



SALARIÉS MAUVAIS CONDUCTEURS : QUI PAYE LA FACTURE ?

Avosial (*) publie des chroniques pour actuEL-RH. A l'occasion de l'entrée en vigueur du stationnement payant des deux-roues motorisés à Paris. Emilie Ducorps-Prouvost et Luana Rustichelli, respectivement avocate associée et juriste au sein du cabinet BDO Avocats, rappellent les obligations de l'employeur en matière d'infractions routières commises par ses salariés.

Tandis qu'en France la vente de deux-roues explose, le 1er septembre dernier marquait l'entrée en vigueur du stationnement payant pour les deux-roues motorisés à Paris. A cette occasion, nombre d'entreprises s'interrogent sur leurs obligations en matière d'infractions routières commises par leurs salariés. Dans ce contexte, nous vous proposons un état des lieux des principales règles à connaître en la matière.

L'employeur doit-il dénoncer ses salariés mauvais conducteurs ?

Depuis le 1er janvier 2017, les entreprises ont l'obligation de communiquer aux services de police ou de gendarmerie l'identité du salarié ayant commis certaines infractions au code de la route au moyen d'un véhicule appartenant à l'entreprise. Il doit donc s'agir d'un véhicule d'entreprise ou d'un véhicule de fonction, les deux étant au nom de l'entreprise.

Cependant, toutes les infractions routières ne sont pas concernées par l'article R 130-11 du code de la route, qui énumère limitativement les infractions soumises à la règle de dénonciation obligatoire.

Sont visées les constatations par/ou à partir des appareils de contrôle automatique ayant fait l'objet d'une homologation relatives aux infractions sur :

1. "le port d'une ceinture de sécurité homologuée ;
2. l'usage du téléphone tenu en main ;
3. l'usage de voies et chaussées réservées à certaines catégories de véhicules ;
4. la circulation sur les bandes d'arrêt d'urgence ;
5. le respect des distances de sécurité entre les véhicules ;
6. le franchissement et le chevauchement des lignes continues ;
7. les signalisations imposant l'arrêt des véhicules ;

8. les vitesses maximales autorisées ;
9. le dépassement non autorisé ;
10. l'engagement dans l'espace compris entre les deux lignes d'arrêt ;
11. l'obligation du port d'un casque homologué d'une motocyclette, d'un tricycle à moteur, d'un quadricycle à moteur ou d'un cyclomoteur ;
12. l'obligation, pour faire circuler un véhicule terrestre à moteur, d'être couvert par une assurance garantissant la responsabilité civile".

Cette dénonciation doit intervenir dans les 45 jours à compter de l'envoi de l'avis de contravention.

Rien n'oblige donc un employeur ayant reçu une amende pour stationnement gênant à révéler l'identité du salarié utilisateur du véhicule professionnel et toutes les infractions (téléphone, ceinture, feu rouge, franchissement ligne continue, etc.) constatées "à la volée" (par opposition au constat via un appareil de contrôle automatique) ne sont donc, pour l'heure, pas concernées non plus.

► **CONSEIL PRATIQUE** : L'EMPLOYEUR FOURNISSANT UN OU PLUSIEURS VEHICULE(S) PROFESSIONNEL(S) A SES SALARIES NE DEVRA PAS OUBLIER DE RECLAMER AVANT L'ENTREE EN FONCTION DU SALARIE CONCERNE, UNE COPIE DE SON PERMIS DE CONDUIRE, ESSENTIEL POUR TOUTE DENONCIATION. DE PLUS, LORSQU'UN MEME VEHICULE EST AFFECTE A PLUSIEURS SALARIES, IL SERA UTILE DE TENIR UN CARNET DE BORD INDIQUANT L'IDENTITE DU SALARIE CONDUCTEUR POUR CHAQUE CRENEAU HORAIRE.

Qui paye l'amende ?

Sauf engagement exprès dans le contrat de travail, l'employeur n'a aucune obligation d'assumer le paiement des contraventions reçues du fait des infractions commises par un salarié dans le cadre de l'exercice de ses fonctions, et a fortiori en dehors, lorsque l'usage du véhicule professionnel à des fins personnelles est contractuellement prévu.

D'ailleurs, même lorsque l'employeur n'est pas soumis à l'obligation de dénoncer son salarié sur une infraction donnée, il peut tout de même décider de le faire pour s'exonérer du paiement de l'amende encourue.

Prendre à sa charge le paiement de l'amende constituerait par ailleurs une faveur onéreuse pour l'entreprise car la jurisprudence soumet cette prise en charge, assimilable à un avantage en nature, à cotisations sociales ([arrêt du 9 mars 2017](#)). Par exception toutefois, le paiement des amendes résultant du mauvais fonctionnement du véhicule (absence de contrôle technique, défaut de feux stop) est considéré par l'Urssaf comme un frais professionnel.

► **CONSEIL PRATIQUE** : L'EMPLOYEUR DECIDANT DE PRENDRE LE PAIEMENT DE L'AMENDE A SA CHARGE AVEC L'INTENTION DE REDUIRE D'AUTANT LE SALAIRE DU SALARIE AUTEUR DE L'INFRACTION ENCOURT A CE TITRE UNE CONDAMNATION PENALE A UNE AMENDE DE 3 750 EUROS (ARTICLE L.1334-1 DU CODE DU TRAVAIL). EN EFFET, EN DROIT DU TRAVAIL TOUTE SANCTION PECUNIAIRE, AUTREMENT DIT TOUTE

DIMINUTION DU SALAIRE DU SALARIE, EST INTERDITE. UN TEL "CADEAU" AU SALARIE NE PEUT DES LORS QU'ETRE DECONSEILLE.

