



SVP

INFORMATION
DÉCISIONNELLE



QUESTIONS – RÉPONSES DES EXPERTS SVP

« L'utilisation du véhicule dans
le cadre professionnel »

Questions-réponses des experts SVP



Le thème du document

« **L'utilisation du véhicule dans le cadre professionnel** »

À qui s'adresse ce livre document ?

DRH, Directeur juridique, Gestionnaire de paye, Directeur Marketing/Commercial, Directeur Marketing International, Responsable Service Import/Export

Pourquoi vous proposer ce contenu ?

Pour répondre aux interrogations concernant l'utilisation des véhicules d'une entreprise par les salariés et les conséquences en cas de difficultés

Quels sont les points abordés ?

Les contraventions, les accidents, les infractions, l'assurance, l'achat/vente de véhicule, le permis de conduire etc.

Comment SVP peut vous être utile ?

SVP possède un pôle d'experts spécialisés pouvant vous accompagner dans la maîtrise des règlements applicables.



S O M M A I R E

- 1) **Un employeur peut-il demander à un candidat ou à un salarié son solde de points sur le permis de conduire ?..... 3**
- 2) **Comment gérer les infractions routières commises par un salarié avec un véhicule de société? Qui paie les contraventions? 3**
- 3) **Qui paie l'assurance du véhicule de société utilisé par les salariés ? ... 4**
- 4) **Que se passe-t-il si le salarié a un accident avec le véhicule de la société ? Qui paie les réparations ?..... 4**
- 5) **Est-ce que l'employeur peut voir sa responsabilité pénale engagée en cas de mise en danger de la vie d'autrui par le salarié conducteur ? 5**
- 6) **Quel est l'impact de la suspension ou du retrait du permis de conduire pour le salarié qui en a besoin pour travailler ? 6**
- 7) **Quelles sont les démarches pour les salariés conducteurs de véhicules poids lourds ?..... 6**
- 8) **Un salarié contrôlé en état d'ivresse hors temps de travail avec le véhicule de la société peut-il être licencié ?..... 7**
- 9) **Une charte véhicule est-elle obligatoire?..... Erreur ! Signet non défini.**
- 10) **Quelles sont les démarches de l'entreprise pour l'immatriculation des véhicules en leasing ? Erreur ! Signet non défini.**
- 11) **Acheter ou vendre un véhicule : les obligations de l'entreprise....Erreur ! Signet non défini.**

1) Un employeur peut-il demander à un candidat ou à un salarié son solde de points sur le permis de conduire ?

Concernant le candidat à un emploi, les informations demandées à ce dernier ont pour seule finalité d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles. Ces dernières doivent donc présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi ou les aptitudes professionnelles.

Concernant un salarié en poste qui est amené à conduire un véhicule, l'employeur est en droit de lui demander périodiquement de prouver qu'il est toujours titulaire du permis de conduire afin de respecter son obligation de sécurité. A cet égard, l'employeur peut inclure dans le contrat de travail ou dans le règlement intérieur une clause prévoyant ces vérifications et rappelant que la détention du permis de conduire est nécessaire à l'activité professionnelle et que le salarié doit informer immédiatement son employeur de la suspension ou du retrait de son permis de conduire.

Toutefois, le Code de la route prévoit expressément que les informations relatives au nombre de points détenus par le titulaire d'un permis de conduire ne peuvent être collectées que par les autorités administratives et judiciaires qui doivent en connaître, à l'exclusion des employeurs, assureurs et toutes autres personnes physiques ou morales.

En conséquence, l'employeur ne peut donc pas demander le solde de point du permis de conduire d'un salarié ou à un candidat à un emploi.

L'employeur ne peut que demander au salarié ou au candidat à un emploi impliquant la conduite d'un véhicule, de justifier de la possession d'un permis de conduire en cours de validité et correspondant au véhicule qui lui sera confié (déclaration sur l'honneur ou, idéalement, présentation du permis de conduire original).

2) Comment gérer les infractions routières commises par un salarié avec un véhicule de société? Qui paie les contraventions?

En principe, le conducteur d'un véhicule est responsable pénalement des infractions commises en conduisant son véhicule.

