# Actualités

## Aperçu rapide

## En questions:

LA DÉNONCIATION DES INFRACTIONS ROUTIÈRES DU SALARIÉ PAR L'EMPLOYEUR : LA FIN DE L'EFFET D'AUBAINE



Caroline André-Hesse, avocat associé, cabinet AyacheSalama, membre d'AvoSial



Justine Coret, avocat counsel, cabinet AyacheSalama

AR DÉROGATION aux dispositions de l'article L. 121-1 du Code de la route qui prévoient que le conducteur d'un véhicule est pénalement responsable des infractions commises dans la conduite, par ses soins, dudit véhicule, 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 redevable de l'amende encourue pour des infractions courantes (excès de vitesse, port du téléphone, etc.). 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, la survenance de tout autre évènement de force majeure, ou encore qu'il démontre qu'il n'était pas l'auteur de l'infraction Il en résulte, ainsi que le texte le prévoit expressément (C. route, art. L. 121-3 alinéa 3 modifié par L. n° 2016-1547, 18 nov. 2016) que l'employeur a désormais 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). Cette obligation concerne les infractions commises à compter du 1er janvier 2017.

### 1. Quel est l'objectif visé?

L'objectif affiché de cette mesure (qui fait écho aux recommandations du Comité Interministériel de sécurité routière) est double : améliorer la sécurité routière et responsabiliser les conducteurs salariés qui jusqu'ici échappaient le plus souvent à toute sanction en cas d'infraction commise au volant d'un véhicule de société. En effet, les entreprises n'étant pas tenues de dénoncer les salariés qui commettaient des infractions routières, la plupart procédait 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.

#### 2. Quelles sont les infractions routières visées?

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 » (C. route, art. L130-9, radars et autres caméras de surveillance). Le décret nº 2016-1955 du 28 décembre 2016 (JO 30 déc. 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 ;
- s'agissant des véhicules à deux roues, le manquement à l'obligation du port d'un casque homologué.

NdIr: dans cette rubrique « En questions », un avocat, membre d'AvoSial, présente un point de vue sur un thème d'actualité et ses implications pratiques.

Il semble donc qu'une infraction qui ne serait pas constatée par un appareil automatique homologué (par exemple en cas de stationnement irrégulier constaté par un agent ayant donné lieu à l'établissement d'un procès-verbal manuel), n'entrerait pas dans le champ de l'obligation de dénonciation.

#### 3. Quelle procédure doit suivre l'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 le salarié est libéré de l'obligation d'assumer le paiement de l'amende due au titre de l'infraction routière commise par ce dernier.

#### 4. Quid de l'employeur qui s'abstiendrait de dénoncer le salarié?

Il s'exposerait au paiement de l'amende forfaitaire prévue pour les contraventions de 4<sup>e</sup> classe (pouvant aller jusqu'à 750 € pour l'employeur personne physique et 3 750 € pour l'entreprise personne morale). Il devrait en outre s'acquitter du paiement de l'amende due au titre de l'infraction routière commise par le salarié. Le retrait de points ne serait en revanche pas comptabilisé sur le permis du représentant légal de la société.

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 (hypothèse pour le moins fréquente au sein des entreprises qui mettent à disposition de leurs salariés un parc de véhicules pouvant être utilisés indifféremment par les uns et les autres), 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 € et de 5 ans d'emprisonnement, sous réserve que soit établie l'intention de nuire.

Loin d'être un cas d'école, cette problématique risque de se présenter plus souvent qu'on ne le pense et les contentieux potentiels en conséquence d'une mauvaise application du texte par l'employeur pourraient être massifs, en particulier au sein des sociétés mettant à disposition de leurs salariés des véhicules en vue d'un usage collectif.

Il en est ainsi, par exemple, dans les sociétés de restauration rapide dans lesquelles les salariés utilisent de façon indifférente les deux roues mis à leur disposition pour livrer les commandes de leurs clients, représentant autant d'occasions d'infractions routières (port du casque expressément visé par le texte, franchissement de lignes continues etc...), ou dans les supermarchés, qui ont vocation à faire fonctionner leur service de livraison toute la journée.

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, ce qui implique l'identification certaine et fiable du salarié auteur de l'infraction au volant du véhicule d'entreprise avant toute dénonciation. 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.

Un système de relevé traditionnel écrit, signé par le salarié et contresigné par son supérieur hiérarchique, à chaque utilisation du véhicule, indiquant l'heure de prise du véhicule et l'heure de restitution, pourrait être envisagé ; des systèmes automatisés de géolocalisation ou de suivi individuel de l'usage du parc automobile de la société pourraient également se révéler efficaces (notamment dans les sociétés dont la flotte de véhicules est importante).

Attention toutefois à ne pas omettre, à l'instar de toute mise en place d'un système de surveillance des salariés, d'informer et de consulter le comité d'entreprise voire le CHSCT si ces mesures ont vocation à impacter les conditions de travail des salariés, d'informer individuellement les salariés, et en cas de traitement automatisé des données personnelles des salariés, d'en faire la déclaration auprès de la CNIL.

#### 5. Les trois exceptions à l'obligation de dénonciation

Si la loi prévoit que l'employeur qui ne révèle pas l'identité du salarié auteur de l'infraction routière reprochée avec un véhicule d'entreprise est automatiquement passible d'une amende dans les conditions susmentionnées, elle liste trois cas pour lesquels l'absence de désignation n'est pas fautive : le véhicule a été volé ; la plaque d'immatriculation a été usurpée, la force majeure.

À 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.

#### 6. Quelles sont les voies de recours ouvertes au salarié dénoncé?

Le salarié dénoncé par l'employeur auprès des autorités comme étant l'auteur de l'infraction routière, objet de la contravention, dispose de la possibilité de contester l'avis de contravention en démontrant qu'il n'était pas l'auteur de l'infraction.

Il peut également, en cas de fausse déclaration par l'employeur, engager la responsabilité de ce dernier sur le fondement de la dénonciation calomnieuse. Il a enfin toujours la possibilité de demander en justice la prise en charge de l'amende par son employeur s'il établit que ses conditions de travail et les circonstances de fait imposées par l'employeur ont été à l'origine de la commission de l'infraction (par exemple, un excès de vitesse commis pour respecter un planning de livraison imposé par l'employeur). Cette imputabilité est laissée à l'appréciation du tribunal et dépend en pratique des éléments de preuve rapportés par le salarié à ce titre.

#### 7. Quid si l'employeur décide 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, est considéré comme un avantage en nature devant donner lieu au versement de cotisations de sécurité sociale (Cass. 2<sup>e</sup> civ. 9 mars 2017, nº 15-27.538: JurisData nº 2017-003901). Pour rappel, aucune retenue sur salaire ne peut être effectuée au titre du remboursement desdites contraventions, au risque de constituer une sanction pécuniaire illicite.