

LE SALARIÉ AU VOLANT

Permis de conduire, obligations et responsabilités en cas d'infractions routières

LIVREUR, AMBULANCIER, COMMERCIAL, CONDUCTEUR DE BUS OU CHAUFFEUR ROUTIER, ETC., NOMBREUX SONT LES METIERS QUI NECESSITENT LA DETENTION DU PERMIS DE CONDUIRE. DANS QUELLE MESURE L'EMPLOYEUR PEUT-IL VERIFIER AVANT L'EMBAUCHE, PUIS EN COURS D'EXECUTION DU CONTRAT, QUE LE SALARIE DETIENT BIEN LE PERMIS ? COMMENT REAGIR EN CAS DE SUSPENSION OU DE RETRAIT ? ET QUI EST RESPONSABLE LORS D'INFRACTIONS ROUTIERES COMMISES PAR LE SALARIE DANS LE CADRE DE SON CONTRAT DE TRAVAIL ? LE POINT DANS CE DOSSIER PRATIQUE.

1 Peut-on vérifier la détention du permis ?

Une personne ne peut conduire un véhicule que si elle possède un permis de conduire en cours de validité et adapté au type de véhicule conduit ([C. route, art. L. 221-2](#) et s. et R. 221-1). Cette obligation engendre de nombreuses conséquences pour l'employeur.

LORS DU RECRUTEMENT

L'employeur peut-il demander au candidat s'il possède un permis ?

Tout dépend si l'emploi concerné implique ou non la conduite d'un véhicule. En effet, les **informations demandées** à un candidat ont pour seule finalité d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles, et doivent par conséquent présenter un **lien direct et nécessaire** avec cet **emploi** ou ses **aptitudes** ([C. trav., art. L. 1221-6](#), al. 1 et 2).

Pour un **emploi impliquant la conduite d'un véhicule**, l'**employeur** est donc **en droit de demander** au candidat, que ce soit lors des entretiens ou dans le questionnaire d'embauche, s'il possède un permis de conduire en cours de validité (permis correspondant à la catégorie de véhicule que le salarié est amené à utiliser).

En revanche, si l'**emploi ne nécessite pas la conduite d'un véhicule**, l'**employeur ne peut exiger** ce genre d'informations, car elles relèvent de la **vie privée**. Le candidat n'est donc pas tenu de fournir les informations demandées (sur l'impossibilité dans cette hypothèse de sanctionner ultérieurement le salarié pour dissimulation d'informations, v. ci-après). Une telle collecte serait **illicite** (Cnil, Guide du recrutement publié le 30 janv. 2023, fiche n° 2, p. 9).

Peut-il exiger de voir le permis ?

Lorsque l'**emploi impose la conduite** d'un véhicule, il est fortement **conseillé** à l'employeur de ne pas se contenter des réponses du candidat, et **d'exiger** qu'il produise l'**original du permis de conduire**. Selon une jurisprudence bien établie, transposable selon toute vraisemblance au permis de conduire, l'employeur qui ne vérifie pas que le candidat possède bien le diplôme dont il se prétend titulaire ne pourra ensuite le licencier pour faute grave ([Cass. soc., 30 mai 1991, n° 88-42.029](#) ; [Cass. soc., 2 mai 2000, n° 98-42.127](#)).

À NOTER

L'employeur doit demander à voir l'original du permis. En effet, le candidat pourrait être en possession de photocopies alors même que les autorités compétentes lui ont retiré le permis. En pratique, l'employeur pourra ensuite effectuer une photocopie de l'original pour le dossier du candidat, en veillant toutefois à en limiter la durée de conservation à ce qui est strictement nécessaire (réalisation de vérification, etc.).

Quid du nombre de points ?

Il est strictement **interdit** à l'employeur de **demandeur** au candidat à l'embauche le **nombre de points** qu'il détient. En effet, « les informations relatives au nombre de points détenus par le titulaire d'un permis de conduire ne peuvent être collectées que par les autorités administratives et judiciaires qui doivent en connaître, à l'exclusion des employeurs, assureurs et toutes autres personnes physiques ou morales » ([C. route, art. L. 223-7](#)). De même, l'employeur ne peut mandater un avocat pour consulter le nombre de points de son salarié auprès de l'administration. Le refus de l'administration est justifié ([CAA Paris, 21 nov. 2006, n° 04PA01132](#)).

À NOTER

Sur les dispositions spécifiques au transport routier, v. ci-après.

L'employeur peut-il tester le candidat ?

Rien n'interdit à l'employeur d'organiser un **essai professionnel**, c'est-à-dire une épreuve ou un test de courte durée lui permettant de vérifier la qualification professionnelle du postulant et son aptitude à occuper le poste de travail proposé. Pour un poste de chauffeur, l'employeur peut ainsi demander au candidat de conduire un car vide en présence du chauffeur habituel. **Aucune rémunération** n'est due pour cet essai effectué pendant quelques heures ([Cass. soc., 16 sept. 2009, n° 07-45.485 D](#)), excepté lorsque la convention collective le prévoit.

Que se passe-t-il si le salarié donne des informations erronées ?

Le candidat est tenu de **répondre de bonne foi** lorsque les **informations demandées** sont bien **en lien avec l'emploi proposé** ([C. trav., art. L. 1221-6](#), al. 3), en l'occurrence, la détention du permis de conduire pour un emploi imposant la conduite d'un véhicule.

