

Infractions au code de la route commises par le salarié à l'occasion du travail

Les entreprises se trouvant régulièrement confrontées à des cas d'infraction routières commises par leurs salariés, il nous a paru utile de faire un point sur les règles applicables en la matière.

1. Qui est responsable ?

A) Responsabilité du conducteur en cas d'interception

En cas d'interception du conducteur lors d'une infraction, le procès-verbal est établi au nom du conducteur. L'amende lui sera donc directement adressée et les points seront retirés de son permis de conduire.

A noter :

Compte tenu des circonstances de fait et des conditions de travail du salarié auteur de l'infraction, le tribunal peut décider d'imputer l'amende à l'employeur. En effet, si les juges estiment que les agissements de l'employeur ont pu influencer sur la commission de l'infraction (ex : très courts délais pour effectuer des livraisons), ce dernier devra prendre en charge tout ou partie de l'amende.

La condamnation sera cependant inscrite sur le casier judiciaire du salarié qui restera redevable d'un éventuel retrait de points.

B) Responsabilité pécuniaire de l'employeur en l'absence d'interception du conducteur

Il est plus fréquent que l'avis de contravention arrive directement au siège social de l'entreprise.

Selon le code de la route, pour certaines infractions, l'avis de contravention est adressé directement au titulaire du certificat d'immatriculation du véhicule¹.

¹ Article L.121-3 du Code de la route : responsabilité pécuniaire du titulaire de la carte grise pour les excès de vitesse, le non-respect des distances de sécurité, l'usage de voies et chaussées réservées, le non-paiement des péages, le non-respect des règles de signalisation imposant l'arrêt et le non-respect des règles de stationnement

Ainsi, lorsque la carte grise est établie au nom de la société, le représentant légal est responsable pécuniairement de l'amende encourue. En principe, il n'est pas responsable pénalement et ne s'expose donc à aucun retrait de points, ni à une inscription au casier judiciaire. Cependant, s'il paie l'amende, il peut se voir retirer les points de son propre permis de conduire.

2. Comment réagir aux infractions routières de mes salariés ?

A) Payer l'amende, c'est reconnaître la réalité de l'infraction et s'exposer à un éventuel retrait de points

Lorsque l'employeur reçoit l'avis de contravention et décide de payer l'amende sans procéder à la dénonciation du salarié, les juges considèrent qu'il reconnaît, par ce paiement, la réalité de l'infraction et s'expose, par la même, au retrait de points. Une fois le paiement effectué, il ne pourra plus contester l'infraction *a posteriori*.

Ainsi, de plus de plus de chefs d'entreprises sont confrontés à une annulation de leur permis de conduire car, faute de salarié désigné, l'employeur est considéré auteur de l'infraction.

En pratique, il est courant que le chef d'entreprise paie la contravention puis en demande le remboursement au salarié, voire même déduise directement le montant de l'amende du bulletin de paie du salarié.

Ces pratiques sont illicites² et ne permettent pas de se prémunir contre le risque du retrait de points.

La seule possibilité pour l'employeur de demander le remboursement de l'amende est de se placer sur le terrain de la responsabilité civile du salarié et d'invoquer une faute lourde impliquant une volonté de nuire.

B) Dénoncer le salarié ?

Pour ne pas avoir à supporter le paiement de la contravention et le retrait éventuel de points, l'employeur peut établir qu'il n'a matériellement pas pu commettre l'infraction et désigner le salarié responsable.

Pour ce faire, l'employeur doit, dans un délai de 45 jours, contester l'infraction et exercer une requête en exonération (formulaire joint à l'avis de contravention). Il ne pourra s'exonérer du paiement de l'amende que s'il fournit à l'Administration tous les renseignements utiles permettant d'identifier l'auteur véritable de l'infraction³.

² Cass. Soc., 17 avril 2013 (n°11-27.550) : les retenues sur salaire pour le remboursement des contraventions afférentes à un véhicule professionnel sont illégales, et ce même si le contrat de travail le prévoit expressément

³ Identité, adresse et référence du permis de conduire de la personne présumée avoir conduit le véhicule

A cet effet, il est indispensable pour l'employeur de prévoir un carnet de bord du véhicule avec indication des horaires et signature des salariés et/ou un suivi journalier des salariés susceptibles d'utiliser le véhicule. De telles dispositions peuvent être prévues dans le règlement intérieur ou une note de service afin de déterminer les modalités concrètes d'application.

La requête en exonération suspend alors le retrait de points sur le permis de conduire du chef d'entreprise.

A noter :

Dénoncer le salarié auteur de l'infraction ne contribue pas à la paix sociale dans l'entreprise et expose les salariés qui effectuent un grand nombre de kilomètres dans l'exercice de leurs fonctions à un risque de retrait de leur permis de conduire. La procédure de dénonciation peut toutefois s'avérer utile en cas d'infractions lourdes et répétées.

C) Contester l'infraction ?

L'employeur peut décider de contester l'infraction sans désigner le nom du véritable auteur. Dès réception de l'avis de contravention, il devra alors réclamer la photographie prise par le radar automatique à l'Agence nationale de traitement automatisé des infractions (ANTAI)⁴ puis faire une requête en exonération dans les 45 jours.

Cependant, en l'absence de dénonciation, l'employeur ne s'exonère pas de tout paiement. Il devra, en effet, s'acquitter du versement d'une consignation équivalent au montant de l'amende.

L'enjeu de la contestation est de prémunir le représentant légal du risque d'un retrait de points sur son permis de conduire et non d'éviter le paiement de l'amende forfaitaire car en l'absence de responsable, les juges la feront supporter à l'employeur.

