

Infractions routières : quelles sont leurs conséquences dans le cadre professionnel ?

- *La vie professionnelle de nombreux salariés implique l'usage d'un véhicule. En cas d'infraction au Code de la route, hors ou sur le temps de travail, le risque est de voir le salarié empêché dans ses fonctions, ou l'employeur contraint d'endosser une responsabilité pour avoir mis à disposition le véhicule. Explications pour éviter tout dérapage.*

Véhicule de l'entreprise mis à disposition du salarié

Comment organiser la mise à disposition d'un véhicule de l'entreprise ?

Il est fréquent que l'employeur mette à la disposition des salariés un véhicule de l'entreprise, pour les emplois qui le justifient. Concrètement, deux modalités de mise à disposition sont possibles :

- l'employeur peut mettre à la disposition du personnel, de manière non nominative, des véhicules de service (camionnette, camion, véhicule commercial), à titre exclusivement professionnel. Dans ce cas, les conditions d'utilisation et d'entretien de ces véhicules de service doivent être définies dans le règlement intérieur de l'entreprise. Pour les salariés concernés, une clause du contrat peut renvoyer à ces dispositions ;
- l'employeur peut également mettre à la disposition d'un salarié, personnellement, une voiture de fonction. Dans ce cas, il peut interdire l'utilisation de ce véhicule à des fins personnelles ou l'autoriser. Il est préférable de définir précisément, dans le contrat de travail, les conditions d'utilisation de ce véhicule et les obligations du salarié afférentes à celui-ci (entretien, fourniture des justificatifs pour le remboursement des frais d'essence, de parking et de péage, signalisation des accidents ou incidents).

Que se passe-t-il en cas d'accident de la circulation impliquant un véhicule de l'entreprise ?

Lorsqu'un accident de la circulation implique un véhicule de l'entreprise, le salarié ne peut être tenu de prendre à sa charge ni les dommages causés à ce véhicule, ni même la franchise d'assurance, sauf s'il a commis une faute lourde. En effet, la responsabilité du salarié à l'égard de l'employeur ne peut résulter que de sa faute lourde. Et il serait vain d'insérer dans le contrat de travail une clause prévoyant qu'en cas d'accident responsable ou sans tiers identifié survenu avec le véhicule fourni par l'entreprise au salarié, ce dernier paiera une franchise. Une telle clause serait inefficace juridiquement, sauf pour l'employeur à prouver la faute lourde du salarié [Cass. soc., 6 mai 2009, n° 07-44.485].

Par ailleurs, le salarié qui a causé un accident de la circulation en conduisant un véhicule de l'entreprise dans les limites de la mission qui lui a été confiée par l'employeur ne saurait être tenu d'indemniser la victime de cet accident [Cass. 2^e civ., 28 mai 2009, n° 08-13.310]. L'employeur est seul responsable des dommages causés à cette victime, à moins pour lui de démontrer que le salarié a agi hors des fonctions auxquelles il était employé, sans autorisation et à des fins étrangères à ses attributions [Cass. crim., 7 janv. 2003, n° 02-80.614].

Quel est le régime juridique du véhicule de fonction à usage mixte ?

Dès l'instant où le véhicule de fonction peut être utilisé par le salarié dans le cadre de sa vie privée et qu'il est mis à sa disposition de façon permanente (y compris pendant les week-ends et congés), il constitue un avantage en nature. Pour le calcul des cotisations sociales afférentes, le montant de cet avantage est évalué, au choix de l'employeur, soit sur la base des dépenses réellement engagées, soit sur celle d'un forfait en pourcentage du coût d'achat du véhicule ou du coût global annuel en cas de location de celui-ci

Par ailleurs, lorsque la fourniture d'un véhicule de fonction pouvant être utilisé à des fins personnelles est prévue au contrat de travail, l'employeur ne peut pas unilatéralement décider d'y mettre un terme. La suppression d'un tel avantage en nature peut s'analyser en une réduction de la rémunération contractuelle du salarié et éventuellement justifier une prise d'acte de la rupture aux torts de l'employeur [Cass. soc., 23 nov. 2011, n° 09-73.029], ou même être considérée comme une sanction pécuniaire prohibée [Cass. soc., 12 déc. 2000, n° 98-44.760]. En cas de suspension du contrat de travail ou pendant la durée du préavis dont le salarié est dispensé d'exécution, l'employeur ne peut pas davantage exiger du salarié qu'il restitue son véhicule de fonction dont il peut faire usage dans sa vie personnelle [Cass. soc., 2 juill. 2003, n° 01-41.728 ; Cass. soc., 24 mars 2010, n° 08-43.996].

