

Le véhicule de service : droits et obligations

Si les salariés sont parfois contraints d'utiliser leur propre voiture pour effectuer leurs déplacements professionnels, certains employeurs préfèrent mettre un véhicule de service à leur disposition.



Véhicule de service ou voiture de fonction ?

Lorsque l'employeur envisage de constituer une flotte de véhicules d'entreprise, il définit **l'usage que seront autorisés à en avoir les salariés** :

- Un **véhicule de service** est utilisé **exclusivement pour les trajets professionnels** : pour se rendre du siège de l'entreprise jusque sur un chantier par exemple. Le salarié l'emprunte le matin et la restitue à la fin de sa journée de travail.
- Une **voiture de fonction** est confiée au salarié non seulement pour ces déplacements professionnels mais **aussi personnels**. Il peut l'utiliser **en dehors de son temps de travail**, le weekend par exemple. Cette mise à disposition est considérée comme **un élément de la rémunération**. En tant qu'avantage en nature, elle est assujettie aux cotisations sociales.

Un véhicule de service : pour quelle utilisation ?

En principe, un véhicule de service est donc réservé aux **déplacements professionnels**. Cependant, les entreprises font parfois preuve d'une certaine souplesse.

L'employeur peut par exemple **accepter qu'un salarié l'utilise pour ses trajets domicile-lieu de travail**. Le prêt de la voiture devient-il pour autant un avantage en nature ? La Cour de cassation répond par la négative (*Cass. Soc. 6 juillet 2016, n°14-29.548*).

Il arrive aussi qu'un **délégué syndical soit autorisé à emprunter un véhicule de service dans le cadre de l'exercice de son mandat**.



Lorsque l'employeur tolère une telle utilisation, il s'engage tacitement à ne pas la reprocher au salarié par la suite. **Toute sanction sera considérée comme injustifiée** (*Cass. Soc. 14 septembre 2016, n°15-13.740*). En revanche, il **conserve le droit de retirer à tout moment le véhicule de service au salarié**, sans que cela puisse être considéré comme une modification du contrat du travail. L'employeur n'a pas à solliciter l'accord du salarié pour y procéder.

Accident avec un véhicule de service, qui est responsable ?

En principe **le salarié n'est pas tenu responsable d'un accident subi avec son véhicule de service**. Sa responsabilité peut être engagée **uniquement en cas de faute lourde**, c'est-à-dire s'il a causé **intentionnellement** l'accident.

Les coûts de réparation du véhicule et de franchise d'assurance sont à la charge de l'employeur. La clause du contrat de travail qui stipulerait le contraire est nulle (*Cass. Soc. 6 mai 2009, n°07-44.485*). La réparation des **dommages causés aux éventuelles victimes de l'accident incombe également à l'employeur**. Celui-ci peut toutefois tenter de s'exonérer de sa responsabilité en démontrant que le salarié utilisait le véhicule de service hors du cadre de son travail.

Infraction au code de la route avec un véhicule de service

Au contraire des règles applicables en matière d'accident, **une infraction routière engage en principe la responsabilité du conducteur du véhicule** (*article L121-1 du code de la route*).

Mais dans certains cas, **l'amende devra être acquittée par l'employeur**. C'est le cas lorsqu'un juge constate que le comportement de celui-ci a pu avoir une influence sur la conduite du salarié.



Par ailleurs, en tant que propriétaire de la carte grise, **l'employeur reste redevable des amendes pour stationnement gênant, pour excès de vitesse et pour non-respect des feux tricolores**. Il peut décider de se soustraire à ces sanctions en **dénonçant le véritable conducteur du véhicule auprès de l'administration**.

En aucun cas l'employeur ne peut procéder à une retenue de salaire pour compenser l'amende dont il s'est acquitté. Une clause du contrat de travail qui oblige le salarié à rembourser ses amendes est nulle (*Cass. Soc. 11 janvier 2006, n°03-43.587*).

N'oubliez pas d'évaluer votre risque routier dans votre Document Unique d'évaluation des risques. A défaut, votre responsabilité pénale pourra être reconnue.

MCI Prévention, l'artisan de la prévention, se tient à votre disposition pour réaliser avec vous votre Document Unique et votre plan d'actions ainsi que la pénibilité au travail de vos salariés.



Conseils en prévention, Assistance et informations aux entreprises et collectivités

Site : www.mciprevention.fr – Mail : contact@mciprevention.fr – Port. : 06 22 92 68 51

Siret : 804 931 962 00018 – APE : 7490B – DA : 11770574077