UN TIERS PEUT-IL VÉHICULER UN SALARIÉ POUR LUI PERMETTRE D'EXERCER SES FONCTIONS PROFESSIONNELLES ?

L'appel expert, service de renseignement juridique par téléphone du groupe Lefebvre Dalloz, répond régulièrement à une question pratique que se posent les responsables HSE. Aujourd'hui, nous nous penchons sur une question originale qui est en lien avec une suspension du permis de conduire pour un salarié qui a besoin de se rendre à des rendez-vous professionnels.

Un salarié a des fonctions qui nécessitent un permis de conduire. Or celui-ci s'est vu suspendre son permis pour plusieurs mois. L'entreprise et le salarié sont en phase pour que ce collaborateur continue son travail (il n'y a pas de volonté de licenciement). Ainsi, ils échangent sur les différentes pistes possibles. Divers modes d'organisation du travail sont listés, comme le télétravail qui est partiellement faisable. Mais le salarié a quand même besoin d'aller physiquement à des rendez-vous professionnels. Il a donc envisagé d'être conduit à ces rendez-vous professionnels par un tiers, soit dans sa voiture de fonction, soit dans sa voiture personnelle, soit même dans la voiture personnelle de ce fameux tiers. L'employeur a donc sollicité l'Appel expert pour avoir connaissance des risques liés à ces pistes, ainsi que des points de vigilance, voire des solutions alternatives.

Obligation de sécurité …

Un employeur doit toujours avoir à l'esprit qu'il est soumis à son obligation de sécurité qui est établie par le code du travail. Le célèbre article L. 4121-1 fait obligation à l'employeur de veiller à la sécurité et à la protection de la santé physique et mentale de ses salariés. Rappelons que les juges se réfèrent très souvent à ce principe. En conséquence, l'employeur doit rechercher la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés à une situation potentiellement risquée pour le salarié, qui serait ici de se faire véhiculer par un tiers à l'entreprise.

Pour mémoire, le risque routier en entreprise, encore méconnu notamment par les TPE-PME, constitue le premier risque d'accident mortel au travail.

… quelle que soit la situation

L'obligation de sécurité couvre toutes les situations de travail, y compris un éventuel cas de covoiturage par un tiers, si celui-ci a lieu dans le cadre du travail. Rien n'exclut cette situation de l'obligation qui pèse sur l'employeur. Sa responsabilité pourrait donc être engagée, d'autant plus s'il a été mis au courant de cette situation. Or les risques liés à celle-ci sont importants.

Points de vigilance

Le salarié propose qu'un tiers, c'est-à-dire toute personne qui n'est pas liée par un contrat de travail, le conduise. Qui serait ce tiers ? Un membre de la famille du salarié, ou une connaissance ? Se rendre à des rendez-vous professionnels est un usage professionnel du véhicule, cela fait partie du travail et de l'organisation de travail. Il s'agirait donc de faire rentrer un tiers dans cette organisation, ce qui pose des problèmes, notamment en termes RH (lien de subordination) et de responsabilité.

Quelle voiture serait utilisée ? Le véhicule de fonction du salarié, son véhicule personnel, ou le véhicule personnel du tiers en question ? Dans l'hypothèse où le salarié utilise son véhicule personnel à des fins professionnelles et qu'il est véhiculé par un tiers, il faut nécessairement se poser la question de l'assurance. Lorsque est évoquée l'idée qu'un véhicule de fonction fourni par l'entreprise à un salarié soit utilisé et conduit par un tiers, il convient de rechercher l'acte fondateur de la mise à disposition de ce véhicule de

fonction (ex. : contrat de travail, ou avenant) pour voir qui a le droit de conduire ce véhicule. Et si, comme dans le cas de l'abonné, l'usage est ouvert à des membres de la famille, dans quelles circonstances est-ce prévu ? Ici, il est simplement mentionné un « usage réduit et occasionnel ». Or cette formulation est floue (il serait intéressant de revoir la rédaction car elle n'est pas assez précise, en cas d'accident) et, surtout, elle n'inclut en aucun des usages de travail.

Quelles alternatives ?

La proposition, de bonne foi, du salarié de se faire conduire par un tiers comportant des risques réels pour l'employeur, celui-ci peut, de manière pragmatique, envisager d'autres alternatives. Un prestataire de service (payé par l'entreprise) pourrait éventuellement conduire le salarié à ses rendez-vous indispensables. Le contrat de prestation de service permettrait une sécurité juridique contractuelle. Autre piste : un collègue du service pourrait éventuellement l'accompagner à ces rendez-vous et le conduire.

Stéphanie Ménégakis et Clémence Andrieu

[Sécurité, travail environnement] L'actualité actuEL HSE : [Appel expert] Un tiers peut-il véhiculer un salarié pour lui permettre d'exercer ses fonctions professionnelles ?