Peu importe que le contrat de travail prévoie le contraire s'agissant du préavis [Cass. soc., 11 juill. 2012, n° 11-15.649].

À NOTER

Il est préconisé, lorsque le salarié est amené à utiliser son véhicule personnel dans le cadre de ses fonctions, de définir précisément, dans le contrat de travail, les différentes implications de cet usage : régime de l'assurance, conditions d'utilisation du véhicule, modalités d'indemnisation des frais ainsi exposés par le salarié pour l'exercice de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'entreprise.

Infractions au Code de la route commises à l'occasion du travail

Qui est pénalement et pécuniairement responsable des infractions commises dans la conduite d'un véhicule ?

Le principe, en la matière, est que le conducteur d'un véhicule est responsable pénalement des infractions commises par lui dans la conduite de ce véhicule [C. route, art. L. 121-1]. C'est donc le salarié qui a commis l'infraction qui en est pénalement responsable. Pour autant, il n'est pas nécessairement redevable de l'amende. Deux séries de règles font peser sur l'employeur le paiement des amendes encourues pour les infractions au Code de la route commises par le salarié à l'occasion de ses fonctions.

→ **Imputation de l'amende à l'employeur sur décision du tribunal.** Lorsque le conducteur a agi en qualité de préposé, le tribunal a la possibilité, compte tenu des circonstances de fait et des conditions de travail de l'intéressé, de décider que le paiement des amendes de police prononcées est mis en totalité ou en partie à la charge de l'employeur. Celui-ci doit avoir été cité à l'audience [C. route, art. L. 121-1, al. 2]. Autrement dit, lorsque le tribunal estime que le comportement de l'employeur a pu influencer sur la commission de l'infraction par le salarié (par exemple, l'employeur lui a demandé d'effectuer des livraisons dans des délais trop courts), il peut le sanctionner en mettant à sa charge tout ou partie de l'amende prononcée.

À NOTER

La condamnation reste néanmoins inscrite sur le casier judiciaire du salarié, et non sur celui de l'employeur.

→ **Responsabilité pécuniaire du titulaire de la carte grise pour certaines infractions.**

D'autre part, la responsabilité pécuniaire de certaines infractions au Code de la route incombe, par exception, au titulaire de la carte grise. C'est le cas pour :

- les infractions à la réglementation sur le stationnement des véhicules, sur l'acquittement des péages et sur l'abandon d'ordures, de déchets, de matériaux ou d'autres objets [C. route, art. L. 121-2] ;
- une liste limitative de contraventions à la réglementation [C. route, art. L. 121-3].

À NOTER

Ces contraventions concernent [C. route, art. R. 121-6] :

- le port d'une ceinture de sécurité homologuée ;
- l'usage du téléphone ou d'écouteurs ;
- l'usage de voies et chaussées réservées à certaines catégories de véhicules ;
- l'arrêt, le stationnement ou la circulation sur les bandes d'arrêt d'urgence ;
- le respect des distances de sécurité entre les véhicules, le franchissement et le chevauchement des lignes continues, le sens de la circulation ou les manœuvres interdites, les signalisations imposant l'arrêt des véhicules ;
- les vitesses maximales autorisées ;
- le dépassement ;
- l'engagement dans une intersection ;
- la priorité de passage à l'égard du piéton ;
- l'obligation du port d'un casque ;
- l'obligation d'être couvert par une assurance garantissant la responsabilité civile ;
- le port de plaques d'immatriculation ;
- le niveau d'émissions sonores.