La fourniture de **renseignements inexacts** par le salarié lors de l'embauche constitue une **faute** justifiant un **licenciement** dès lors qu'il est avéré que le salarié n'avait pas les compétences effectives pour exercer les fonctions pour lesquelles il a été recruté ([Cass. soc., 30 mars 1999, n° 96-42.912 P](#)). Cette solution, retenue à propos d'une salariée ayant menti sur ses diplômes, est *a fortiori* transposable à la non-détention du permis de conduire. En revanche, l'employeur ne peut pas imposer une rétrogradation au salarié (affectation à un poste de niveau inférieur assorti de la rémunération correspondante), toute modification du contrat de travail nécessitant l'accord du salarié ([Cass. soc., 24 avr. 2013, n° 12-15.595 D](#)).

En revanche, pour un **poste n'impliquant pas la conduite d'un véhicule**, le salarié ne peut se voir reprocher d'avoir dissimulé qu'il n'était pas titulaire du permis de conduire, un licenciement pour dissimulation de renseignements de ce type étant abusif ([Cass. soc., 17 oct. 1973, n° 72-40.360 P](#)).

EN COURS D'EXÉCUTION DU CONTRAT

Dans le cadre de son **obligation de sécurité**, l'employeur peut demander **périodiquement** au salarié amené à conduire un véhicule de **prouver** qu'il est toujours titulaire du **permis de conduire**. Il est conseillé à cet égard d'inclure dans le **contrat de travail** ou dans le **règlement intérieur** une clause prévoyant ces vérifications et rappelant :

- ✚ d'une part, que la détention du permis de conduire est nécessaire à l'activité professionnelle ;
- ✚ d'autre part, que le salarié doit **informer immédiatement** son employeur de la **suspension** ou du **retrait** de son permis de conduire.

S'il n'existe pas d'**obligation légale** de prévenir son employeur d'un **retrait** ou d'une **suspension** du permis (Rép. min., JO Sénat Q., 8 sept. 1983, BT 1983, § 12109), la jurisprudence considère que le salarié qui utilise un véhicule dans le cadre de son activité professionnelle doit impérativement le faire, sauf à commettre une faute justifiant son licenciement (v. ci-après).

En revanche, l'employeur ne peut exiger des pouvoirs publics de connaître le nombre de points figurant sur le permis d'un salarié (v. ci-avant).

Il en va toutefois autrement dans le secteur du **transport public routier**. En effet, l'[article L. 225-5](#), 11° du Code de la route prévoit que « les informations relatives à l'existence, la catégorie et la validité du permis de conduire sont communiquées [...] aux entreprises exerçant une activité de transport public routier de voyageurs ou de marchandises, pour les personnes qu'elles emploient comme conducteur de véhicule à moteur ».

À NOTER

L'employeur doit aussi s'assurer, dans le cadre de la surveillance médicale du salarié, de son aptitude physique à conduire un véhicule automobile. En cas d'inaptitude, si l'emploi du salarié implique la conduite d'un véhicule, l'employeur doit tenter de le reclasser sur un autre emploi ; à défaut de possibilité de reclassement ou en cas de refus du salarié, il peut le licencier pour inaptitude ([C. trav., art. L. 1226-2-1](#) et [L. 1226-12](#) ; v. le dossier pratique -Santé- n° 132/2025 du 25 juill. 2025).

2 Comment réagir en cas de retrait du permis de conduire ?

QUELLE INCIDENCE SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL ?

Le salarié qui commet une infraction à la circulation routière dans le cadre de sa vie privée ou professionnelle peut voir son permis suspendu (retrait temporaire) ou retiré (retrait définitif, avec obligation de repasser le permis). Les conséquences sur le contrat de travail seront différentes selon que l'infraction au Code de la route a été commise pendant ou hors du temps de travail.

À NOTER

Avant d'envisager toute mesure à l'encontre du salarié (licenciement, suspension de la rémunération, etc.), il est impératif de consulter la convention collective applicable qui peut prévoir des garanties pour les salariés dans cette situation (v. l'encadré ci-contre). Par ailleurs, l'annulation du retrait du permis rend sans cause réelle et sérieuse le licenciement prononcé sur ce fondement, la règle selon laquelle l'annulation d'une décision administrative a un effet rétroactif ne pouvant être remise en cause par le juge judiciaire ([Cass. soc., 12 déc. 2012, n° 12-13.522 D](#) ; [Cass. soc., QPC, 13 juill. 2012, n° 12-13.522 PB](#)).

Le licenciement est-il possible ?

Si l'infraction est commise pendant le temps de travail

Lorsque le permis a été retiré pour des infractions commises pendant le temps de travail, le **licenciement disciplinaire** est possible. Selon les circonstances, il s'agira d'un licenciement pour **faute simple** ou pour **faute grave**. Ainsi, l'employeur peut licencier pour faute grave le salarié dont le permis a été retiré pour des faits de conduite en **état d'ébriété** pendant le temps de travail ([Cass. soc., 30 sept. 2013, n° 12-17.182](#)).

En cas d'**excès de vitesse** commis durant l'exercice des fonctions, le salarié pourra invoquer des circonstances « atténuantes ». Il en a été jugé ainsi pour un technico-commercial ayant commis un excès de vitesse de plus de 40 km/h ayant entraîné la **suspension** de son permis de conduire pendant plusieurs mois, mais qui avait informé son employeur dès la commission des faits et proposé des alternatives pour pouvoir continuer à travailler, étant précisé qu'il s'agissait de son **premier excès de vitesse** en près de **huit années** consacrées à conduire quotidiennement. Pour les juges, cet incident ne constituait ainsi ni une faute grave, ni une cause réelle et sérieuse de licenciement disciplinaire ([Cass. soc., 22 janv. 2025, n° 23-20.792 D](#)).

