'autorité administrative prendra ensuite sa décision, contre laquelle le contrevenant peut faire opposition / porter plainte auprès de l'instance compétente (variant en fonction du canton) dans un délai imparti.

En cas d'infraction **légère**, si l'avertissement n'est pas considéré comme étant suffisant, la durée du retrait de permis est d'un mois.

S'il s'agit d'une infraction de **gravité moyenne**, la durée du retrait de permis sera d'un mois lors de la première infraction. Ensuite, la durée des retraits augmente de la manière suivante:

- **4 mois** de retrait si au cours des deux dernières années, le contrevenant s'est déjà fait retirer son permis une fois suite à une infraction grave ou moyennement grave,
- **9 mois** de retrait si au cours des deux dernières années, le contrevenant s'est déjà fait retirer son permis deux fois suite à des infractions moyennement graves au moins, et ensuite
- **15 mois** de retrait si au cours des deux dernières années, le contrevenant s'est déjà fait retirer son permis deux fois suite à des infractions graves, et pour terminer,
- **retrait pour une période indéterminée**, mais au moins pour deux ans si au cours des dix dernières années, le contrevenant s'est déjà fait retirer son permis trois fois suite à des infractions moyennement graves au moins.



S'il s'agit d'une infraction **grave**, la durée du retrait de permis sera de **trois mois** lors de la première infraction. Ensuite, la durée des retraits augmente :

- **6 mois** de retrait si, au cours des cinq dernières années, le contrevenant s'est déjà fait retirer son permis une fois suite à une infraction moyennement grave,
- **12 mois** de retrait si au cours des cinq dernières années, le contrevenant s'est déjà fait retirer son permis une fois suite à une infraction grave ou deux fois suite à une infraction moyennement grave,
- et ainsi de suite (voir LCR art. 16c).

La durée du retrait du permis de conduire dépend aussi de la réputation du conducteur. En cas de récidive, ou lors d'infractions très graves, le permis de conduire peut être retiré pour une période indéterminée, voire de manière définitive.

Retrait du permis de conduire

Normalement, le permis de conduire doit être déposé dans le mois suivant l'entrée en force de la décision. En cas de circonstances spéciales, on peut demander de reporter le dépôt du permis de conduire. Pour ce faire, il faut adresser une demande écrite au service des automobiles en expliquant pour quelle raison le dépôt du permis à la date prévue n'est pas possible. En cas de raisons d'ordre professionnel, il faut impérativement joindre une attestation de l'employeur.

Suivant les cas, on peut éventuellement demander la réduction de la durée du retrait. En cas de réponse positive, le contrevenant devra suivre un cours qui lui permettra de bénéficier d'une réduction de peine (veuillez vous informer auprès du service des automobiles compétent).

Toutefois, aucune réduction n'est possible lorsque la durée du retrait de permis est déjà fixée sur une base minimale: il n'existe pas de retrait du permis d'une durée de deux semaines!



Répercussions d'un retrait du permis de conduire

Un chauffeur qui n'est plus en possession de son permis de conduire n'est pas en mesure de faire face à ses obligations d'employé, ce qui, d'une certaine manière, perturbe l'organisation de l'entreprise.

En pareil cas, l'employeur doit essayer de lui confier d'autres tâches au sein de son entreprise. L'employeur peut également exiger que le chauffeur concerné prenne ses vacances ou compense ses heures supplémentaires durant cette période. Si le chauffeur est lui-même responsable de cette incapacité de travail et que son patron n'a pas la possibilité de lui confier d'autres tâches, ce dernier est en droit de ne pas lui verser son salaire.

Un retrait de permis d'une longue durée peut constituer un motif de licenciement, étant donné que l'employeur doit engager un nouveau collaborateur pour occuper le poste correspondant.

Si un comportement fautif du chauffeur est à l'origine de retrait de permis, et que l'infraction a été commise sans être liée directement à l'exécution des tâches confiées au chauffeur, alors que l'employeur avait à plusieurs reprises attiré l'attention de ses collaborateurs sur les risques liés à de tels agissements, un licenciement peut être prononcé pour cause de rupture de la relation de confiance.

En revanche, si les instructions données par les supérieurs risquent d'avoir pour conséquence un retrait de permis, le chauffeur a intérêt à en informer ouvertement la police en cas de contrôle ou d'accident.



Conclusion

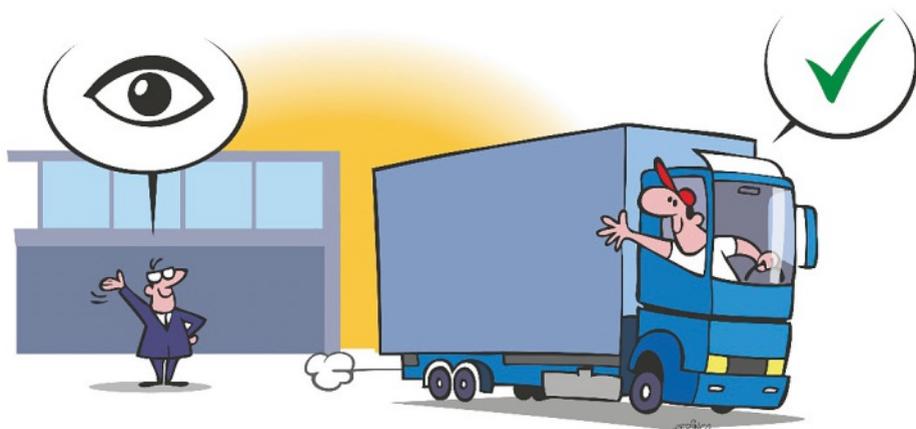
Cette brochure a pour objectif de vous sensibiliser aux risques quotidiens liés à votre activité professionnelle. Et comme il s'agit de votre sécurité et de celle des autres usagers de la route, n'hésitez pas à faire preuve de courage et à réagir avant qu'il ne soit trop tard!

Gardez les yeux sur la route et restez toujours attentifs. En cas de problèmes insolubles concernant les relations de travail, il est parfois nécessaire de changer d'employeur, afin d'éviter de prendre des risques inutiles. La passion du métier et le plaisir d'exercer cette belle profession ne doivent pas vous inciter à prendre des risques sur la route.

Les personnes intéressées trouveront encore d'autres conseils et astuces sur notre site internet www.routiers.ch

Même si cette brochure ne permet pas de traiter tous les sujets en détails elle aborde dans les grandes lignes les principaux thèmes qu'un chauffeur professionnel doit connaître.

Votre rapport de travail a une incidence directe sur votre comportement dans le trafic routier. N'ayez pas peur de discuter de votre responsabilité personnelle sur la route avec vos supérieurs. Vos supérieurs et vos clients doivent être informés de vos problèmes, car ils en sont également responsables vis-à-vis de la loi.



**Nous vous
souhaitons une
bonne route!**



Les Routiers Suisses
La Chocolatière 26
1026 Echandens

Tél. 021 706 20 00
Fax 021 706 20 09

www.routiers.ch