

SANTÉ-SÉCURITÉ. Quelle est la responsabilité de l'employeur en cas de survenance d'un accident de la route avec un salarié ? Quelles sont ses obligations en matière de renouvellement de sa flotte de véhicules de fonction ? Quid des nouvelles pratiques de covoiturage avec un véhicule professionnel ? Quelques recommandations...

Véhicules d'entreprise : points de vigilance

Thibault Meiers et Alexandra Briens, Avocats, Dechert (Paris) LLP

La circulation routière est la grande oubliée de l'élection présidentielle. Les sujets ne manquent pourtant pas : accidentologie en hausse, restrictions de circulation liées à la pollution, obligation faite à l'employeur de dénoncer des infractions, covoiturage rémunéré, etc. État des lieux et recommandations à l'attention des entreprises.

SANTÉ ET SÉCURITÉ

Les accidents de la circulation sont la première cause des décès au travail. Les trois dernières années ont été marquées par une hausse de la mortalité sur les routes. Si un accident résulte toujours d'une pluralité de facteurs, le rôle des usagers de la route est quasi systématiquement déterminant. Leur endormissement au volant est même devenu la première cause d'accident. La question de la sursollicitation professionnelle des conducteurs – induisant fatigue et comportements à risque, comme l'usage des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) au volant notamment – se pose dès lors avec acuité. Elle impose de renforcer la prévention en entreprise.

Les rappels à l'ordre des employeurs se systématisent d'ailleurs vis-à-vis des contrevenants au code de la route. Sont avancées à l'appui l'obligation qui incombe aux salariés d'exécuter loyalement et de bonne foi leur contrat de travail, laquelle leur impose notamment de veiller à ne pas commettre d'actes pénalement répréhensibles, et l'obligation de sécurité découlant de ce même contrat, qui n'implique pas uniquement de prendre soin de sa propre santé et sécurité, mais aussi de celles des autres personnes concernées par

ses actes ou omissions dans l'utilisation des outils de travail, dont le véhicule de service ou de fonction. Depuis peu, c'est aussi la déconnexion imposée pendant le temps de trajet qui émerge.

Il faut dire qu'outre le drame humain induit par tout accident, l'absence de réaction du chef d'entreprise, juridiquement garant de la santé et de la sécurité des travailleurs, peut être utilisée pour engager sa responsabilité civile – jusque sur le terrain de la faute inexcusable – en cas de survenance d'un dommage dans le cadre de l'exécution du travail qui aurait été causé par le comportement fautif, déjà connu, d'un salarié au volant.

LIBRE CIRCULATION

Les actions de réduction de la pollution de l'air prises par les grandes agglomérations se multiplient. Le renouvellement des flottes de véhicules des entreprises ou leur réduction en faveur de modes de transport alternatifs s'imposent. Le but est de ne pas voir leur activité entravée par les mesures de restrictions de circulation décrétées en cas de détérioration aiguë de la qualité de l'air, qui prennent progressivement une tournure répressive depuis janvier 2017, comme à Paris.

Ici encore le droit du travail doit être mobilisé si la flotte comprend des véhicules de fonction. Car à la différence des véhicules de service, le retrait ou la modification d'un véhicule de fonction, avantage en nature périphérique au salaire, relève de la sphère du contrat de travail et requiert le consentement du salarié. L'exercice est d'autant plus périlleux lorsque vient se superposer aux impératifs environnementaux et de circulation qui président à la proposition

de modification du contrat la recherche d'une réduction des coûts de l'entreprise. Le salarié, qui voit le véhicule comme un élément de sa rémunération, risque fort de refuser toute baisse en gamme. Et que dire lorsqu'il s'agit de convenir de la suppression de ce véhicule et de sa conversion en un équivalent salaire, sachant que l'évaluation objective de la valeur réelle d'un véhicule est une gageure.

Si la mesure est collective, elle implique d'aller chercher l'avis préalable du comité d'entreprise, voire, selon le contexte, de suivre la procédure propre à la modification du contrat de travail pour motif économique (information individuelle par lettre recommandée avec accusé de réception ; délai préfix de réflexion d'un mois accordé au salarié ; silence à l'issue du délai impartissant acceptation). Pour complexifier les choses, le choix du véhicule de fonction s'est le plus souvent appuyé sur des critères précis encadrant des marques, types, modèles, catégories, cylindrées, puissances, un carburant ou un seuil d'émission de CO₂ sur lesquels il va falloir revenir. Si ces critères ont été portés au règlement intérieur ou à une note assimilée, l'employeur sera aussi tenu de diligenter la procédure de révision imposant :

1° de recueillir sur les modifications envisagées l'avis des représentants du personnel – comité d'entreprise ou, à défaut, délégués du personnel et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, puisque la matière relève *de facto* de sa compétence ;

2° d'en informer l'inspecteur du travail ;

3° de procéder aux formalités de dépôt au conseil de prud'hommes et d'affichage dans l'entreprise.