Si l'infraction est commise hors du temps de travail

Pas de licenciement disciplinaire possible

Le retrait du permis de conduire en dehors du temps de travail **ne peut pas justifier un licenciement disciplinaire** ou une quelconque sanction disciplinaire, même lorsque le salarié exerce des fonctions rendant obligatoire la conduite d'un véhicule. En effet, le fait de commettre, dans le cadre de sa **vie personnelle**, une infraction entraînant la suspension ou le retrait du permis de conduire ne saurait être regardé comme une méconnaissance des obligations découlant du contrat de travail ([Cass. soc., 3 mai 2011, n° 09-67.464 PB](#) ; [Cass. soc., 5 févr. 2014, n° 12-28.897 D](#)). Le licenciement disciplinaire sera nécessairement jugé **sans cause réelle et sérieuse**. Cette solution vaut également pour les salariés protégés ([CE, 15 déc. 2010, n° 316856](#)).

A *fortiori*, la solution est aussi applicable lorsqu'un salarié commet des infractions qui n'ont pas justifié le retrait du permis. Ainsi un salarié qui commet quatre infractions (excès de vitesse) durant les trajets reliant son domicile à son lieu de travail avec le véhicule de fonction ne peut être licencié pour faute, de tels faits ne se rattachant pas à sa vie professionnelle ([Cass. soc., 4 oct. 2023, n° 21-25.421](#) ; v. l'actualité n° 18895 du 13 oct. 2023). De même, a été jugé sans cause réelle et sérieuse, le licenciement (révocation) prononcé à l'encontre d'un agent de la RATP pour détention et consommation de **produits stupéfiants** à bord de son **véhicule personnel**, sur la base d'un rapport de police établi **après sa journée de travail** et alors qu'il se trouvait sur la **voie publique**. Non seulement ces faits ont été jugés étrangers aux obligations découlant du contrat de travail (lequel interdisait la prise de stupéfiants avant ou pendant le service), de sorte que le motif de la sanction était tiré de la vie personnelle du salarié, mais en outre la procédure pénale avait été classée sans suite par décision du procureur de la République la prise de stupéfiant n'ayant pas été caractérisée et les tests s'étant révélés négatifs ([Cass. soc., 25 sept. 2024, n° 22-20.672](#) P ; v. l'actualité n° 19133 du 1^{er} oct. 2024).

Toutefois, la Cour de cassation a jugé que le retrait du permis d'un **chauffeur-routier** pour **conduite en état d'ivresse en dehors du temps de travail** pouvait justifier son **licenciement pour faute grave**, car « 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 » ([Cass. soc., 2 déc. 2003, n° 01-43.227](#) PBRI). Elle a également validé le licenciement pour **faute grave** d'un **chef d'équipe** qui conduisait sous l'empire d'un état alcoolique son véhicule de fonction, au **retour** d'un **salon professionnel**, où il s'était rendu sur instruction de son employeur. Bien que les faits se soient produits entre 22 h et 23 h, ils se rattachaient à la vie professionnelle du salarié ([Cass. soc., 19 janv. 2022, n° 20-19.742](#)). Cependant, il est nécessaire, pour caractériser la faute grave en cas de suspension de permis de conduire, de démontrer que celle-ci interdit au salarié de poursuivre l'exécution normale de son contrat de travail ([Cass. soc., 2 févr. 2011, n° 09-71.742](#)).

À NOTER Le fait pour un salarié de dissimuler le retrait de son permis pour des faits commis en dehors de son temps de travail tout en continuant de conduire un véhicule dans l'exercice de ses fonctions constitue une faute pouvant justifier le licenciement. En effet, la jurisprudence pose le principe général que la dissimulation par le salarié d'un fait en rapport avec ses activités professionnelles et les obligations qui en résultent peut constituer un manquement à la loyauté à laquelle il est tenu envers son employeur, dès lors qu'il est de nature à avoir une incidence sur l'exercice des fonctions ([Cass. soc., 29 sept. 2014, n° 13-13.661](#) PB). Pour autant, à défaut d'intention de nuire, le salarié ne saurait être condamné dans cette situation à verser des dommages et intérêts à l'employeur, la responsabilité pécuniaire du salarié à l'égard de son employeur ne pouvant résulter que de sa faute lourde ([Cass. soc., 25 janv. 2017, n° 14-26.071](#) PB ; [Cass. soc., 25 janv. 2017, n° 15-21.352](#) D).

Quid du licenciement non disciplinaire ?

En cas de retrait ou suspension du permis de conduire pour une infraction commise en dehors du temps de travail, l'employeur peut procéder au **licenciement personnel non disciplinaire** du salarié en cas de **trouble objectif** dans le **fonctionnement** de l'**entreprise** et d'.

La Cour de cassation a ainsi validé le licenciement d'un **chauffeur-livreur** faisant l'objet d'une suspension de permis de conduire de six mois, dès lors que l'intéressé n'était plus en mesure d'effectuer sa prestation de travail ([Cass. soc., 1^{er} avr. 2009, n° 08-42.071](#)).

La lettre de licenciement doit faire état de la perturbation occasionnée par le retrait ou la suspension du permis dans le fonctionnement de l'entreprise et de l'**impossibilité** pour le **salarié d'exécuter son contrat de travail** ([Cass. soc., 5 févr. 2014, n° 12-28.897](#)).