3. Comment se prémunir ?

A) La prévention

Dans le cadre de son obligation de sécurité de résultat, l'employeur a tout intérêt à sensibiliser ses salariés au respect du Code de la route.

Cela peut se faire par des actions de prévention en communiquant, par exemple, sur le respect des vitesses limites autorisées, sur l'interdiction d'utilisation des téléphones portables au volant, sur l'interdiction de consommation d'alcool en cas de conduite (etc.), ou bien par des actions de formation. L'employeur peut en outre mettre en place une véritable politique de gestion des contraventions.

⁴ Cette demande ne suspend pas le délai de contestation

B) La mise en place d'une politique interne de gestion des contraventions

Il est fortement conseillé de mettre en place au sein de l'entreprise une politique interne de traitement des infractions au Code de la route afin de responsabiliser les salariés mais aussi de sauvegarder le capital de points du représentant légal.

Cette procédure de gestion des contraventions (qui peut se faire via une note de service ou via le règlement intérieur) peut prévoir la désignation automatique de l'auteur de l'infraction et/ou passer par l'utilisation du pouvoir disciplinaire de l'employeur pour sanctionner le salarié auteur de l'infraction ou responsable d'un accident.

Une telle procédure suppose un traitement identique de tous les salariés concernés et la possibilité de déterminer avec certitude l'auteur de l'infraction ou de l'accident (d'où l'utilité d'un suivi journalier de l'utilisation des véhicules).

C) Vérification du permis de conduire des salariés

Il est utile de rappeler aux salariés conducteurs de véhicules, via une note de service ou une clause insérée dans le règlement intérieur et/ou dans le contrat de travail, l'obligation de porter à la connaissance de l'employeur, dans les plus brefs délais, toute décision de retrait ou de suspension de leur permis de conduire.

Il est aussi possible d'inclure une disposition selon laquelle l'employeur peut demander périodiquement à chaque salarié amené à conduire pendant l'exercice de ses fonctions, de prouver qu'il est toujours titulaire du permis de conduire correspondant à la catégorie de véhicule utilisé (ex : photocopie du permis de conduire et attestation sur l'honneur).

A noter :

Il est interdit à l'employeur de demander des informations sur le nombre de points restants au salarié. Cette information est strictement personnelle et l'employeur n'a pas à en prendre connaissance.

4. Que faire lorsqu'un salarié est privé de permis de conduire ?

Si le salarié est contraint d'utiliser un véhicule dans l'exercice de ses fonctions et qu'il perd son permis de conduire, l'employeur peut être amené à le licencier. Le motif invoqué du licenciement diffère selon que le retrait est intervenu pendant ou en dehors du temps de travail.

A) Faute de conduite pendant le temps de travail

L'employeur peut sanctionner un salarié pour une faute de conduite commise pendant l'exécution de ses fonctions.

En ce sens, justifient le licenciement disciplinaire les comportements caractéristiques d'une conduite dangereuse tels que les manquements aux règles de sécurité ou les infractions graves et répétées au code de la route ou encore la conduite imprudente du salarié ayant provoqué un accident.

Selon la gravité de la faute, la sanction peut aller jusqu'au licenciement pour faute grave.

A noter :

Dans cette situation, le licenciement ne sera pas fondé sur le retrait du permis de conduire du salarié mais sur le manquement aux obligations découlant de son contrat.

Lorsque la faute de conduite n'est pas suffisamment grave pour justifier un licenciement disciplinaire, elle peut néanmoins être sanctionnée par un avertissement ou une mise à pied disciplinaire. Dans ce cas, le salarié reste néanmoins privé de son permis de conduire, ce qui peut entraîner un licenciement non-disciplinaire en cas de trouble objectif au fonctionnement de l'entreprise (voir ci-dessous).

B) Retrait du permis de conduire en dehors du temps de travail

Selon la jurisprudence, le retrait du permis de conduire en dehors du temps de travail est en principe non fautif⁵. Ainsi, l'employeur ne pourra pas fonder son licenciement sur la faute du salarié.

Cependant, il conserve la possibilité de procéder à un licenciement pour motif non-disciplinaire en cas de trouble objectif au fonctionnement de l'entreprise.

Afin que le licenciement pour trouble au fonctionnement de l'entreprise soit justifié, il faut :

- que les fonctions du salarié impliquent la conduite d'un véhicule (ex : chauffeur/livreurs, dépanneurs, commerciaux itinérants ...)
- et que le retrait du permis de conduire entraîne l'impossibilité absolue d'exécuter son travail.

En tout état de cause, lorsque la conduite d'un véhicule ne constitue pas l'un des éléments des fonctions qui étaient confiées au salarié et que l'employeur ne démontre pas en quoi le retrait du permis empêche le salarié d'assurer ses fonctions, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse (ex : cas d'un conducteur de travaux dont la fonction n'implique pas nécessairement d'avoir un permis de conduire valable⁶).

⁵ Cass. Soc., 3 mai 2011, n°09-67464 : « 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 saurait être regardé comme une méconnaissance par l'intéressé de ses obligations contractuelles ».

⁶ Cass. Soc., 18 janvier 2012, n°10-30677

A ce titre, il est indispensable d'insérer dans le contrat de travail des salariés amenés à conduire un véhicule, une clause indiquant que :

- l'exercice des fonctions du salarié implique la conduite d'un véhicule et donc la détention d'un permis de conduire valable ;
- toute mesure ayant pour conséquence d'interdire au salarié, même temporairement, la conduite d'un véhicule, pourrait rendre impossible le maintien du salarié à son poste.

Attention : si cette clause s'avère très utile en cas de contentieux, elle ne peut pas constituer un motif automatique de licenciement. Les conditions exposées ci-dessus doivent quand même être respectées.