Concrètement, lorsqu'un salarié commet l'une de ces infractions au volant d'un véhicule dont le certificat d'immatriculation est établi au nom de l'employeur, c'est ce dernier qui est débiteur de l'amende. Si la carte grise du véhicule est établie au nom d'une personne morale (la société employeur), le paiement de l'amende incombe au représentant légal de cette personne morale [C. route, art. L. 121-2 et L. 121-3], mais pas au salarié titulaire d'une délégation de pouvoirs [Cass. crim., 13 oct. 2010, n° 10-81.575].

En revanche, le titulaire de la carte grise du véhicule ou son représentant, s'il s'agit d'une personne morale, n'est pas pénalement responsable de l'infraction. Le dirigeant de l'entreprise ne s'expose donc ni à un retrait de points ni à une inscription de l'infraction à son casier judiciaire [C. route, art. L. 121-3].

L'employeur ou son représentant peut se dégager de cette responsabilité pécuniaire :

- en établissant l'existence d'un événement de force majeure ;
- ou en fournissant des renseignements permettant d'identifier l'auteur véritable de l'infraction [C. route, art. L. 121-2 et L. 121-3 ; Cass. crim., 26 nov. 2008, n° 08-83.003]. Il ne suffit pas à l'employeur ou à son représentant légal d'apporter des éléments démontrant qu'il n'est pas l'auteur véritable de l'infraction pour être déchargé du paiement de l'amende.

S'il ne souhaite pas payer l'amende encourue, il doit fournir les éléments permettant d'identifier le salarié qui conduisait le véhicule au moment où l'infraction a été commise [Cass. soc., 17 avr. 2013, n° 12-87.490].

À NOTER

En cas de violation des règles relatives à l'équipement ou à la charge du véhicule, c'est l'employeur qui est pénalement responsable, sauf délégation de pouvoir donnée à un salarié de l'entreprise.

→ **Obligation de désigner les auteurs d'infractions routières.** L'employeur doit désormais communiquer aux autorités l'identité, l'adresse et le numéro de permis de conduire des salariés ayant commis avec un véhicule de l'entreprise des infractions routières constatées par des dispositifs de contrôle automatiques (radars routiers par exemple) [C. route, art. L. 121-6]. Le représentant légal dispose de 45 jours à compter de l'envoi ou de la remise de l'avis de contravention pour adresser aux autorités ces informations.

À NOTER

La transmission des informations est réalisée par lettre recommandée avec avis de réception ou de façon dématérialisée sur le site : www.antai.gouv.fr

À défaut de transmission des informations, le représentant légal de l'entreprise est passible d'une amende dont le montant peut atteindre 750 €. La responsabilité pénale de la personne morale peut également être recherchée pour cette infraction lorsqu'elle est commise pour son compte par le représentant légal [Cass. crim., 11 déc. 2018, n° 18-82.628].

Dans quelle mesure l'employeur peut-il responsabiliser les salariés pour limiter les infractions ?

L'employeur a tout intérêt à responsabiliser les salariés de l'entreprise au respect du Code de la route, non seulement pour éviter de voir sa responsabilité pécuniaire engagée et d'être confronté à des retraits ou suspensions de permis de conduire de ses salariés, mais aussi et surtout pour assurer son obligation de sécurité. Quelle méthode emprunter pour sensibiliser les salariés à cette problématique ?

→ **Exercice du pouvoir disciplinaire.** L'employeur peut, avant toute chose, user de son pouvoir disciplinaire, en sanctionnant les infractions au Code de la route commises par les salariés dans l'exercice de leurs fonctions ou à l'occasion de ces dernières. Bien entendu, les sanctions doivent être proportionnées à la faute commise. Il est recommandé d'appliquer les sanctions les plus sévères pour les comportements particulièrement dangereux pour la sécurité du salarié et celle des tiers.