En revanche, si la **bonne exécution** du **contrat** de travail **n'exige pas** que le salarié **utilise un véhicule** en **permanence**, les juges ont tendance à considérer **non justifié** le **licenciement** motivé par le retrait du permis ([Cass. soc., 22 oct. 2008, n° 07-42.667](#) D concernant un agent de liaison au sein d'une agence de voyages ; [Cass. soc., 4 mai 2011, n° 09-43.192](#) D, s'agissant d'un préparateur de véhicules au sein d'une entreprise de location automobile ; [Cass. soc., 15 avr. 2016, n° 15-12.533](#) D, concernant un agent de service dans une blanchisserie, non employé en permanence à des activités de conduite et de livraison, mais également amené à effectuer d'autres tâches en magasin).

Le préavis est-il dû ?

L'employeur n'a **pas** à verser l'**indemnité de préavis** lorsque le salarié est dans l'impossibilité d'effectuer celui-ci en raison du retrait de permis ([Cass. soc., 31 mars 1978, n° 76-41.254](#) ; [Cass. soc., 28 févr. 2018, n° 17-11.334 D](#) ; v. le dossier jurisprudence thème -Lic. perso.- n° 143/2018 du 6 août 2018). En revanche, à notre sens, l'indemnité est due lorsque le salarié aurait pu être employé à d'autres fonctions (tâches administratives annexes d'ailleurs prévues par son contrat de travail) pendant son préavis.

Quid d'une clause de rupture automatique ?

La clause du contrat de travail prévoyant une rupture automatique du contrat en cas de retrait ou suspension du permis de conduire n'a **aucune valeur** ([Cass. soc., 12 févr. 2014, n° 12-11.554 PB](#)). Aucune clause du contrat de travail ne peut en effet valablement décider qu'une circonstance quelconque constituera une cause de licenciement s'imposant au juge ([Cass. soc., 14 nov. 2000, n° 98-42.371](#)). Ainsi, est nulle et ne peut être opposée au salarié la clause prévoyant qu'il pourra être licencié pour faute grave en cas de suspension ou d'annulation de son permis de conduire ([CA Versailles, 4 avr. 2024, n° 22/02713](#)).

Une telle clause est donc insuffisante pour justifier en soi la rupture. En revanche, elle n'empêche pas l'employeur de licencier le salarié sur le fondement du trouble au fonctionnement de l'entreprise, à condition qu'il veuille à motiver suffisamment la lettre de rupture.

Des alternatives à la rupture sont-elles possibles ?

En cas de suspension ou retrait du permis de conduire, l'employeur peut proposer au salarié, plutôt que de le licencier, une **affectation temporaire sur un autre poste**, un travail en binôme avec un salarié possédant le permis, la **suspension** du contrat, notamment dans le cadre de la prise de congés payés ou d'un congé sans solde, etc.

Le salarié peut également de son côté proposer des mesures pour pallier l'absence de permis valide, mais l'employeur n'est pas tenu de les accepter ([Cass. soc., 22 sept. 2009, n° 08-42.304 D](#) : le salarié, dont le permis de conduire avait été suspendu, avait proposé que deux anciens salariés de l'entreprise le conduisent pendant ses déplacements professionnels).

QUELLE INCIDENCE SUR LA RÉMUNÉRATION ?

Lorsqu'un salarié est empêché de tenir son poste et d'exercer ses fonctions en raison d'un retrait de permis, le **contrat** de travail peut être **suspendu** ([Cass. soc., 13 mars 2013, n° 11-21.017](#)), ce qui implique le cas échéant le **non-versement des salaires** à partir du moment où l'intéressé est dans l'impossibilité de travailler.

En revanche, même s'il se trouve dans l'incapacité de fournir sa prestation de travail du fait du retrait de son permis de conduire, le **salarié protégé** doit être rémunéré **jusqu'à l'obtention de l'autorisation administrative** de licenciement ([Cass. soc., 2 déc. 2009, n° 08-42.037](#) ; [Cass. soc., 2 déc. 2009, n° 08-43.466 PBR](#)).

3 Quelles responsabilités en cas d'infractions routières ?

RESPONSABILITÉ PÉNALE DU SALARIÉ CONDUCTEUR

Le salarié qui conduit le véhicule est **responsable pénalement** des infractions qu'il commet dans la conduite du véhicule ([C. route, art. L. 121-1](#), al. 1). Il l'est **même si la carte grise est établie** au nom de l'**employeur** ou de son représentant (personne morale).

Ainsi, l'employeur ne se verra retirer aucun point sur son permis et l'infraction ne sera pas inscrite sur son casier judiciaire, mais sur celui du salarié.

Cependant, s'il est démontré que l'infraction commise résulte des consignes de l'employeur, celui-ci peut être poursuivi pénalement ([C. route, art. L. 121-1](#), al. 2 ; v. ci-après). Les juges ont ainsi admis la possibilité de poursuivre, sur le fondement de l'[article 223-1 du Code pénal](#), une entreprise de transport dont un chauffeur avait causé un accident blessant 20 personnes, alors qu'il n'avait bénéficié d'aucun repos depuis un mois et qu'il totalisait 17 heures de travail en une seule journée (T. corr. Chartres, 12 déc. 1995, *Ministère public c/ Baumgartner*).

OBLIGATION PÉCUNIAIRE DE L'EMPLOYEUR

S'il est à l'origine de l'infraction

Lorsque le conducteur a agi en qualité de **préposé**, le **tribunal peut, compte tenu** des **circonstances** de fait et des **conditions de travail** de l'intéressé, **décider** que le **paiement** des amendes de police prononcées sera, en totalité ou en partie, à la charge du **commettant** si celui-ci a été **cité à l'audience** ([C. route, art. L. 121-1](#), al. 2). Ce peut être par exemple le cas si l'employeur impose à son salarié de livrer de la marchandise à plusieurs commerces dans des **délais trop courts**.

