

LES INFRACTIONS AU CODE DE LA ROUTE

1. Quel est le statut du salarié conducteur d'un véhicule ?
2. Comment l'employeur doit-il gérer le paiement d'une contravention suite à une infraction au Code de la route commise par un salarié ?
3. Que peut faire l'employeur en cas de retrait ou suspension du permis de conduire d'un salarié ?
4. Quelle est l'incidence de poursuites pénales sur la décision de licenciement disciplinaire ?
5. Quelle est la conséquence de l'annulation administrative du retrait du permis de conduire ?

1. Quel est le statut du salarié conducteur d'un véhicule ?

Article 04.05.2 de la Convention collective Nationale du 31 octobre 1951

Le salarié doit se conformer aux dispositions du Code de la route.

Lors de l'embauche, l'employeur est en droit d'exiger la justification de la détention du permis de conduire dès lors qu'il existe un lien direct avec l'emploi proposé. L'article 04.05.2 de la Convention collective nationale de 1951 prévoit d'ailleurs que le salarié est tenu de produire tous les documents en lien direct avec l'emploi occupé, tel que le cas échéant : - le permis de conduire.

L'employeur peut contrôler périodiquement la possession d'un permis de conduire valable dès lors que les salariés de l'entreprise sont amenés à conduire des véhicules dans le cadre de l'exécution de la prestation de travail.

2. Comment l'employeur doit-il gérer le paiement d'une contravention suite à une infraction au Code de la route commise par un salarié ?

Article L. 121-3 du Code de la route

Un arrêt de la chambre criminelle de la Cour de cassation est venu préciser que le représentant légal d'une personne morale est responsable pécuniairement de l'amende encourue pour les contraventions à la réglementation sur les vitesses maximales autorisées, commises avec un véhicule immatriculé au nom de la personne morale, à moins qu'il n'établisse l'existence d'un événement de force majeure ou qu'il ne fournisse des renseignements permettant d'identifier l'auteur véritable de l'infraction (Cass. crim. 26 novembre 2008, n°08-83.003).

En revanche, le représentant de l'entreprise reste redevable des contraventions si le salarié conducteur ne peut être formellement identifié (Cass. Crim., 17 avril 2013, n° 12-87.490). En effet, ce représentant ne peut alors s'exonérer de sa responsabilité qu'en apportant la preuve formelle de l'identité du salarié conducteur du véhicule au moment des faits. Le salarié recevra alors l'amende avec une éventuelle convocation devant la juridiction de proximité et s'exposera alors à une perte de points si l'entreprise décide de ne pas le couvrir.

Il convient donc de prévoir un carnet de bord avec l'indication des créneaux horaires comportant leur signature ainsi qu'un suivi journalier des utilisateurs des véhicules afin de pouvoir identifier avec certitude l'auteur de l'infraction.

Il convient de souligner que lorsque l'employeur a procédé au paiement de l'amende, il ne peut ensuite imposer au salarié le remboursement de celle-ci. Ainsi, l'employeur ne peut pas opérer une retenue sur salaire en remboursement des contraventions (Cass.soc.11 janvier 2006, n° 03-43.587). La Cour de cassation a rappelé dans un arrêt du 17 avril 2013 (Cass. Soc., 17 avril 2013, n° 11-27.550) que la responsabilité pécuniaire du salarié n'est engagée qu'en cas de faute lourde. Or la preuve de la faute lourde, qui suppose d'établir une intention de nuire, est difficile à rapporter. En revanche, l'employeur peut réclamer le paiement de l'amende au salarié sans procéder à une retenue sur salaire.

En conclusion, l'employeur doit s'acquitter du paiement des contraventions suite aux infractions au Code de la route commises par un salarié avec son véhicule de fonction ou son véhicule de service sauf si l'employeur démontre l'existence d'un événement de force majeure (événement qui doit être imprévisible, irrésistible et extérieur) ou si l'employeur fournit des renseignements permettant d'identifier l'auteur véritable de l'infraction.

S'agissant de la question du retrait des points, l'article L.121-3 alinéa 2 du Code de la route précise que même si la personne est déclarée responsable pécuniairement, elle n'est pas responsable pénalement de l'infraction. Ainsi, précise ledit article, lorsque le tribunal de police ou la juridiction de proximité, y compris par ordonnance pénale, fait application des dispositions de l'article L.121-3 Code de la route, sa décision ne donne pas lieu à inscription au casier judiciaire, ne peut être prise en compte pour la récidive et n'entraîne pas retrait des points affectés au permis de conduire.

