



Autorisation de conduite

La conduite d'équipements de travail mobiles automoteurs ou servant au levage nécessite l'obtention d'une **Autorisation de Conduite délivrée par l'employeur**.

Quel est le cadre réglementaire de cette obligation ?

Articles R. 4323-55 à R. 4323-57 du Code du travail :

« L'autorisation de conduite est tenue par l'employeur à la disposition de l'Inspection du travail et des agents du service de prévention des organismes de la sécurité sociale. »

Quels sont les équipements concernés ?

L'article 2 de l'arrêté du 2 décembre 1998 définit **six familles d'équipements** de travail mobiles automoteurs ou servant au levage qui présentent des **risques particuliers** lors de leur conduite en raison de leurs caractéristiques ou de leur usage. Sont concernés :

- les grues à tour
- les grues mobiles
- les grues auxiliaires de chargement de véhicules
- les chariots automoteurs de manutention à conducteur porté
- les plates-formes élévatrices mobiles de personnes
- les engins de chantier télécommandés ou à conducteur porté

Remarque : les transpalettes et les gerbeurs manuels, les transpalettes, chariots de manutention et les gerbeurs à conducteur accompagnant (électriques et semi-électriques), les tables élévatrices (manuelles et électriques), ponts roulants, portiques... n'entrent pas dans le périmètre d'application de l'autorisation de conduite. Cela ne dispense toutefois pas l'employeur de son obligation de formation à la sécurité auprès de ses salariés pour utiliser ses équipements d'aide à la manutention de charges. L'autorisation de conduite est « conseillée ».



Qui est concerné ?

Tout travailleur majeur dès lors qu'il existe un lien hiérarchique, et ce même à l'égard de conducteur salarié d'une entreprise extérieure dans une entreprise utilisatrice ou de salarié d'entreprise de travail temporaire (Circulaire DRT 99/7 du 15 juin 1999).

Quelles sont les conditions de délivrance par l'employeur ?

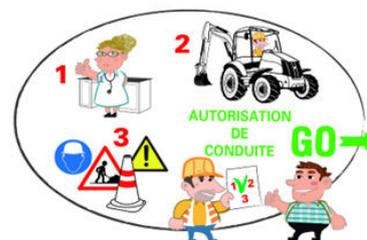
Trois conditions pour la délivrance de l'autorisation sont à remplir réglementairement :

1. **Un examen d'aptitude médicale** (art. R. 4323-56) au poste de conduite du salarié, réalisé par le médecin du travail, et qui justifie de la bonne santé du travailleur au poste de conduite (Suivi Individuel Renforcé, R. 4624-22 à R. 4624-28 en application du II de l'article R. 4624-23). Le médecin du travail n'a pas à signer l'autorisation de conduite.
2. **Un contrôle des connaissances** et des savoir-faire du salarié pour la conduite en sécurité. Dans ce domaine, le **CACES** (Certificat d'Aptitude à la Conduite En Sécurité) est une référence reconnue pour s'assurer que le salarié a suivi une formation certifiée à la conduite. La formation peut être aussi dispensée **en interne** par des formateurs compétents appartenant à l'entreprise ou non.

Remarque : le CACES est une attestation de formation. Lui seul ne donne pas droit à l'autorisation de conduite. Il n'a pas de valeur juridique.

3. **La connaissance des lieux et des instructions** à respecter sur les conditions de leur utilisation. En effet, il revient à l'employeur de délivrer les consignes de sécurité propres à l'entreprise, **par écrit et contre émargement de son salarié.**

C'est seulement **à l'issue de l'évaluation sur ces trois conditions**, que l'employeur peut juger de l'aptitude de son salarié à utiliser des engins de levage en sécurité. Il pourra dès lors lui délivrer le document : Autorisation de Conduite **spécifique à la catégorie de l'engin.**



Quelles sont les conditions de validité de l'autorisation de conduite ?

L'autorisation de conduite n'est **valable** que dans le cadre des activités de l'entreprise où elle a été délivrée. Elle ne peut être utilisée que pour des **lieux d'intervention définis**, sur un **type de matériel précis** et pour des **activités données** qui doivent être précisées par l'employeur.

L'autorisation de conduite **n'est pas définitive**. Elle peut être retirée à tout moment par le chef d'entreprise s'il le juge nécessaire. Elle n'est valable qu'au sein d'une seule et même entreprise. Autrement dit, elle doit être renouvelée en cas de changement d'employeur.

La durée du contrôle des connaissances varie de cinq à dix ans, tandis que la durée de l'aptitude délivrée par le médecin du travail est en général inférieure à quatre ans. Dès lors, **la durée de validité de l'Autorisation de Conduite ne peut excéder la durée de validité de l'aptitude.**