La **Cour de cassation** a adopté une position bien **plus large** et protectrice pour les salariés. Elle retient que si les infractions qu'ils commettent dans le cadre de leur activité professionnelle sont « provoquées par les instructions de [leur] **employeur** ou par la négligence de ce dernier », il lui revient de leur **rembourser** les **contraventions** mises à leur charge ([Cass. soc., 20 nov. 2019, n° 18-13.697 D](#)). L'[article L. 121-1 du Code de la route](#) ne pouvait être directement appliqué par les juges puisque seul le tribunal de police peut décider de mettre à la charge du commettant le paiement des amendes de police, mais le mécanisme retenu par la Cour de cassation est proche, sauf en ce qu'il conduit non pas à imputer directement le paiement de l'amende à l'employeur, mais à le condamner à en rembourser le montant préalablement payé par le salarié.

À NOTER

Dans le transport routier de personnes ou de marchandises, la loi prévoit que le fait pour l'employeur (hormis l'employeur des conducteurs de véhicules d'intérêt général dans les cas nécessités par l'urgence de leur mission) de donner, directement ou indirectement, à un de ses salariés chargé de la conduite d'un véhicule, des instructions incompatibles avec le respect des vitesses maximales autorisées est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la 5^e classe ([C. route, art. R. 121-1](#)).

S'il s'agit d'un véhicule de l'entreprise

L'employeur doit payer l'amende...

Le **titulaire du certificat d'immatriculation** du véhicule est **responsable** pécuniairement des **infractions** à la réglementation sur le **stationnement** des véhicules ou sur l'acquittement des **péages** pour lesquelles seule une amende est encourue ainsi que des contraventions relatives à l'abandon d'ordures, de déchets, de matériaux ou d'autres objets ([C. route, art. L. 121-2](#), al. 1), ainsi que de l'**amende** encourue pour les infractions aux règles portant sur ([C. route, art. L. 121-3](#), al. 1 et [R. 121-6](#)) :

- ✚ le port d'une **ceinture de sécurité** homologuée ;
- ✚ l'usage du **téléphone** tenu en main ou le port à l'oreille de tout dispositif susceptible d'émettre du son ;
- ✚ l'usage de voies et chaussées réservées à certaines catégories de véhicules, de voies vertes et d'aires piétonnes ;
- ✚ la circulation sur une portion du réseau routier interdite afin de prévenir un danger pour les usagers, ou sur une route ou une portion de route ne permettant pas d'éviter une descente dangereuse ou un tunnel ;
- ✚ l'arrêt, le stationnement ou la circulation sur les bandes d'arrêt d'urgence ;
- ✚ le respect des **distances de sécurité** entre les véhicules ;
- ✚ le franchissement et le chevauchement des lignes continues ;
- ✚ le sens de la circulation ou les manœuvres interdites ;
- ✚ les **signalisations** imposant l'arrêt des véhicules ;
- ✚ les **vitesses maximales** autorisées ;
- ✚ le dépassement ;
- ✚ l'engagement dans une intersection ou dans l'espace compris entre les deux lignes d'arrêt ;
- ✚ la priorité de passage à l'égard du piéton ;
- ✚ le franchissement des passages à niveau ;

- ✚ le passage des ponts ;
- ✚ l'obligation du **port d'un casque** homologué d'une motocyclette, d'un tricycle à moteur, d'un quadricycle à moteur ou d'un cyclomoteur ;
- ✚ l'obligation d'être couvert par une **assurance** garantissant la responsabilité civile ;
- ✚ le port de plaques d'immatriculation ;
- ✚ le niveau d'émissions sonores ;
- ✚ les limites de poids des véhicules ou ensembles de véhicules ;
- ✚ la circulation d'un véhicule en marche normale sur la partie gauche d'une chaussée à double sens de circulation ;
- ✚ la circulation en **interfiles**.

Autrement dit, si le salarié commet l'une de ces infractions au volant d'une voiture dont la carte grise est établie au nom de l'entreprise, c'est cette dernière qui paiera l'amende. Plus précisément, lorsque le véhicule est immatriculé au nom d'une personne morale, la responsabilité pécuniaire pèse sur son représentant légal ([Cass. crim., 30 sept. 2009, n° 09-80.179](#)), et ce quand bien même il aurait délégué tout ou partie de ses pouvoirs ([Cass. crim., 13 oct. 2010, n° 10-81.575](#)). Il en est de même lorsque l'infraction a été commise à l'occasion de la conduite d'un véhicule détenu par l'entreprise en vertu d'un contrat de location, et que l'auteur de l'infraction n'a pas été identifié ([Cass. crim., 15 oct. 2019, n° 18-86.644 P](#)).

En revanche, comme le paiement de l'amende n'est pas suffisant pour considérer que le représentant légal se désigne comme étant le conducteur ([Cass. crim., 15 janv. 2019, n° 18-82.380 PB](#), v. ci-après), cela signifie indirectement qu'en la payant, il ne risque pas de se voir retirer des points.

À NOTER L'employeur ne peut effectuer une retenue sur salaire pour le remboursement des contraventions afférentes à un véhicule professionnel mis au service d'un salarié. Une telle pratique est illégale, même si elle est prévue par le contrat de travail ([Cass. soc., 11 janv. 2006, n° 03-43.587](#)). Seule la faute lourde permet en effet d'engager la responsabilité pécuniaire du salarié ([Cass. soc., 17 avr. 2013, n° 11-27.550 D](#) ; [Cass. soc., 30 sept. 2014, n° 13-20.082 D](#) ; [Cass. soc., 25 janv. 2017, n° 14-26.071 PB](#)).