EXEMPLE

La conduite en état d'ébriété peut constituer une faute grave. C'est le cas pour un chauffeur de poids lourds dont le permis est immédiatement retiré lors d'un contrôle d'alcoolémie réalisé alors qu'il était au volant d'un véhicule de l'entreprise [Cass. soc, 30 sept. 2013, n° 12-17.182]. C'est également le cas pour un salarié revenant d'un salon professionnel au volant d'un véhicule de l'entreprise : le fait de s'être rendu à cet événement sur instruction de l'employeur permet de rattacher l'infraction à la vie professionnelle du salarié, et la faute grave est caractérisée [Cass. soc., 19 janv. 2022, 20-19.742].

→ **Incitation financière.** En cas d'infraction commise par un salarié dans la conduite d'un véhicule de l'entreprise, si l'employeur décide de payer l'amende, il ne peut pas retenir son montant sur le salaire de l'intéressé. Les règles sur la compensation entre le salaire et les dettes du salarié à l'égard de l'employeur et la prohibition des sanctions pécuniaires interdisent en effet de retenir le montant des amendes sur la rémunération du salarié responsable de l'infraction. L'employeur ne peut pas non plus contourner cette interdiction en insérant, dans le contrat de travail, une clause par laquelle le salarié s'engage à rembourser les contraventions dont il est responsable. Une telle clause serait nulle : elle méconnaît en effet le principe selon lequel le salarié ne peut être tenu pour responsable, à l'égard de l'employeur, des dommages causés dans l'exécution du travail qu'en cas de faute lourde [Cass. soc., 11 janv. 2006, n° 03-43.587].

En revanche, l'employeur peut instaurer une incitation financière au respect du Code de la route sous forme de prime individuelle ou collective liée à l'absence ou à la réduction des infractions au Code de la route.

→ **Formation et prévention.** Enfin et surtout, c'est au moyen de la formation et de la prévention que les salariés peuvent être sensibilisés au respect du Code de la route.

Suspension ou retrait du permis de conduire du salarié

Est-ce une cause de licenciement ?

Le retrait ou la suspension du permis de conduire d'un salarié qui utilise un véhicule pour l'exercice de ses fonctions ne peuvent pas en eux-mêmes constituer un motif de licenciement.

→ **Infraction commise en dehors du temps de travail.** Tout d'abord, si le retrait ou la suspension du permis de conduire d'un salarié fait suite à une infraction commise dans le cadre de sa vie personnelle, l'employeur ne peut pas y voir une faute justifiant son licenciement. La Cour de cassation considère que le fait pour un salarié qui utilise un véhicule dans l'exercice de ses fonctions de commettre, dans le cadre de sa vie personnelle, une infraction entraînant la suspension ou le retrait de son permis de conduire ne peut être regardé comme une méconnaissance par l'intéressé des obligations qui découlent de son contrat de travail [Cass. soc., 3 mai 2011, n° 09-67.464 ; Cass. soc., 10 juill. 2013, n° 12-16.878].

Par conséquent, si le retrait ou la suspension du permis de conduire du salarié a été prononcé en raison d'une infraction commise en dehors du temps de travail, quelle qu'elle soit et quelles que soient les fonctions du salarié, l'employeur ne peut pas y voir une faute. Un licenciement disciplinaire fondé sur un tel motif serait nécessairement jugé sans cause réelle et sérieuse. Une clause du contrat de travail qui prévoit sa rupture en cas de retrait du permis est donc nulle et le licenciement fondé sur cette clause est sans cause réelle et sérieuse [Cass. soc., 12 févr. 2014, n° 12-11.554].

À NOTER

Le Conseil d'État, lorsqu'il s'agit d'apprécier le bien-fondé du licenciement d'un salarié protégé, retient la même solution [CE, 15 déc. 2010, n° 316856].

En revanche, dès l'instant où la suspension ou le retrait du permis de conduire du salarié le place dans l'impossibilité d'exécuter son contrat, l'employeur devrait pouvoir le licencier pour motif personnel (non disciplinaire).