Le salarié perd-il des points sur son permis ?

Le salarié dénoncé par son employeur recevra une amende à son nom et subira, le cas échéant, la perte de points associée à l'infraction commise. En revanche, lorsqu'il n'y est pas contraint légalement, l'employeur qui ne dénonce pas son salarié, auteur de l'infraction, le protège de tout retrait de point.

Un employeur peut-il sanctionner un salarié ayant perdu l'intégralité de ses points sur son permis ?

Rien n'empêche un employeur de sanctionner un salarié ayant perdu l'intégralité de ses 12 points, lorsque la détention du permis de conduire est nécessaire à l'exécution de son travail.

En effet, et dans le respect des stipulations du contrat de travail du salarié, un employeur peut tout à fait engager des mesures disciplinaires à l'encontre de ce dernier, celles-ci pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute. La sévérité de la sanction disciplinaire dépendra des circonstances et pourra varier en fonction d'éléments tels que l'utilisation du véhicule à titre privé alors que celui-ci ne pouvait être utilisé qu'à titre professionnel ou encore la perte de points pour conduite en état d'ivresse.

Particularité de cette situation, un salarié ne peut être contraint par son employeur de révéler le solde de points disponibles sur son permis de conduire. En revanche, il lui incombera, en vertu de son obligation de loyauté contractuelle, d'informer son employeur de la perte totale de ses points.

Toutefois, des règles particulières s'appliquent en matière de licenciement pour perte du permis de conduire et la consultation d'un spécialiste en droit du travail est fortement recommandée dans ces circonstances.

CONSEIL PRATIQUE : IL EST PRIMORDIAL NON SEULEMENT D'ENCADRER DANS LE CONTRAT DE TRAVAIL DU SALARIE LES CONDITIONS D'UTILISATION DE SON VEHICULE PROFESSIONNEL ET/OU LES CONSEQUENCES ATTACHEES A LA PERTE DE SON PERMIS DE CONDUIRE SI CELUI-CI EST NECESSAIRE A L'EXERCICE DE SES FONCTIONS. DE PLUS, METTRE EN PLACE UNE POLITIQUE DE PREVENTION ROUTIERE ET DE SENSIBILISATION DES SALARIES AU RESPECT DES REGLES DE SECURITE ROUTIERE EST UN PLUS ET PERMET D'EVITER A L'EMPLOYEUR D'ENGAGER SA RESPONSABILITE POUR MANQUEMENT A SON OBLIGATION DE SECURITE DE RESULTAT DANS LE CAS OU UN SALARIE PARVIENT A DEMONTRER QUE C'EST L'ORGANISATION DE SON TRAVAIL QUI L'A CONDUIT A VIOLER LE CODE DE LA ROUTE (VITESSE IMPOSEE POUR EFFECTUER RAPIDEMENT DES LIVRAISONS PAR EXEMPLE). CETTE POLITIQUE PEUT ETRE INTEGREE DANS LE REGLEMENT INTERIEUR DE L'ENTREPRISE LE CAS ECHEANT.

Sur qui repose la responsabilité pénale ?

Tout salarié est pénalement responsable des actes qu'il commet sur la route. Cependant, dans de nombreux cas la responsabilité pénale de l'employeur pourra être engagée. La jurisprudence a déjà retenu les infractions suivantes : mise en danger de la vie d'autrui, non-assistance à personne en danger et même complicité du délit de conduite en état d'ivresse. De plus, pour les infractions relatives à l'état du véhicule (pneus lisses, défaut d'éclairage, absence de contrôle technique, etc.), la responsabilité pénale repose sur l'employeur à qui il revient de mettre à la disposition de ses salariés des voitures en règle et en bon état. Toutefois, le salarié paiera lui-même l'amende si cette responsabilité lui a été déléguée par écrit dans son contrat de travail par exemple.

En tout état de cause, l'employeur qui ne dénonce pas le salarié conducteur auteur d'une infraction routière engage sa responsabilité pénale et s'expose à une amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe soit une somme de 750 euros (article 131-13 du code pénal). Cette amende pénale s'applique directement au dirigeant (personne physique) et ne peut pas être prise en charge par l'entreprise.

CONSEIL PRATIQUE : DANS L'EVENTUALITE OU UN EMPLOYEUR SERAIT AUDITIONNE A L'OCCASION D'UNE INFRACTION COMMISE PAR UN SALARIE AU VOLANT D'UN VEHICULE PROFESSIONNEL, CELUI-CI AURA TOUT INTERET A SE MENAGER DES PREUVES PERMETTANT D'ATTESTER DU FAIT QU'IL NE CONDUISAIT PAS LE VEHICULE.

(*) AVOSIAL EST UNE ASSOCIATION D'AVOCATS EN DROIT DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE QUI CONSEILLEN ET REPRESENTENT LES EMPLOYEURS EN JUSTICE.

Emilie Ducorps-Prouvost et Luana Rustichelli

<https://www.actuel-rh.fr/content/salaries-mauvais-conducteurs-qui-payent-la-facture>