

La dénonciation des infractions routières du salarié par son employeur : une obligation à double-tranchant

18/08/2017



Chaque mois Avosial publie une chronique pour actuEL-RH. Ce mois-ci, Caroline André-Hesse et Justine Coret, avocates au sein du cabinet AyacheSalama, analysent la législation applicable lorsqu'un salarié commet une infraction avec un véhicule appartenant à son entreprise. Le point sur les obligations et risques pour l'employeur.

Les articles L. 121-2 et L.121-3 du Code de la route prévoient que le titulaire du certificat d'immatriculation du véhicule est par principe redevable de l'amende encourue pour des infractions courantes (excès de vitesse, téléphone, etc...). Il en résulte que, lorsque le certificat d'immatriculation est établi au nom d'une personne morale, la responsabilité pécuniaire incombe au représentant légal de cette dernière, sauf à ce qu'il établisse l'existence d'un vol ou la survenance d'un évènement de force majeure, ou encore qu'il démontre qu'il n'était pas l'auteur de l'infraction.

Depuis le 1^{er} janvier 2017, en application des articles L.121-6 et L.130-9 du Code de la route, l'employeur a l'obligation de divulguer, auprès des autorités, l'identité du salarié ayant commis une infraction routière avec un véhicule appartenant à l'entreprise (ou loué par cette dernière). Jusqu'ici, les conducteurs salariés échappaient le plus souvent à toute sanction en cas d'infraction commise au volant d'un véhicule de société, les entreprises procédant en pratique au paiement des contraventions sans divulguer le nom du salarié auteur de l'infraction. Pas d'amende à payer ni de retrait de point : la conduite d'un véhicule de fonction était une véritable aubaine ! Ce n'est plus le cas.

Une dénonciation en ligne ou par lettre recommandée

Les infractions routières visées par l'obligation de dénonciation sont celles qui ont été commises avec un véhicule appartenant à une personne morale (ou loué par elle), et qui ont été dûment constatées au moyen d'un appareil de contrôle automatique « homologué » (radars et autres caméras de surveillance).

Le décret d'application de la loi, du 28 décembre 2016, en dresse la liste exhaustive :

- l'oubli du port de la ceinture de sécurité,
- l'usage d'un téléphone portable tenu en main,
- l'excès de vitesse,
- 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 non respect des distances de sécurité,
- le franchissement et le chevauchement des lignes continues,
- le dépassement des vitesses maximales autorisées,
- le non respect des règles de dépassements,
- l'engagement dans un espace réservé,
- le non respect des signalisations imposant l'arrêt d'un véhicule (un stop par exemple),
- l'absence de souscription à une assurance,
- mais aussi, s'agissant des deux roues, le manquement à l'obligation du port d'un casque homologué.

Si, sur le papier, la mesure peut paraître anodine, elle est en réalité lourde de conséquences tant pour les salariés que pour leur employeur... L'employeur doit, dans un **délai de 45 jours** à compter de l'envoi ou de la remise de l'avis de contravention, révéler aux autorités l'identité personnelle, l'adresse et les références du permis de conduire du salarié auteur de l'infraction, par LRAR ou par la voie électronique (sur le site www.antai.fr).

En toute logique, l'employeur qui dénonce son salarié est alors libéré de l'obligation d'assumer le paiement de l'amende due au titre de l'infraction routière commise par ce dernier.

Pas de dénonciation à la légère !

Quid de l'employeur qui s'abstiendrait de dénoncer son salarié ? Ce dernier s'exposerait au paiement de l'amende forfaitaire prévue pour les **contraventions de 4^{ème} classe** (pouvant aller jusqu'à 750 euros pour l'employeur personne physique, et 3 750 euros pour l'entreprise personne morale) et devrait en outre s'acquitter du **paiement de l'amende due au titre de l'infraction routière** commise par le salarié. Le retrait de point ne serait, en revanche, pas comptabilisé sur son permis de conduire.

Est-ce à dire qu'un employeur qui ne serait pas en mesure d'identifier avec certitude celui de ses salariés auteur de l'infraction commise au volant d'un véhicule d'entreprise à un moment donné, devrait communiquer en tout état de cause le nom d'un de ses salariés pour échapper à la sanction encourue ? Loin s'en faut : une dénonciation à la légère serait lourde de conséquences. L'employeur indélicat qui dénoncerait un salarié « innocent » s'exposerait, sans préjudice de la mise en cause de sa responsabilité civile pouvant donner lieu au versement de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi, à la mise en cause probable de sa responsabilité pénale par le salarié injustement accusé, sur la base notamment du **délit de dénonciation calomnieuse**, passible d'une amende pouvant aller jusqu'à 45 000 euros et de 5 ans d'emprisonnement, sous réserve bien sur que soit établie son intention de nuire.

De rares exceptions à l'obligation de dénoncer

Tout l'enjeu pour l'employeur aujourd'hui est de respecter ses obligations légales sans pour autant créer une situation de risque à son préjudice.

Il est donc indispensable de mettre en place un **système fiable et sécurisé permettant l'identification** formelle et permanente de chacun des conducteurs des véhicules (par exemple, un relevé manuscrit et contradictoire, un système automatisé de suivi individuel de l'usage du parc automobile ou encore un système automatisé de géolocalisation). Ce n'est qu'à travers un système fiable d'identification que l'employeur pourra remplir son obligation légale sans danger.

Trois exceptions tout de même à l'obligation de dénonciation :

- le véhicule a été volé,
- la plaque d'immatriculation a été usurpée,
- il s'agit d'un événement de force majeure.

A chaque fois, l'employeur devra établir la réalité de ces exceptions, ce qui ne sera pas toujours aisé, la jurisprudence accueillant au surplus rarement les demandes liées à la reconnaissance d'un cas de force majeure.

Quid si l'employeur persiste, comme auparavant, à prendre en charge l'amende ?

L'employeur généreux qui, nonobstant l'identification du salarié auteur de l'infraction, entendrait payer l'amende à sa place, doit être conscient de ce qu'un tel geste ne serait, là encore, pas anodin : le règlement d'une contravention résultant d'une infraction routière commise par un salarié avec un véhicule de l'entreprise par l'employeur, en qualité de titulaire du certificat d'immatriculation, serait considéré comme un **avantage en nature** devant donner lieu au versement de cotisations de sécurité sociale (arrêt du 9 mars 2017).

Il est enfin à rappeler qu'aucune retenue sur salaire ne peut être effectuée au titre du remboursement desdites contraventions, au risque de constituer une sanction pécuniaire illicite.



✍ Caroline André-Hesse et Justine Coret

Source URL:

<http://www.actuel-rh.fr/content/la-denonciation-des-infractions-routieres-du-salarie-par-son-employeur-une-obligation-double>