Dans ce cas, il est recommandé au préalable d'envisager les autres options qui se présentent, et ce même si l'employeur n'est pas tenu de proposer au salarié qui ne peut plus conduire de véhicule un reclassement sur un autre emploi, sauf stipulations conventionnelles ou contractuelles contraires (*voir encadré*). L'employeur n'est pas tenu d'accepter les mesures proposées par le salarié pour lui permettre de poursuivre son travail [par exemple se faire conduire par une autre personne : Cass. soc., 31 mars 1998, n° 95-44.274].

Mais il sera plus facile de convaincre un juge du bien-fondé du licenciement, d'une part, s'il n'existe aucune possibilité d'aménagement du poste du salarié, de reclassement temporaire sur un autre emploi ou de mise en place d'un autre mode de déplacement et, d'autre part, si l'intéressé a refusé une mesure de suspension de son contrat pendant la durée de la suspension de son permis.

ATTENTION

Lorsque la conduite d'un véhicule ne constitue pas l'un des éléments des fonctions du salarié, la suspension provisoire du permis de conduire ne peut pas caractériser une cause réelle et sérieuse de licenciement [Cass. soc., 4 mai 2011, n° 09-43.192].

Par ailleurs, si la suspension ou le retrait du permis de conduire, en eux-mêmes, ne constituent pas une faute, le fait, pour le salarié, de dissimuler sa situation et de conduire un véhicule de l'entreprise sans permis caractérise une faute pouvant justifier un licenciement.

→ **Infraction commise pendant le temps de travail.** La suspension ou le retrait du permis de conduire du salarié, en raison d'une infraction commise pendant le temps de travail, peut révéler l'existence d'un manquement de celui-ci à ses obligations contractuelles. Ainsi, lorsque le retrait du permis est lié à des faits de conduite en état d'ébriété pendant le temps de travail, un licenciement pour faute grave peut être prononcé. Dans ce cas, la faute réside, non dans le retrait du permis, mais dans l'état d'ébriété du salarié qui est de nature à mettre en danger les personnes et les biens.

En revanche, lorsque la suspension ou le retrait du permis de conduire résulte de l'épuisement des points du salarié, il est délicat de voir, dans la dernière infraction commise au temps de travail, une faute justifiant un licenciement. Un licenciement motivé par l'impossibilité pour le salarié d'exécuter son travail en raison de la suspension ou de la perte de son permis reste cependant envisageable, avec les réserves exposées ci-dessus.

ATTENTION

En cas de suspension du permis de conduire d'un salarié protégé, même si la possession d'un permis de conduire valide est nécessaire à l'exercice de ses fonctions, l'employeur doit conserver le salarié dans l'entreprise, mais aussi continuer à le rémunérer, jusqu'à l'obtention de l'autorisation de licenciement délivrée par l'inspecteur du travail [Cass. soc., 2 déc. 2009, n° 08-43.466].

L'employeur peut-il exiger du salarié qu'il lui communique son nombre de points ?

Pour éviter d'embaucher un salarié qui a déjà perdu beaucoup de points sur son permis de conduire et risque d'être dans l'impossibilité de poursuivre ses fonctions à la prochaine infraction au Code de la route, l'employeur peut être tenté de collecter des informations sur le nombre de points détenus par les différents candidats au poste à pourvoir.

Cette pratique est pourtant interdite : 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 notamment des employeurs [C. route, art. L. 223-7].

Si l'emploi à pourvoir consiste à conduire des véhicules automobiles ou nécessite que le salarié conduise un véhicule pour exercer ses fonctions, l'employeur peut, en revanche, exiger de ce dernier qu'il justifie de la possession du permis de conduire adéquat, suivant le type de véhicule en cause. Il est également possible d'insérer, dans le contrat de travail, une clause relative au permis de conduire, en précisant que le salarié doit être titulaire d'un permis de conduire valide pour exercer son emploi. Mais il n'est pas possible de prévoir que le retrait ou la suspension du permis de conduire entraîneront automatiquement la rupture du contrat, ni même qu'ils constitueront une cause de licenciement. Une telle clause est sans effet juridique et ne lie pas le juge lorsqu'il apprécie le bien-fondé du licenciement [Cass. soc., 14 nov., 2000, n° 98-42.371].