Dans le cas des infractions constatées par radar ou sans la présence du conducteur ou sans interception du véhicule et contrôle de l'identité du conducteur, l'amende est adressée au titulaire de la carte grise. L'entreprise recevra ainsi les amendes liées à des infractions commises par ses salariés avec leur véhicule de service ou de fonction.

Le Code de la route prévoit que, lorsqu'une infraction entraînant retrait de point(s) a été commise par un salarié avec un véhicule d'entreprise, l'employeur qui reçoit la contravention doit indiquer, par LRAR ou sur le site l'ANTAI, dans un délai de 45 jours, l'identité et l'adresse du salarié qui conduisait ce véhicule.

A défaut, une seconde contravention, d'un montant de 675 euros (ou 450 euros si elle est réglée dans les 15 jours), est adressée à l'entreprise employeur.

Toutefois il reste des amendes reçues par l'entreprise qui ne sont pas visées par l'obligation de désignation du conducteur, notamment les amendes de stationnement. L'entreprise peut

toujours contester l'amende en désignant le salarié responsable mais ce n'est pas une obligation et l'employeur peut choisir de régler l'amende lui-même à la place du salarié.

Attention : si l'entreprise prend en charge l'amende, il s'agit d'un avantage en nature. En effet la jurisprudence a considéré à plusieurs reprises que cet avantage était soumis à cotisations sociales. L'Urssaf reprend la même position sur son site internet en faisant toutefois la distinction entre deux types d'infraction :

- Les infractions résultant du mauvais fonctionnement du véhicule (absence de feux arrière, etc.) relèvent du titulaire de la carte grise. La responsabilité du paiement de ces infractions incombe par conséquent à l'employeur et le remboursement au salarié est qualifié de frais non soumis à cotisations sociales.
- Les autres infractions (stationnement, vitesse, non-respect d'une signalisation routière, etc.) sont des avantages versés en contrepartie ou à l'occasion du travail, ils sont donc soumis à cotisations sociales.

3) Qui paie l'assurance du véhicule de société utilisé par les salariés ?

L'article L. 211-1 du Code des assurances impose à la personne, physique ou morale, dont la responsabilité civile peut être recherchée en raison de la circulation d'un véhicule terrestre à moteur, de contracter une assurance sur ce véhicule.

Cette obligation concerne tout utilisateur d'un véhicule terrestre à moteur autre que l'État.

En conséquence, l'employeur n'a pas l'obligation légale de prendre l'assurance en son nom.

Deux options sont possibles :

- L'employeur prend en charge l'assurance et met à disposition du salarié le véhicule
- Le salarié prend directement l'assurance, à charge pour l'employeur de l'indemniser.

Dans ce dernier cas, il s'agit d'un remboursement de frais professionnels exonéré de cotisations sociales puisqu'il s'agit du véhicule utilisé dans le cadre professionnel.

4) Que se passe-t-il si le salarié a un accident avec le véhicule de la société ? Qui paie les réparations ?

L'article 1242, alinéa 5, du Code civil dispose que les commettants sont responsables des dommages causés par leurs préposés "*dans les fonctions auxquelles ils les ont employés*". Le texte semble donc n'exiger qu'un simple fait causal.

La loi du 5 juillet 1985 et l'article L. 211-1 du Code des assurances viennent compléter ce principe et l'appliquer aux accidents de la circulation. : Toute personne physique ou toute personne morale autre que l'Etat, dont la responsabilité civile peut être engagée en raison de dommages subis par des tiers résultant d'atteintes aux personnes ou aux biens dans la réalisation desquels un véhicule est impliqué, doit, pour faire circuler celui-ci, être couverte par une assurance garantissant cette responsabilité.

En conséquence, la responsabilité personnelle du conducteur salarié ne pourra pas être mise en cause directement par la victime, à moins que le salarié n'ait intentionnellement causé le dommage (Cass. 2e civ., 28 mai 2009, n° 08-13.310 : JurisData n° 2009-048489 : « n'est pas tenu à indemnisation à l'égard de la victime le préposé conducteur d'un véhicule de son commettant impliqué dans un accident de la circulation qui agit dans les limites de la mission qui lui a été impartie »), et ce par application de la jurisprudence Costedoat (Cass. ass. plén., 25 févr. 2000, n° 97-17.378, 97-20.152, Costedoat : JurisData n° 2000-000650 ; JCP G 2000, II, 10295)

L'employeur reste donc responsable civilement des faits engendrés par ses salariés.

