

Infraction, accident

Quelle responsabilité pour l'employeur ?

Utiliser un véhicule pour travailler engage dans certains cas la responsabilité de l'employeur.

Quand un salarié circulant avec un véhicule dont la carte grise est au nom de la société commet une infraction sans être interpellé, c'est le représentant légal de l'entreprise – son dirigeant – qui voit sa responsabilité pécuniaire engagée. Pour s'en dédouaner et ne pas être contraint de payer cette amende civile, le dirigeant doit établir l'existence d'un cas de force majeure, ou dénoncer son salarié. Dans ce dernier cas, le salarié, en tant qu'auteur des faits, devient passible des sanctions pénales (amende, suspension de permis) et du retrait de points liés à l'infraction. Si le chef d'entreprise paie la contravention sans dénoncer le salarié et sans nier être l'auteur des faits, cela peut être assimilé à une reconnaissance de culpabilité et entraîner une perte de points sur son permis de conduire. En revanche, si le véhicule est intercepté, le salarié conducteur devient passible des sanctions pénales et du retrait de points. L'employeur est déchargé de toute responsabilité vis-à-vis de

l'infraction commise par son salarié, dont la responsabilité pénale est engagée à titre personnel.

En cas d'accident

Lorsqu'un véhicule de l'entreprise est impliqué dans un accident, c'est la compagnie d'assurance de l'entreprise qui prendra en charge les dommages matériels et corporels causés, sauf si l'employeur démontre que le salarié a agi en dehors de la mission qui lui était confiée, ou hors du champ d'usage du véhicule. La responsabilité pénale de l'employeur pourra par ailleurs être recherchée s'il est démontré qu'il a en toute connaissance de cause remis à son salarié un véhicule défectueux ou n'a pas pris des dispositions pour limiter le temps de travail à sa durée légale (réservation d'hôtel, par exemple). Ainsi, le salarié conducteur ne peut être tenu de prendre en charge ni les dommages causés au véhicule de l'entreprise, ni la franchise d'assurance. Seule exception, s'il a commis une faute lourde (action menée avec l'intention délibérée

de nuire à l'employeur), sa responsabilité civile peut être retenue. Par exemple, s'il endommage volontairement un véhicule de l'entreprise par représailles, franchise et réparations n'incombent plus à l'employeur.

Avec son véhicule personnel

Si le salarié utilise sa propre voiture dans le cadre de ses déplacements professionnels, il est conseillé (mais pas obligatoire) à l'entreprise de souscrire une garantie complémentaire qui pallie l'éventuelle insuffisance d'assurance du salarié. Car c'est au salarié qu'il incombe d'assurer son véhicule pour cet usage que les contrats d'assurance classiques ne couvrent pas toujours. L'employeur est déchargé de toute responsabilité vis-à-vis des infractions commises, avec ou sans interpellation. Si le salarié a un accident avec son véhicule personnel, la responsabilité pénale ou civile de l'employeur n'est généralement pas recherchée. Toutefois, s'il est établi que l'accident est

lié à de mauvaises conditions de travail (par exemple suite à une durée de travail non respectée lors d'un déplacement), la responsabilité de l'employeur peut être engagée. ●

PAR I. ATTAL

(Avocate, membre de la commission juridique de 40 Millions d'automobilistes)

À SAVOIR

RETENUE SUR SALAIRE: ILLÉGALE

Il arrive que des entreprises prennent en charge des amendes sans dénoncer leurs salariés. Si le salarié ne rembourse pas son employeur, la retenue sur salaire est illégale, même si elle est prévue dans le contrat de travail. En outre, seule la faute lourde permet d'engager la responsabilité civile d'un salarié et donc de récupérer les sommes correspondant aux contraventions.