... sauf s'il révèle l'identité du conducteur

Pour ne pas être pécuniairement responsable, le titulaire du certificat d'immatriculation du véhicule doit établir l'existence d'un vol ou de tout autre événement de force majeure ou apporter tous éléments permettant d'établir qu'il n'est **pas l'auteur véritable de l'infraction** ([C. route, art. L. 121-2](#), al. 1 et [L. 121-3](#), al. 1).

Concernant l'employeur, il ne s'agit pas que d'une possibilité, mais d'une **obligation de désigner** le salarié auteur de l'infraction (v. ci-après).

OBLIGATION DE DÉSIGNER LES SALARIÉS « CHAUFFARDS »

Depuis le **1^{er} janvier 2017**, en application de la [loi du 18 novembre 2016](#) de modernisation de la justice du XXI^e siècle, l'**employeur doit révéler** aux autorités l'**identité** et l'adresse de la personne **auteur** d'une **infraction** routière commise avec un **véhicule** de l'**entreprise**. Il n'est dispensé de cette obligation qu'à condition d'établir l'existence d'un vol, d'une usurpation de plaque d'immatriculation ou de tout autre événement de force majeure ([C. route, art. L. 121-6](#) ; [Circ. n° CRIM/2019/01/E1-29.01.2019, 29 janv. 2019](#)). Saisie dans le cadre d'une question prioritaire de constitutionnalité (QPC), la Cour de cassation a précisé que ces dispositions assurent un juste équilibre entre les nécessités de la lutte contre l'insécurité routière et le droit ne pas s'auto-incriminer, et a donc refusé de la transmettre au Conseil constitutionnel ([Cass. crim., 7 févr. 2018, n° 17-90.023 D](#)).

À NOTER Pour éviter les limitations du droit de conduire de leurs salariés, certaines entreprises refusent délibérément de désigner le conducteur et préfèrent payer les amendes tant pour l'infraction initiale que pour la contravention de non-désignation. Le ministère de la Justice a relevé que cette pratique faisant obstacle à la responsabilisation des conducteurs, la politique pénale en la matière devait être adaptée ([Circ., 29 janv. 2019](#) précitée).

Quelles sont les personnes soumises à l'obligation de désignation du conducteur ?

Le texte de l'[article L. 121-6, alinéa 1, du Code de la route](#) est clair et désigne les infractions commises « avec un véhicule dont le **titulaire** du certificat d'**immatriculation** est une **personne morale** ou qui est **détenu par une personne morale** ». Pourtant, l'administration a envoyé des amendes pour non-désignation du conducteur à des entrepreneurs individuels (infirmière, avocat, kiné, agent d'assurances, artisans, etc.). De ce fait, la Cour de cassation est venue confirmer expressément que les **entreprises individuelles** ne sont **pas concernées** par l'obligation de désignation du conducteur ([Cass. crim., 21 avr. 2020, n° 19-86.467 PBI](#)).

Attention cependant : une loi du 8 avril 2021 a modifié l'article L. 121-6 ([L. n° 2021-401, 8 avr. 2021, art. 10, JO 9 avr.](#)). Depuis le 10 avril 2021, l'obligation de désignation **vaut aussi** lorsque « l'infraction a été commise avec un véhicule dont le titulaire du certificat d'immatriculation ou le détenteur est une **personne physique** ayant immatriculé le véhicule en tant que personne morale ». En conséquence, un entrepreneur individuel qui immatricule son véhicule en cochant la case « personne morale » au lieu de « personne physique » tombe sous le coup de la loi et devra s'auto-désigner s'il était conducteur. À défaut, il devra payer une amende pour non-désignation et ne pourra plus invoquer l'absence de personnalité morale pour échapper aux poursuites. Mais il pourra justifier de l'immatriculation du véhicule à son nom, dans un délai de 45 jours à compter de la date de l'avis initial, et échapper alors à l'amende.

À NOTER

Si le véhicule a été prêté ou loué à une autre personne morale, c'est sur cette dernière que pèse l'obligation de désignation (Rapport d'activité 2023 de l'ANTAI, p. 17).

Pour quelles infractions ?

Les infractions routières concernées sont celles commises avec un véhicule dont l'entreprise est titulaire du certificat d'immatriculation, constatées au moyen d'un **appareil de contrôle automatique** homologué (radars, caméras de vidéosurveillance) et listées à l'[article R. 121-6 du Code de la route](#) (v. ci-avant).

Selon quelle procédure ?

L'employeur doit indiquer à l'autorité mentionnée sur l'avis de contravention :

- soit l'**identité** et l'**adresse** de la personne physique qui conduisait ce véhicule (C. route, art. A. 121-1, 1°) ;
- la **référence du permis de conduire** de cette personne (C. route, art. A. 121-2).

Cette obligation doit s'entendre d'une désignation certaine pouvant être corroborée par des éléments probants ([Cass. crim., 6 juin 2023, n° 22-87.212 P](#)).

L'employeur dispose pour ce faire d'un **délai de 45 jours** à compter de l'envoi ou de la remise dudit avis de contravention ([C. route, art. L. 121-6](#) et A. 121-1), étant précisé que la date d'édition de l'avis de contravention ne vaut pas date d'envoi ([Cass. crim., 9 nov. 2021, n° 20-85.020 P](#)). La charge de la preuve de cet envoi pèse sur le ministère public ([Cass. crim., 18 mai 2016, n° 15-86.095 P](#)). Elle peut résulter de la production par celui-ci du numéro de l'envoi par recommandé simple ([Cass. crim., 4 janv. 2017, n° 16-80.630 P](#)).

