



HEBDO

COVOITURAGE DE SALARIÉS : QUELLE RÉGLEMENTATION ?

Focus juridique

LE COVOITURAGE TEND À SE DÉVELOPPER CAR IL PERMET DE RÉPONDRE AUX ENJEUX DE SOBRIÉTÉ ÉNERGÉTIQUE TOUT EN AMÉLIORANT LA MOBILITÉ DES TRAVAILLEURS. QUEL EST LE CADRE JURIDIQUE DE LA PRATIQUE DU COVOITURAGE AU TRAVAIL ?

QU'ENTEND-ON PAR COVOITURAGE ?

Le Code des transports définit le covoiturage comme l'utilisation en commun d'un véhicule terrestre à moteur par un conducteur et un ou plusieurs passagers, effectuée à titre gratuit, excepté le partage des frais, dans le cadre d'un déplacement que le conducteur effectue pour son propre compte.

L'objectif premier du conducteur en covoiturage doit donc être un déplacement personnel et non pas le transport de tiers.

Les échanges financiers entre les passagers et le conducteur doivent eux se limiter au partage des frais de déplacement engagés par le conducteur. Il peut s'agir notamment des frais de carburant, des éventuels péages, de l'usure du véhicule ainsi que des primes d'assurances. Si les passagers et les conducteurs ont été mis en relation par une plateforme, la commission de cette dernière peut également faire partie des frais à partager.

LE COVOITURAGE EST-IL POSSIBLE DANS LE CADRE DU TRAVAIL ?

Le covoiturage peut être utilisé dans le cadre d'un trajet domicile travail et faciliter ainsi la mobilité de plusieurs salariés d'une même entreprise qui se rendent sur leur lieu de travail. Les covoiturés peuvent également être des tiers dont le lieu de travail est proche de celui du conducteur d'un point de vue géographique.

Une entreprise peut également privilégier le covoiturage dans le cadre de certains déplacements qui doivent être effectués par ses salariés en vue d'exercer leurs missions professionnelles. Elle peut alors choisir de mettre à disposition une flotte automobile et décider que l'utilisation en commun d'un véhicule sera préférée pour les missions professionnelles.

L'EMPLOYEUR PEUT-IL INTERDIRE LE COVOITURAGE ?

Pour ses trajets domicile travail, l'employeur ne peut pas interdire à un salarié un mode de déplacement particulier. Pendant ce temps de trajet, le salarié n'est en effet pas sous la subordination de son employeur et il peut choisir librement le type de transport qui lui convient le mieux pour se rendre sur son lieu de travail. L'employeur ne peut donc pas interdire à un salarié de pratiquer le covoiturage qu'il soit conducteur ou passager pour ses trajets.

Concernant les déplacements liés à une mission professionnelle, c'est l'employeur qui décide des modes de transport à utiliser par les salariés, en fonction de son évaluation des risques, de l'analyse des coûts pour l'entreprise ou en fonction de considérations liées à l'écologie. Dans ce cadre, il pourra décider de recourir ou non au covoiturage.

UN SALARIÉ PEUT-IL PRATIQUER LE COVOITURAGE À L'AIDE D'UN VÉHICULE MIS À DISPOSITION PAR SON EMPLOYEUR ?

L'entreprise qui met à la disposition d'un salarié un véhicule de fonction doit formaliser dans un document ses règles d'utilisation et en particulier si le véhicule de fonction peut être utilisé, à titre personnel par le salarié, pour ses trajets domicile travail ou pour ses déplacements strictement privés. Dans ce cadre, l'entreprise décide si le covoiturage domicile-travail est autorisé ou non avec ses véhicules et dans quelles conditions. Le salarié qui ne respecterait pas les règles établies et pratiquerait le covoiturage avec un véhicule de fonction, à l'insu de son employeur, commettrait une faute passible d'une sanction disciplinaire.

L'EMPLOYEUR PEUT-IL INCITER LES SALARIÉS À EFFECTUER DU COVOITURAGE ?

Le Code des transports dispose que les entreprises d'au moins deux cent cinquante salariés et les collectivités territoriales doivent faciliter, autant qu'il est possible, les solutions de covoiturage pour les déplacements entre le domicile et le lieu de travail de leurs salariés et de leurs agents.

Dans ce cadre et pour encourager le covoiturage, les entreprises peuvent proposer une série de solutions comme :

- l'aménagement de places de stationnement réservées aux covoitureurs,
- la mise en relation en interne des salariés qui proposent le covoiturage,
- un partenariat avec des plateformes internet dédiées,
- l'organisation d'actions de sensibilisation aux modes transports respectant les enjeux de sobriété énergétique,
- le recours au covoiturage pour les déplacements professionnels des salariés qui nécessitent l'utilisation d'un véhicule
- la prise en charge d'une partie des frais financiers, etc.

Parallèlement, la loi a intégré les sujets de mobilité dans les négociations annuelles obligatoires sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail. Dans ce cadre, les entreprises de 50 salariés dotées d'un délégué syndical et employant au moins 50 salariés sur un même site doivent dans leurs négociations intégrer des mesures visant à améliorer la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence et leur lieu de travail notamment en incitant à l'usage des modes de transport vertueux comme le recours au covoiturage. A défaut d'accord sur ces mesures, l'employeur a l'obligation d'élaborer un plan de mobilité employeur sur l'ensemble de ses sites visant à assurer l'amélioration des mobilités quotidiennes des personnels notamment par l'encouragement du recours au covoiturage ou aux autres mobilités partagées.

Références juridiques :

- Code des transports : articles L.1214-8-2, L.1231-15, L3132-1, R. 3132-1,
- Code du travail : articles L.2242-17, L3261-3-1, L 3261-4, R 3261-13-2

<https://www.inrs.fr/publications/juridique/focus-juridiques/covoiturage-salaries-reglementation.html>