

## QUELQUES RAPPELS

### LES AMENDES OU POURSUITES POUR NON DÉNONCIATION OU NON DÉSIGNATION DE CONDUCTEUR

#### Rappel de la situation antérieure :

**Jusqu'en décembre 2016**, un employeur avait la possibilité de **dénoncer ou non** un salarié qui commettait une infraction routière avec un véhicule d'entreprise (ou loué par ses soins). Lorsque l'employeur recevait un procès-verbal, il pouvait donc choisir de payer l'amende lui-même. Ainsi, le salarié était dispensé du **paiement de la contravention** et d'un **retrait de points sur son permis de conduire**.

#### Nouvelle règle :

**Depuis le 1er janvier 2017**, les employeurs sont désormais dans l'obligation de communiquer l'identité d'un salarié qui commet une infraction au volant d'une voiture de société ou d'un véhicule loué par l'entreprise.

#### Infractions concernées :

Il peut notamment s'agir d'infractions relatives au **non-port de la ceinture**, à l'**utilisation du téléphone au volant**, au **non-respect de la signalisation** ou encore au **dépassement des vitesses maximales autorisées**.

Ces manquements au code de la route peuvent avoir été constatés par un **radar automatique** ou une **caméra de sécurité**.

#### Démarches de l'employeur :

Vous disposez d'un délai de **45 jours** à compter de la réception de la contravention pour communiquer aux autorités **l'identité, l'adresse et le numéro du permis de conduire** du contrevenant (soit par courrier, soit en ligne, sur le site de l'ANTAI).

#### Conséquence pour le salarié :

Suite à la validation des éléments communiqués, un **accusé d'enregistrement** vous sera transmis. **Le salarié sera alors tenu de régler le montant de l'amende** et selon la nature de l'infraction, **des points lui seront retirés** sur son permis de conduire.

#### Risques pour l'employeur à défaut de dénonciation :

Une entreprise qui ne respecterait pas cette obligation de dénonciation, encourt une amende forfaitaire de 4ème classe, soit **135 €**. Celle-ci peut, selon les cas, être minorée ou majorée. Si l'employeur est une **personne physique**, la contravention peut s'élever au maximum à **750 €**. Si à l'inverse, il s'agit d'une **personne morale**, elle risque une amende pouvant aller jusqu'à **3 750 €**.

À cela, **s'ajoute bien sûr le montant de la contravention** reçue...

### Nos prochaines FORMATIONS MANAGÉRIALES, ouvertes à tous !

<b>La GPEC</b> 19 et 20 avril 2018	<b>Diriger une équipe</b> 24 au 26 avril 2018	<b>Accompagnement au changement</b> 2 au 4 mai 2018	<b>Approche managériale</b> 4 au 7 juin 2018	<b>Droit du travail au quotidien</b> 20 et 21 juin 2018
---------------------------------------	--	--	---	--

Programmes, conditions et modalités d'inscription : **NOUS CONTACTER**

## MANAGEMENT : DE QUOI LES SALARIÉS ONT-ILS BESOIN POUR ETRE BIEN AU TRAVAIL ?

Les salariés ont-ils besoin de se faire masser ou de jouer au ping-pong pour être heureux au travail ? Est-il besoin de créer un poste de « **Chief Happiness Officer** » ou « **CHO** » (responsable du bonheur dans l'entreprise) ? dont la mission est de rendre l'ambiance de travail agréable et conviviale, de faciliter la vie des équipes et la communication en interne, de s'assurer que l'ensemble des processus RH permettent l'épanouissement de tous ... pour que les salariés se sentent forcément mieux ?

Avant tout, et avant de se poser la question d'un « bonheur au travail », se pose celle de comment être bien dans son travail pour être **plus efficace, performant et bien avec les « autres » (ses clients, ses partenaires, ses collègues) en nouant des relations saines voire enrichissantes.**

Les thématiques à aborder alors sont tout d'abord celle de la **reconnaissance, du sens et de l'autonomie, des « basiques » pourrait-on dire...**

Le bien-être au travail peut peut-être être ramené au respect du professionnalisme des salariés, de leurs compétences et de leur formation vs la tendance à se focaliser sur ce qui est périphérique et folklorique. Or, ce qui détermine le bien-être au travail, **c'est la capacité que les salariés ont d'influer sur leur travail.** Ce que les gens veulent, c'est participer aux

décisions de travail et être appréciés sur leurs résultats. Ne risque-t-on pas de vulnérabiliser les collaborateurs en rapprochant l'intime du travail et en oubliant qu'au travail on est un professionnel avant d'être M. ou Mme Untel ?

A l'occasion de la journée mondiale du compliment, le 1er mars, **se poser la question de la gratitude revêt une véritable importance.** Elle fait encore difficilement partie de nos cultures d'entreprise car on ne prend pas souvent le temps de réfléchir à ce que l'on apprécie au travail. La recherche montre d'ailleurs que les appréciations ne se produisent pas fréquemment au travail : seulement 30% des collaborateurs expriment leur gratitude envers leurs collègues plusieurs fois par semaine et seulement 20% envers leur patron d'après l'étude menée par la John Templeton Fondation. Au total, 35% des personnes ne remercieraient jamais leur chef et 29% leurs collègues. Ces résultats suggèrent que la gratitude est loin d'être l'élément central de la vie de l'entreprise. Or, il est clé pour construire un environnement de travail épanouissant et motivant. La reconnaissance a en effet un impact direct sur l'engagement des salariés, leur motivation, leur

retention et leur bien-être. La santé physique bien sûr et la question du sens se pose, avec trois acceptions. **Le sens, c'est la direction que l'on a au travail :** si on fabrique des stylos, on connaît l'objectif. Il **y a ensuite la signification :** je fabrique des stylos pour répondre à la demande. Pour se sentir bien, il faut certainement être convaincu que son travail répond à un besoin. Mais une troisième dimension se rajoute : **la question des valeurs.** Si je fabrique des stylos, mais que je m'en fous des stylos, c'est difficile...

Le bien-être au travail ne peut se concevoir que dans une dimension globale : la santé physique et psychologique des salariés, la conciliation vie professionnelle/vie personnelle, l'environnement de travail et les pratiques de management. Les entreprises peuvent ainsi être amenées à offrir des aides et des services pour que leurs employés arrêtent de fumer, se nourrissent mieux, sachent gérer leur stress, fassent du sport ou se relaxent, télétravaillent, disposent d'une garderie, d'un poste de travail plus ergonomique, bénéficient d'un encadrement favorisant l'autonomie ou encourageant la reconnaissance, etc. **Ces actions doivent s'articuler entre elles : mettre en place des séances de yoga ne sert à rien si en parallèle le management est toxique.**

