

# LES INFRACTIONS ROUTIÈRES DES SALARIÉS

*Rémy Josseaume, notre avocat spécialiste, répond aux questions qui reviennent le plus fréquemment dans le cadre de la gestion et du traitement des contraventions au Code de la route au sein de l'entreprise.*

**D**ans le cadre du développement de l'arsenal répressif en matière de sécurité routière, les infractions au code de la route impliquant un véhicule de société ont fait émerger de nombreuses questions.

## Qui est responsable des PV ?

**Rémy Josseaume** \* – En droit pénal, chaque usager de la route n'est responsable que de son propre fait. Dès lors, si le véhicule d'entreprise est intercepté au moment de l'infraction par les forces de l'ordre, la verbalisation du conducteur ne soulève guère de difficulté. Toutefois, dans certains cas et pour les infractions sur l'équipement du véhicule, le juge peut, compte tenu des circonstances de fait et des conditions de travail, décider que le paiement des amendes commises à l'aide d'un véhicule d'entreprise sera à la charge de l'employeur. Cette responsabilité civile prévue par le code de la route n'est pas exclusive de la responsabilité pénale du chef d'entreprise, qui peut dans certains cas voir sa responsabilité pénale engagée pour avoir mis en circulation un véhicule, conduit par un employé, qui contrevient au code de la route (pneumatiques défectueux, etc.) Le problème est plus épineux pour les infractions commises avec un véhicule d'entreprise sans interception du conducteur. Dans tous les cas la responsabilité pénale du chef d'entreprise ne pourra jamais être engagée, sauf, s'il a commis personnellement l'infraction

après avoir été interpellé par les forces de police.

En raison de la nature de certaines infractions dont la verbalisation ne permet pas l'identification du conducteur (infractions au stationnement) et de la généralisation des modes de constatation de certaines infractions (généralisation des radars automatisés, relevé d'infraction au vol), la réglementation impute par principe le paiement de l'infraction à un responsable qui n'est pas nécessairement coupable de l'infraction.

Le code de la route (article L.121-2 et 3) précise que le titulaire du certificat d'immatriculation du véhicule – ou le locataire du véhicule le cas échéant – est responsable péuniairement pour certaines infractions (sur le stationnement des véhicules, sur l'acquiescement des péages, sur les vitesses maximales autorisées, sur le respect des distances de sécurité entre les véhicules, sur l'usage de voies et chaussées réservées à certaines catégories de véhicules,

sur les signalisations imposant l'arrêt des véhicules). Ainsi, lorsque le certificat d'immatriculation du véhicule est établi au nom d'une société, la responsabilité péuniaire de l'infraction incombe par principe au représentant légal de la personne morale.

En pareille situation et pour s'exonérer, le chef d'entreprise peut, à réception du procès-verbal (libellé au nom de la société), soit démontrer un cas de force majeure, soit désigner l'auteur de l'infraction (les poursuites seront alors réorientées vers le salarié dénoncé).

## Doit-on payer, ou faire payer par le salarié, l'amende reçue par l'entreprise ?

Sachez que le paiement de l'amende (libellée au nom de l'entreprise) peut exposer le mandataire social à la perte de points afférente à la dite infraction puisque le paiement de l'amende vaut reconnaissance de l'infraction.

La société qui ne peut ou ne veut identifier le conducteur du véhicule pris en infraction

peut alors tout simplement contester l'infraction sans dénoncer le conducteur. Le chef d'entreprise devra alors assumer le paiement de l'amende. Mais personne ne perd de points sur son permis. Notez que la société qui déciderait de payer l'amende et de la retenir sur la paie de son salarié (ou sur ses notes de frais) se mettrait en infraction puisque l'article L.1331-2 du code du travail énonce « *les amendes ou autres sanctions pécuniaires sont interdites* ».

## L'entreprise peut-elle licencier un salarié sans permis ?

Pour apprécier la légalité d'une mesure prise à l'encontre du salarié, il convient de distinguer si la perte du permis de conduire de l'employé découle d'un fait commis dans le cadre de sa vie personnelle ou dans le cadre de son activité professionnelle. D'une manière générale, un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut justifier un licenciement de nature disciplinaire. Toutefois, une procédure de licenciement peut dans certains cas être envisagée, si la perte du permis de conduire entraîne une réelle impossibilité pour le salarié d'exercer ses missions (et sous réserve que le salarié ne puisse pas occuper un autre poste ; certaines conventions collectives contiennent des dispositions protectrices en la matière). Si la perte du permis de conduire découle d'une infraction au Code de la route commise dans le cadre de son contrat de travail, le salarié peut dans certains cas être licencié pour un motif disciplinaire. Enfin, le licenciement pourra être déclaré sans cause réelle et sérieuse si le permis de conduire retrouve sa validité à la suite d'une décision d'annulation de la décision ayant suspendu ou invalidé le permis.

■ PROPOS RECUEILLIS  
PAR SYLVAIN REISSER

\* Avocat en droit routier.

