



**KARINE BELLONE ET EMMANUELLE BERKOVITS C2J**

## Véhicule de fonction : les règles de bonne conduite

**La mise à disposition d'un véhicule de fonction** permet généralement au salarié une utilisation du véhicule à la fois professionnelle et personnelle, constituant un avantage en nature.

Petit tour d'horizon des différents aspects de la relation de travail en lien avec le véhicule de fonction.

**Par principe, le conducteur d'un véhicule** est responsable pénalement des infractions commises par lui dans la conduite de ce véhicule (art. L.121-1 al. 1, Code de la route). Toutefois, lorsque le conducteur a agi en qualité de préposé de l'employeur, le tribunal peut, compte tenu des circonstances de fait et des conditions de travail, décider que le paiement des amendes sera en totalité ou en partie à la charge de l'employeur.

**En revanche, le titulaire du certificat** d'immatriculation sera redevable pécuniairement des amendes pour les infractions prévues aux articles L.121-2 et L.121-3 du Code de la route, parmi lesquelles les excès de vitesse, les infractions à la réglementation sur le stationnement, à l'acquittement des péages, au non-respect des distances de sécurité, etc.

**Ce sera donc l'entreprise** – et plus précisément le représentant légal de la personne morale au moment des faits – qui sera responsable du paiement des amendes pour les infractions commises par le salarié conducteur du véhicule (Cass. Crim. 19 déc. 2012).

**Le représentant légal peut contester** la présomption de responsabilité pécuniaire qui pèse sur lui, s'il peut démontrer qu'il n'est pas l'auteur de l'infraction. Cela revient pour l'employeur à devoir "dénoncer" son salarié au moment des poursuites pour que ce dernier soit reconnu responsable des faits et des amendes correspondantes.

Si l'employeur choisit d'assumer le paiement des amendes, il ne pourra pas en solliciter le remboursement auprès du salarié (Cass. Soc. 17 avr. 2013).

**L'employeur ne peut donc pas imposer** le paiement par le salarié des contraventions routières commises avec le véhicule de fonction, que ce soit par une clause du contrat de travail, du règlement

intérieur ou en les retenant sur le salaire. Une telle règle constituerait une sanction pécuniaire prohibée par l'article L.1331-2 du Code du travail.

De même, le retrait du permis de conduire du salarié ayant commis une infraction routière dans le cadre de sa vie personnelle ne constitue pas en soi un motif de licenciement (Cass. Soc. 10 juillet 2013). Seule l'impossibilité pour le salarié d'exécuter son travail et le trouble objectif apporté au bon fonctionnement de l'entreprise pourraient permettre la rupture du contrat de travail (Cass. Soc. 1<sup>er</sup> avr. 2009).

**Sauf stipulation contraire du contrat**, le salarié autorisé à utiliser son véhicule de fonction pour ses besoins personnels doit continuer d'en bénéficier pendant les périodes de suspension du contrat, telles un arrêt maladie, peu importe sa durée (Cass. Soc. 27 juin 2012), ou encore les congés payés. Le véhicule de fonction doit également être maintenu au salarié jusqu'au terme de son préavis, que ce soit en cas de démission ou de licenciement, quand bien même l'employeur a dispensé le salarié d'exécuter tout ou partie du préavis (Cass. Soc. 11 juil. 2012).

**Le retrait du véhicule de fonction** constitue une modification du contrat de travail soumise à l'accord préalable et exprès du salarié. Un refus du salarié laisse peu d'options à l'employeur, à part le maintien du véhicule : le refus d'une modification du contrat de travail ne peut jamais légitimer en soi un licenciement. Par ailleurs, si le retrait est dû à des mesures d'économies, sans lien avec le salarié, son refus imposerait d'engager un licenciement qui serait forcément pour motif économique, ce qui soulève d'autres problématiques juridiques et risques financiers pour l'entreprise.

**En conclusion : le véhicule de fonction**, qui constitue souvent un avantage attractif pour les nouveaux salariés, pourrait perdre de son intérêt pour les entreprises face à ce champ des possibles qui se réduit.

Karine Bellone et Emmanuelle Berkovits, avocates associées de la société d'avocats C2J, membres d'Avosial, le syndicat des avocats en droit social.