Géolocalisation des véhicules de l'entreprise

→ **Conditions de mise en œuvre.** La mise en place d'un système de géolocalisation des véhicules de l'entreprise est soumise à des règles strictes pour éviter qu'il ne permette un contrôle permanent des salariés. Avant de mettre en œuvre un système de géolocalisation, l'employeur doit consulter le comité social et économique [C. trav., art. L. 2312-38] et informer individuellement les salariés concernés [C. trav., art. L. 1222-4]. Cette information doit en effet porter sur la finalité du système et celle des données traitées, leur durée de conservation, les destinataires de ces données, leurs droits d'accès, de rectification et d'opposition.

S'agissant de la Cnil, il n'est plus nécessaire depuis l'entrée en vigueur du RGPD de procéder à une déclaration préalable. Néanmoins, l'employeur est tenu de s'assurer de la licéité du traitement de données, de tenir un registre des traitements et de réaliser une étude d'impact sur le traitement de données mis en œuvre [L. n° 2018-493, 20 juin 2018] (voir *Le Mémo social* 2021, n° 796). S'agissant du paramétrage du système, la Cnil a pu estimer qu'il ne doit permettre ni la collecte d'informations sur les éventuels dépassements des limitations de vitesse ou sur toute autre infraction au Code de la route, ni l'accès aux données issues de cette collecte à des tiers, ni s'appliquer aux salariés investis d'un mandat électif ou syndical lorsqu'ils agissent dans le cadre de leur mandat.

La durée de conservation des données issues de la géolocalisation est, au maximum selon la Cnil, de deux mois sauf exceptions [Délib. Cnil n° 2015-165, 4 juin 2015].

→ **Utilisation du système.** La Cnil estime que la géolocalisation ne doit être mise en œuvre que pour atteindre certaines finalités légitimes (par exemple, gérer en temps réel les interventions auprès de clients, lutter contre le vol des marchandises, mieux organiser les interventions dans des lieux dispersés, etc.) et répondre à une exigence de proportionnalité. Par ailleurs, elle exige que les dispositifs de géolocalisation installés sur les véhicules de fonction disposent d'un système d'interrupteur permettant aux salariés de les désactiver et ainsi de préserver leur vie privée.

De son côté, la Cour de cassation juge qu'un système de géolocalisation ne peut être utilisé par l'employeur pour d'autres finalités que celles qui ont fait l'objet d'une étude d'impact et qui ont été portées à la connaissance des salariés.

Elle considère à ce titre qu'un tel système :

- ne peut être mobilisé à des fins de contrôle du temps de travail qu'en l'absence de système alternatif moins intrusif [Cass. soc., 19 déc. 2018, n° 17-14.631] ;
- ne peut être utilisé pour contrôler l'activité de salariés bénéficiant d'une liberté d'organisation de leur travail, sauf à méconnaître celle-ci [Cass. soc., 11 déc. 2011, n° 10-18.036].

Transport routier, VRP : les garanties prévues au profit des salariés

La convention collective du transport routier et des activités auxiliaires de transport a institué différentes garanties au profit des conducteurs routiers, en cas de suspension ou d'invalidation de leur permis de conduire [Conv. coll. nat. des transports routiers et activités auxiliaires du transport, avenant 13 nov. 1992, art. 2].

Elle prévoit notamment que la suspension ou le retrait du permis de conduire n'entraîne pas la rupture automatique du contrat, à condition que le salarié en ait immédiatement averti l'employeur. L'employeur doit examiner la situation avec l'intéressé et envisager avec lui, soit un reclassement temporaire sur un poste sédentaire s'il en existe, soit la liquidation des congés qu'il a acquis en cas de suspension de courte durée du permis, soit une suspension de son contrat de travail pour une durée déterminée.

L'accord national interprofessionnel des VRP prévoit, quant à lui, qu'en cas de suspension du permis de conduire, le licenciement du VRP ne peut être fondé que sur la gêne apportée effectivement à l'entreprise par cette suspension ou la nature de l'infraction commise [Accord nat. interpro. des voyageurs, représentants, placiers, 3 oct. 1975, art. 6-1].