En conséquence, si l'employeur met à disposition des véhicules à ses salariés, l'assurance des véhicules de la société prend en charge l'indemnisation financière des dommages causés lors d'un accident, même si celui-ci est causé par le salarié.

5) Est-ce que l'employeur peut voir sa responsabilité pénale engagée en cas de mise en danger de la vie d'autrui par le salarié conducteur ?

La responsabilité pénale est consacrée par l'article 121-3 du Code pénal.

Cet article dispose : « Il n'y a point de crime ou de délit sans intention de le commettre ». Dès lors, le responsable pénal d'une infraction est celui qui commet matériellement les actes d'exécution de l'infraction. L'employeur ne répond donc pas pénalement de l'infraction commise par un salarié. Le salarié est pénalement responsable de toute infraction commise au volant du véhicule de la société.

Il existe une exception à ce principe. Les personnes physiques ou morales n'ayant pas contribué à la réalisation du dommage, peuvent, parfois, être responsables pénalement s'il est établi qu'elles ont, soit violé de façon manifestement délibérée une obligation particulière de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement, soit commis une faute caractérisée et qui exposait autrui à un risque d'une particulière gravité qu'elles ne pouvaient ignorer.

A titre d'exemple, un employeur pourrait être tenu responsable pénalement en cas d'accident causé par un salarié, s'il met à disposition d'un salarié un véhicule de fonction alors même que celui-ci ne possède pas de permis de conduire et que l'employeur a connaissance de cet élément (mise en danger de la vie d'autrui), ou encore s'il laisse conduire un salarié en état d'ivresse et que celui-ci cause un accident mortel.

6) Quel est l'impact de la suspension ou du retrait du permis de conduire pour le salarié qui en a besoin pour travailler ?

La suspension ou le retrait du permis de conduire d'un salarié peut désorganiser une entreprise, notamment lorsque le salarié doit utiliser un véhicule dans le cadre de ses fonctions (ex : cariste, chauffeur-livreur...).

Dans ce cas, l'employeur doit vérifier si le salarié peut continuer à exercer sa prestation de travail, et ce, même en l'absence de permis de conduire, (salarié proposant d'être véhiculé par un tiers pour se rendre sur les lieux de travail ou de louer une voiture sans permis etc...).

Si l'employeur y est favorable et si possible, des mesures peuvent être mises en place par l'entreprise, (réorganisation du temps de travail, mise en place de travail en binôme etc...).

Ainsi, l'employeur doit en premier lieu, tenter de s'organiser autrement (ex : télétravail, affectation du salarié sur un poste sédentaire etc...).

Néanmoins, lorsque la conduite est intrinsèque aux fonctions salariées, des solutions transitoires sont parfois difficiles à mettre en œuvre. On pourra toutefois proposer au salarié de prendre des congés payés, des RTT, de solder son compte épargne-temps ou enfin une suspension du contrat de travail non rémunérée correspondant à la durée de la suspension ou du retrait.

Si la durée du retrait est trop importante ou lorsqu' aucune solution alternative n'est trouvée, un licenciement non disciplinaire pourra être envisagé, pour les faits commis hors temps de travail, sous conditions (le retrait doit avoir des conséquences sur la bonne exécution du contrat de travail et provoquer un trouble objectif au bon fonctionnement de l'entreprise).

Dans tous les cas, compte tenu de son obligation de sécurité de résultat, l'employeur ne peut prendre le risque de faire conduire un salarié sans permis dès lors qu'il en a l'information.

En effet, en cas d'accident, sa faute inexcusable pourra être recherchée ainsi que sa responsabilité civile.

7) Quelles sont les démarches pour les salariés conducteurs de véhicules poids lourds ?

L'employeur doit s'assurer que le chauffeur dispose d'un permis en cours de validité, quel que soit le véhicule qu'il confie à un salarié.

Dans le cas d'un véhicule de type poids lourds (plus de 3,5 tonnes), ce dernier doit donc disposer d'un permis de type C ou EC.