Cette désignation peut être effectuée :

- par **lettre recommandée** avec demande d'avis de réception. Dans ce cas, l'employeur doit utiliser le formulaire joint à la contravention. Ce formulaire mentionne que toute fausse déclaration expose le représentant de la personne morale ainsi que la personne morale à des poursuites pénales (C. route, art. A. 121-2) ;
- ou de façon **dématérialisée**. Dans ce cas, l'envoi est fait sur le site www.antai.fr, en utilisant les informations figurant sur l'avis de contravention, à l'aide du formulaire en ligne figurant sur ce site. Cet envoi produit les mêmes effets que l'envoi de la lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Un accusé d'enregistrement de la transmission est présenté automatiquement à l'employeur lorsqu'il a validé et envoyé les informations demandées. Ce document peut être téléchargé ou imprimé (C. route, art. A. 121-3).

Au regard des conséquences que cela implique pour le salarié mis en cause, la Cour de cassation se montre exigeante dans la mise en œuvre de la désignation : le **contrevenant** doit être **clairement identifié**, ce qui n'est pas le cas lorsque plusieurs salariés peuvent utiliser le véhicule et que l'employeur n'est pas en mesure d'imputer l'infraction avec certitude à l'un d'entre eux ([Cass. crim., 26 nov. 2008, n° 08-83.003](#) ; [Cass. crim.,](#)

[17 avr. 2013, n° 12-87.490](#) PB). Ainsi, l'employeur qui envoie deux formulaires de requête en exonération à l'officier du ministère public car il ne sait pas qui conduisait « ne peut s'exonérer de sa responsabilité pénale » et encourt l'amende pour non-désignation ([Cass. crim., 17 nov. 2020, n° 20-81.241](#) D).

À NOTER

Le paiement de l'amende n'étant pas assimilé à une auto-désignation du représentant légal comme étant le conducteur ([Cass. crim., 15 janv. 2019, n° 18-82.380](#)), il doit s'auto-désigner afin de recevoir un nouvel avis de contravention personnellement adressé ([Circ., 29 janv. 2019](#), précitée).

Quelle sanction en cas de non-respect de cette obligation ?

L'employeur qui ne révèle pas l'identité du salarié ayant réalisé l'infraction avec le véhicule de l'entreprise encourt l'amende prévue pour les **contraventions de 4^e classe**, soit 750 € au maximum ([C. route, art. L. 121-6](#)). De plus, l'employeur qui ne respecte pas l'obligation de dénonciation sera redevable du **paiement de l'amende** due au titre de l'infraction initiale.

En pratique toutefois, l'avis de contravention pour non-dénonciation est fréquemment adressé à la **personne morale**, à laquelle l'amende forfaitaire est parfois même directement réclamée. Une pratique validée par la Cour de cassation dans deux arrêts du 11 décembre 2018 ([Cass. crim., 11 déc. 2018, n° 18-82.820](#) PB et [n° 18-82.628](#) FS-PB ; v. l'actualité n° 17738 du 22 janv. 2019). L'intérêt ? Lorsque la personne morale est poursuivie du fait d'une infraction commise, pour son compte par son représentant légal, le montant de l'**amende forfaitaire** est alors **quintuplé** (CPP, art. 530-3). Autre précision : le fait que l'avis de contravention ait été libellé au nom de la personne morale n'empêche pas de poursuivre le représentant légal afin qu'il réponde de cette infraction sur le fondement de l'[article L. 121-6 du Code de la route](#) ([Circ., 29 janv. 2019](#), précitée).

COMMENT RESPONSABILISER LES SALARIÉS FACE AU CODE DE LA ROUTE ?

En les formant et en les informant

C'est au moyen de la prévention et de la formation que les salariés peuvent être sensibilisés au respect du Code de la route.

L'employeur a une **obligation générale** d'organiser et de dispenser une **information** des travailleurs sur les **risques** pour la santé et la sécurité et sur les mesures prises pour y remédier ([C. trav., art. L. 4141-1](#), al. 1). À ce titre, il doit les informer d'une manière compréhensible sur chacun des **risques routiers** (par exemple, l'usage du téléphone portable ou la prise d'alcool ou de médicaments au volant).

Il doit également organiser une **formation pratique** et appropriée à la sécurité à destination de ses salariés lors de l'embauche et chaque fois que nécessaire ([C. trav., art. L. 4141-2](#)). L'employeur peut à ce titre prendre en charge des stages de récupération des points.

À NOTER

Un certain nombre de professions et d'entreprises mettent en place des plans de formation spécifiques pour améliorer les compétences des utilisateurs de véhicules à des fins professionnelles. Les employeurs peuvent également s'engager en faveur de la sécurité routière, en signant la charte des « sept engagements + » pour la sécurité des déplacements professionnels de leurs salariés, qui réunit plus de 3 700 organisations signataires (www.securite-routiere.gouv.fr/employeurs-engages).

En intégrant des consignes dans le règlement intérieur

L'employeur peut tout à fait intégrer dans le règlement intérieur des consignes sur :

-  l'**utilisation** et la circulation des **véhicules** ([CE, 9 oct. 1987, n° 72220](#)) ;
-  les **conducteurs autorisés** ;
-  l'obligation pour certaines catégories de se présenter aux visites médicales ;
-  l'obligation pour certaines catégories de tenir l'entreprise **informée** de toute **modification** de leur **permis de conduire**.
- 

En attribuant des primes

Pour inciter les salariés à adopter une attitude plus responsable sur la route, l'employeur peut instaurer des **primes de non-accident**.