À ce jour, les stratégies de contournement du collectif sont la règle et peu d'employeurs font marche arrière sur l'octroi des véhicules de fonction. Mais les négociations individuelles se multiplient au profit de véhicules moins polluants, moins puissants, voire parfois d'une catégorie inférieure mais souvent mieux équipés, les options et prises en charge des frais consenties étant les leviers les plus intéressants de discussion pour les deux parties.

INTENSIFICATION DE LA RÉPRESSION

Chose inédite, l'on assiste au transfert partiel du pouvoir régalien de contrôle de la route vers des opérateurs privés. Si les mesures emblématiques en sont le recours – encore expérimental – à la privatisation des voitures radars et, demain, le possible contrôle de « boîtes noires » embarquées, les entreprises sont, depuis le 1^{er} janvier 2017, soumises à l'obligation de dénoncer les conducteurs coupables de certaines infractions au code de la route constatées sans arrestation physique et commises au volant d'un véhicule dont elles sont titulaires ou gardiennes du certificat d'immatriculation, sauf vol, usurpation de plaque d'immatriculation ou force majeure ; à défaut, est encourue, en plus de la contravention au code de la route, l'amende prévue pour les contraventions de la 4^e classe, dont le montant peut aller jusqu'à 750 € pour les personnes physiques et jusqu'à 3 750 € pour les personnes morales (*sur ce sujet, voir aussi Semaine sociale Lamy n° 1754, p. 4*).

Et pour les entreprises qui entendraient continuer à se dispenser de dénoncer leurs salariés, notamment pour leur épargner un retrait de point, et qui régleraient encore leurs contraventions, la Cour de cassation vient de confirmer (*Cass. 2^e civ., 9 mars 2017, n° 15-27.538*) que cette prise en charge de l'amende s'analyse comme un avantage en nature qui donne lieu au paiement de cotisations sociales. Rappelons accessoire-

ment qu'est prohibée toute retenue sur salaire en compensation des amendes que l'entreprise a dû verser.

COVOITURAGE

L'émergence des pratiques de covoiturage avec le véhicule professionnel, parfois à des fins commerciales dans le cadre de ce que l'on qualifie pudiquement d'« économie du partage », devient un réel souci pour les employeurs.

En raison du caractère relativement récent du phénomène, il n'a souvent pas été envisagé lors de l'octroi du véhicule de fonction et pose de sérieuses questions en termes de responsabilité civile, d'assurance (étendue de la couverture, existence ou non d'un abus dans l'usage de l'avantage en nature et, en conséquence, charge de l'éventuelle franchise à régler en cas d'accident), sans parler de l'Urssaf.

RECOMMANDATIONS

Ce qui précède ne peut qu'inciter à se doter ou à revoir les politiques véhicules d'entreprise, qui pourraient utilement s'articuler autour de trois temps fort : l'attribution, l'utilisation et la restitution du véhicule.

► L'attribution

L'attribution du véhicule de fonction ne devrait jamais se faire sans la signature d'une documentation minimale. Celle-ci pourrait opportunément couvrir : la liste des postes ou catégories de personnel éligibles ; la possibilité pour un salarié de renoncer à cet avantage (en précisant ses formes, durée et conséquences sur le remboursement des frais) ; les critères de choix, modalités d'octroi, durée d'affectation et conditions de réattribution éventuelle d'un véhicule (pour pallier les fluctuations réglementaires) ; les grandes lignes de la police d'assurance souscrite ; ou encore la valorisation du véhicule (loyer de référence notamment) et son traitement en paie.

► L'utilisation

L'utilisation de tous véhicules mérite également d'être encadrée avec soin. Il s'agira notamment de régir : les conditions d'utilisation « en bon père de famille » attendues (usages et comportements prohibés, règles de sécurité prescrites, etc.) ; les obligations de maintien en état et de signalement des éventuels dysfonctionnements ; les modalités de contrôle de l'état du véhicule par l'employeur ; les mesures conservatoires que celui-ci pourrait prendre en cas d'identification d'un risque ; les formalités d'attribution et d'utilisation de l'éventuelle carte carburant ; ou encore les suites données aux infractions au code de la route, notamment celles affectant le droit de conduire. Le fait d'adjoindre cette politique au règlement intérieur la rend opposable et permet de s'y appuyer pour prononcer des sanctions disciplinaires.

► La restitution

La restitution du véhicule peut enfin se révéler être un sujet d'attention opportun. Qui n'a jamais eu à récupérer une véritable épave au moment de la restitution du véhicule de fonction, notamment dans un contexte conflictuel ? Il est donc recommandé de prévoir en amont sa date et ses conditions de restitution. Même si l'on ne peut imposer la prise en charge des éventuels frais de remise en état qu'en cas de faute lourde caractérisée, sauf exception, une telle précision peut avoir des effets salutaires, en particulier en cas de contentieux. Ce sera aussi l'occasion de traiter le cas du salarié privé de son permis de conduire et consécutivement empêché de travailler. Rappelons que son licenciement ne sera possible, à défaut d'alternative, que s'il en résulte un trouble anormal pour l'entreprise et que le permis était nécessaire à l'accomplissement des fonctions.

Agir et rationaliser pour prévenir : ce pourrait être un énième slogan de la sécurité routière, ce doit être le credo des entreprises en matière de véhicules notamment. ■