La validité des permis C et EC est soumise à un contrôle médical auprès d'un médecin agréé à renouveler tous les 5 ans.

Conformément au décret 2007-1340 et aux articles R3314-1 et suivants du Code des transports, tous les conducteurs de véhicules de plus de 3,5 tonnes affectés au transport de marchandises doivent, avant de débiter leur activité de conduite, avoir suivi une formation de qualification initiale (FIMO) ou l'avoir renouvelée par une formation continue, tous les cinq ans (FCO).

Le conducteur doit également être titulaire d'une carte conducteur rigoureusement personnelle qui l'identifie et authentifie la carte vis-à-vis du boîtier embarqué (chronotachygraphe). Pour obtenir cette carte, l'employeur, dont l'entreprise est propriétaire ou détentrice de poids lourds, doit donc demander une seule carte d'entreprise et une carte conducteur pour chaque chauffeur.

8) Un salarié contrôlé en état d'ivresse hors temps de travail avec le véhicule de la société peut-il être licencié ?

Lorsque le salarié n'est plus sur son temps de travail, il n'est plus sous la subordination de son employeur.

Ainsi, en principe, le comportement du salarié dans sa vie personnelle ne peut pas justifier un licenciement.

Toutefois, un fait de la vie personnelle peut légitimer un licenciement s'il cause un trouble caractérisé au sein de l'entreprise. Il peut s'agir, par exemple, d'une suspension du permis de conduire pour conduite en état d'ivresse en dehors des heures de travail dès lors que le permis est nécessaire à l'exercice des fonctions du salarié.

En revanche, selon la jurisprudence, un motif tiré de la vie personnelle ne peut pas, en principe, justifier une sanction disciplinaire ou un licenciement disciplinaire.

Il existe toutefois des exceptions à ce principe.

En effet, la Cour de cassation admet qu'un fait tiré de la vie personnelle puisse justifier un licenciement disciplinaire s'il constitue un manquement à une obligation découlant du contrat de travail ou s'il se rattache à sa vie professionnelle.

Ainsi par exemple, le licenciement pour faute grave a été admis lorsqu'un salarié, en état d'ébriété, provoque un accident de la circulation au volant de son véhicule de fonction, gravement endommagé, sur le trajet de retour à son domicile après s'être rendu à un salon professionnel sur instruction de son employeur. La Cour de cassation a considéré que les faits reprochés se rattachaient à sa vie professionnelle.

9) Une charte véhicule est-elle obligatoire?

La rédaction d'une charte véhicule dans l'entreprise n'est pas une obligation mais est vivement recommandée si l'entreprise met à disposition tant des véhicules de fonction que des véhicules de service afin de cadrer leur utilisation.

Toutefois, la valeur juridique d'une charte est limitée, sauf si celle-ci est contractualisée ou annexée au règlement intérieur de l'entreprise.

Ainsi, pour pouvoir sanctionner un salarié qui ne respecterait pas les règles posées dans la charte, celle-ci doit lui être opposable.

Dans le cas contraire, la sanction du salarié pourra être contestée. A titre d'exemple, un licenciement pour non-respect de la charte véhicule a été qualifié d'abusif dès lors qu'une charte, ne remplissant pas les conditions d'opposabilité du règlement intérieur, n'a pas le pouvoir de prévoir des sanctions contre un salarié.

Soit l'employeur fait signer la charte au salarié au même titre que son contrat de travail.

Soit l'employeur l'intègre au règlement intérieur en tant qu'annexe et doit, dans ce cas, respecter les règles de d'établissement et publicité du règlement intérieur: consultation du CSE, communication à l'inspection du travail, dépôt au Conseil de Prud'hommes et communication aux salariés.

10) Quelles sont les démarches de l'entreprise pour l'immatriculation des véhicules en leasing ?

Pour les véhicules en leasing (location avec option d'achat ou location avec promesse de vente ou crédit-bail), l'entreprise et son dirigeant ne sont pas propriétaires pendant la durée du contrat. C'est l'organisme financier ou le prêteur qui en est propriétaire et qui a donc la charge des formalités d'immatriculation. Celui-ci doit pouvoir justifier de l'identité et de l'adresse du domicile du locataire.