Ainsi, seul le salarié s'il a été identifié comme auteur de l'infraction pourra s'exposer à une perte de points.

3. Que peut faire l'employeur en cas de retrait ou suspension du permis de conduire d'un salarié ?

La jurisprudence a évolué sur la question du retrait du permis de conduire ou de sa suspension, notamment lorsque ce retrait ou cette suspension repose sur des faits commis dans la vie privée.

Ainsi, au regard des principes dégagés par la jurisprudence :

- Un salarié qui a commis des faits hors de la vie professionnelle ayant entraîné la suspension ou le retrait de son permis de conduire ne peut pas être licencié pour faute.
- Néanmoins, il peut être licencié pour cause réelle et sérieuse pour impossibilité d'exécuter son contrat de travail et trouble causé au service ou à l'entreprise dans le cas où ses fonctions nécessitent l'usage d'un véhicule.
- Au contraire, si les faits qui ont entraîné le retrait ou la suspension ont été commis dans l'exercice de ses fonctions, le licenciement disciplinaire est alors possible dans la mesure où un manquement aux obligations contractuelles peut être démontré.

Concernant la situation dans laquelle le salarié a commis un fait hors temps de travail, la jurisprudence a évolué :

Auparavant, la Cour de cassation reconnaissait comme un motif de licenciement pour faute le retrait du permis de conduire ou sa suspension y compris lorsque le fait qui l'avait entraîné avait été commis dans la vie privée.

Par exemple, dans un arrêt de 2003 (Cass. soc. 2 décembre 2003, n°01-43.227), la Cour de cassation avait considéré que le « le fait pour un salarié affecté en exécution de son contrat de travail à la conduite de véhicules automobiles de se voir retirer son permis de conduire pour des faits de conduite sous l'empire d'un état alcoolique, même commis en dehors de son temps de travail, se rattache à sa vie professionnelle ». Elle valide alors le licenciement pour faute. Elle réitère sa décision dans un autre arrêt en 2008. (Cass. Soc. 19 mars 2008, n° 06-45.212).

La Cour de cassation a opéré un revirement de jurisprudence dans un arrêt du 3 mai 2011 (Cass. Soc. 3 mai 2011, n° 09-67.464). Dans cet arrêt, elle décide « qu'un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut, en principe, justifier un licenciement disciplinaire, sauf s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail. Le fait pour un salarié qui utilise un véhicule dans l'exercice de ses fonctions de commettre, dans le cadre de sa vie personnelle, une infraction entraînant la suspension ou le retrait de son permis de conduire ne saurait être regardé comme une méconnaissance par l'intéressée de ses obligations découlant de son contrat de travail ». Dans cette affaire, la Cour a jugé le licenciement disciplinaire dépourvu de cause réelle et sérieuse. La Cour a réaffirmé sa position dans un arrêt en date du 10 juillet 2013 (Cass. Soc., n° 12-16.878).

Dans le cas où le fait commis par le salarié s'est réalisé dans le cadre de sa vie personnelle, le licenciement reste néanmoins possible dès lors que la conduite est un élément des fonctions exercées par le salarié. Le licenciement doit alors être motivé par l'impossibilité d'exécuter le contrat de travail et s'appuie sur le trouble objectif dans le fonctionnement de l'entreprise. En effet, lorsque le salarié doit posséder le permis de conduire pour pouvoir travailler, la perte ou la suspension de son permis va empêcher le salarié d'exécuter sa prestation de travail dans les conditions prévues contractuellement.

Ainsi, pour les salariés qui utilisent un véhicule comme outil de travail, le retrait ou la suspension du permis pour une durée de 6 mois constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement (Cass. Soc. 24 janvier 2007, n° : 05-41.598). Dans cette affaire, les juges ont décidé que l'employeur n'était pas tenu de proposer à l'intéressé « une solution de remplacement ». Les juges ont statué dans le même sens pour un salarié dont le permis a été suspendu pour une durée de 4 mois, le salarié n'étant « plus en mesure d'effectuer sa prestation de travail » (Cass. Soc. 1^{er} avril 2009, n° 08-42.071).

Ces solutions jurisprudentielles sont à tempérer dans le cas de l'application de certaines conventions collectives notamment pour les VRP et les transports routiers.

A noter que même si, dans ce cas, le salarié n'est pas en mesure d'effectuer son préavis, le licenciement prononcé pour impossibilité d'effectuer sa prestation de travail ne prive pas le salarié de son indemnité compensatrice de préavis. En effet, « l'interdiction de conduire, n'empêche pas le salarié de fournir une autre prestation de travail. La non-exécution du préavis relève alors de la volonté unilatérale de l'employeur » (Cass. Soc. 1^{er} avril 2009, n° 08-42.071).

Autres exemples :

- Licenciement justifié lorsque le retrait du permis a entraîné une réduction de l'activité de l'intéressé et une gêne pour l'entreprise quant à son fonctionnement et ceci quand bien même le salarié s'était fait véhiculer par un tiers (Cass. Soc. 27 juin 2001, n° 99-44.756).
- Lorsque la conduite d'un véhicule ne constitue pas l'un des éléments des fonctions qui étaient confiées au salarié, le licenciement de ce dernier au motif de la suspension provisoire de son permis de conduire, ne repose pas sur une cause réelle et sérieuse de licenciement. Il s'agissait en l'espèce d'un coordinateur de réparation de voiture (Cass. Soc., 4 mai 2011, n° 09-43.192).

Par ailleurs, l'employeur peut décider de suspendre le contrat de travail d'un salarié dont le permis de conduire est suspendu dès lors que le permis de conduire est nécessaire à l'activité professionnelle du salarié (Cass. Soc. 13 mars 2013, n° 11-21.017).

Il existe des alternatives au licenciement. Ainsi, l'employeur et le salarié peuvent d'un commun accord décider de la suspension du contrat pendant la période de suspension, ou encore l'employeur et le salarié peuvent se concerter afin d'affecter le salarié à un autre emploi. Il s'agit alors de modifications du contrat de travail pour lesquelles l'accord du salarié est requis.

4. Quelle est l'incidence de poursuites pénales sur la décision de licenciement disciplinaire ?

Article L. 1332-4 du Code du travail

Lorsque les faits qui ont entraîné le retrait ou la suspension ont été commis dans l'exercice de ses fonctions, les poursuites pénales engagées à l'encontre du salarié constitue un élément à prendre en compte dans le cadre de la procédure de licenciement disciplinaire. En effet, l'employeur va invoquer les mêmes faits que ceux faisant l'objet de poursuites pénales.

Quelle que soit la gravité de la sanction encourue, la convocation du salarié conducteur à une audience du tribunal de police ou tribunal correctionnel interrompt le délai de prescriptions des faits fautifs de deux mois lorsqu'elle intervient à l'intérieur de ce délai.

Rien n'impose à l'employeur d'interrompre la procédure disciplinaire dans l'attente de la décision pénale. Pour autant, la décision pénale aura autorité sur la mesure disciplinaire.

Dans le cas où l'employeur souhaite exploiter l'interruption du délai de prescription, il importe qu'une citation à comparaître ait été délivrée par huissier ou qu'une convocation par procès-verbal des forces de l'ordre ait été adressée au conducteur à la demande du tribunal dans ce délai. Les mesures conservatoires de rétention par les forces de l'ordre ou la suspension par le préfet restent quant à elles sans incidence sur le cours de la prescription des faits en matière disciplinaire.

5. Quelle est la conséquence de l'annulation administrative du retrait du permis de conduire ?

La Cour de cassation a décidé que l'annulation, par le tribunal administratif, du retrait de permis de conduire d'un commercial ayant motivé le licenciement de ce salarié rend le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse. Dans cet arrêt, la Cour a précisé qu'« en vertu du principe de séparation des pouvoirs garanti par l'article 16 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789, la règle selon laquelle l'annulation d'une décision administrative a un effet rétroactif ne peut être remise en cause par le juge judiciaire ».

Ainsi, l'annulation du permis du salarié étant réputée ne jamais avoir existé, elle ne pouvait pas justifier le licenciement (Cass. Soc., 12 décembre 2012, n° 12-13.522).

Cet effet rétroactif n'est pas contraire à la liberté d'entreprendre et à la liberté contractuelle (Cass. Soc. 13 juillet 2012, QPC n° 12-13.522).