L'employeur doit donc fournir au propriétaire les documents pour établir le certificat d'immatriculation. Ce certificat dit "carte grise" indique le nom de l'organisme prêteur comme propriétaire et l'adresse de l'entreprise utilisatrice. Pour permettre d'identifier plus facilement son client dans le cas d'une infraction, le propriétaire indique parfois également le nom de l'entreprise utilisatrice à côté du sien sur le certificat.

11) Acheter ou vendre un véhicule : les obligations de l'entreprise

Achat d'un véhicule neuf :

Tout propriétaire d'un véhicule qui souhaite le mettre en circulation pour la première fois doit faire une demande de certificat d'immatriculation en justifiant de son identité.

Lorsque le propriétaire est une entreprise, celui-ci doit pouvoir justifier de son identité et de l'adresse de son siège social ou de celle de l'établissement d'affectation du véhicule (extrait Kbis, par exemple).

Le propriétaire doit également pouvoir justifier de la souscription, pour le véhicule considéré, d'une assurance.

La demande de certificat d'immatriculation est adressée au ministre de l'intérieur par le propriétaire, soit directement par voie électronique, soit par l'intermédiaire d'un professionnel de l'automobile habilité par le ministre de l'intérieur.

En pratique, la procédure d'immatriculation d'un véhicule neuf est, le plus souvent, réalisée par un professionnel disposant d'un mandat de l'acquéreur. Le professionnel doit donc demander au dirigeant ou son représentant de lui fournir les documents permettant l'établissement du certificat d'immatriculation.

Vente d'un véhicule :

Il n'est plus possible de déposer ou d'envoyer une déclaration de cession à la préfecture. Il est également important de noter que la démarche ne peut être réalisée sur le site de l'ANTS que par une personne physique, représentant l'entreprise.

Lorsque l'entreprise souhaite vendre un véhicule, elle doit disposer :

- s'agissant d'un véhicule de plus de 4 ans vendu à un particulier, d'un procès-verbal de contrôle technique, effectué dans un centre agréé et daté de moins de 6 mois ;
- d'un certificat de situation administrative datant de moins de 15 jours, anciennement appelé certificat de non gage. Ce certificat est obtenu immédiatement sur le site de l'ANTS au moment de la déclaration de cession.

Ces documents obtenus, l'entreprise, par l'intermédiaire de son représentant, doit procéder à la déclaration de cession du véhicule en renseignant plusieurs informations obtenues auprès du futur propriétaire (nom de naissance, prénom, date de naissance, ...).

Le représentant doit ensuite télécharger et imprimer deux documents :

- le formulaire cerfa n°15776, appelé certificat de cession ;
- le certificat de situation administrative.

Un code de cession est obtenu, valide 15 jours. Il est à remettre au futur propriétaire, afin qu'il puisse procéder aux démarches administratives sur le même site de l'ANTS pour établir le certificat d'immatriculation à son nom.

Pour finaliser la déclaration de cession, les informations suivantes doivent être renseignées :

- date et heure de la cession ;
- kilométrage du véhicule ;
- adresse complète du nouveau propriétaire.

La finalisation de la déclaration de cession doit obligatoirement avoir lieu dans les 15 jours suivant la signature du certificat de cession. Un accusé d'enregistrement de la déclaration de cession de véhicule peut alors être téléchargé.

Comment SVP peut vous être utile ?

Née en 1935, SVP fournit de l'information opérationnelle aux décideurs, en entreprise et collectivité, pour les aider au quotidien dans leur pratique professionnelle. Elle leur apporte pour cela les réponses immédiates dont ils ont besoin pour gérer et développer leurs activités.

La société accompagne à ce jour 7 000 clients et 30 000 décideurs grâce à 200 experts organisés par domaine de compétences : ressources humaines, fiscalité, vie des affaires, communication/marketing, finance, sourcing...

Grâce à leurs compétences multiples et aux outils documentaires sans équivalent mis à leur disposition, ces experts répondent ainsi en toute confidentialité – et principalement par téléphone - à près de 2 000 questions posées quotidiennement.



SVP
INFORMATION
DÉCISIONNELLE

TÉL. **01 47 87 11 11**
WEB **www.svp.com**