La Cour de cassation veille toutefois à ce que ces primes n'aient pas pour finalité de sanctionner financièrement le salarié en cas d'infraction au Code de la route. Il a ainsi été jugé qu'une prime de non-accident supprimée uniquement dans les cas où le salarié était reconnu responsable au moins pour moitié d'un accident de la circulation constituait une **sanction pécuniaire prohi** bée au sens de l'[article L. 1331-2 du Code du travail](#) ([Cass. soc., 3 mars 2015, n° 13-23.857 D](#)).

A contrario, une prime de non-accident dont la suppression est prévue pour tout accident, quelle que soit la part de responsabilité du salarié, est licite.

À NOTER

Une [loi du 8 octobre 2021](#) portant diverses adaptations au droit de l'Union européenne notamment dans le domaine du transport intègre au Code des transports les nouvelles règles européennes relatives au temps de repos, à la cadence du retour au lieu de résidence ou au détachement des conducteurs routiers. Le texte interdit notamment aux entreprises de transport de rémunérer les conducteurs, même par l'octroi de primes ou de majorations de salaire, en fonction de la distance parcourue, du volume de marchandises transportées et/ou de la rapidité de la livraison si cela est de nature à compromettre la sécurité routière et/ou à encourager les infractions. L'employeur contrevenant est passible d'un an d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende ([L. n° 2021-1308, 8 oct. 2021](#), JO 9 oct. ; v. l'actualité n° 18404 du 11 oct. 2021).

En sanctionnant les salariés

Dans le cadre de son pouvoir disciplinaire et pour assurer son obligation de sécurité de résultat, l'employeur peut sanctionner le salarié qui commet des infractions au Code de la route dans l'exercice de ses fonctions ou à l'occasion de celles-ci. Comme toute sanction, celle-ci doit être proportionnée à la faute commise.

La **conduite en état d'ébriété** peut ainsi justifier un licenciement pour faute grave ([Cass. soc., 30 sept. 2013, n° 12-17.182](#) ; [Cass. soc., 3 déc. 2014, n° 13-23.995](#)).

Idem lorsque le salarié a provoqué un accident en raison d'une **vitesse excessive** ([Cass. soc., 18 mars 2015, n° 14-13.631](#) s'agissant d'un chauffeur poids lourd).

En revanche, l'employeur ne peut effectuer une **retenue sur salaire** pour le remboursement des contraventions afférentes à un véhicule professionnel mis au service d'un salarié. En effet, devant le juge prud'homal, la responsabilité pécuniaire d'un salarié envers son employeur ne peut être engagée qu'en cas de **faute lourde**. Ainsi, l'entreprise doit non seulement avoir subi un préjudice, mais aussi prouver que le salarié a agi avec l'intention de lui nuire ([Cass. soc., 25 oct. 2005, n° 03-46.624](#) ; [Cass. soc., 13 févr. 2013, n° 11-23.920](#)).

En revanche, lorsque des **poursuites pénales** ont été engagées à l'encontre d'un salarié à la suite d'une infraction commise par ce dernier dans le cadre du travail, l'**employeur** peut se constituer **partie civile** et demander réparation du dommage devant le juge pénal **sans** que la preuve d'une **faute lourde** ou d'une **intention de nuire** ne soit requise. C'est ce qui a été jugé à propos d'un salarié ayant causé un accident en conduisant un véhicule de l'entreprise sous l'emprise de cannabis et à une vitesse excessive. Déclaré coupable en récidive, il a été condamné à indemniser son employeur à hauteur de plus de 100 000 €, couvrant les frais de dépannage et de réparation du matériel endommagé ([Cass. crim., 14 janv. 2025, n° 24-81.365 P](#)).

RECRECUTER UN CANDIDAT NON TITULAIRE DU PERMIS L'employeur peut décider, en toute connaissance de cause, de recruter un salarié non titulaire du permis pour pourvoir un emploi impliquant la conduite d'un véhicule. Dans ce cas, au titre de son obligation d'adaptation au poste de travail ([C. trav., art. L. 6321-1](#)), il doit veiller à l'acquisition du permis par le salarié.

S'il **assume le coût de la formation**, il peut prévoir dans le contrat de travail une **clause de dédit-formation**, par laquelle le salarié s'engage à le rembourser en tout ou partie des frais de formation s'il quitte l'entreprise avant un certain délai. De manière générale, les clauses de dédit-formation sont licites si elles constituent la contrepartie d'un engagement pris par l'employeur d'assurer une formation entraînant des frais réels **au-delà des dépenses imposées par la loi** ou la convention collective, si le montant de l'indemnité de dédit est **proportionné** aux frais de formation engagés et si elles n'ont pas pour effet de **priver** le salarié de

la **faculté de démissionner** ([Cass. soc., 21 mai 2002, n° 00-42.909](#) P ; v. le dossier pratique -CT, clauses- n° 60/2024 du 27 mars. 2024).

Autre possibilité, le contrat de travail peut comporter une clause par laquelle le salarié a l'**obligation personnelle de se former** en vue d'obtenir le permis sous un certain délai. L'inexécution de cette obligation contractuelle peut justifier le **licenciement** ([Cass. soc., 10 juill. 2013, n° 11-27.636](#) D).]

EXEMPLES DE DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES CONCERNANT LE PERMIS DE

CONDUIRE • Vérification de la détention du permis. L'avenant relatif aux métiers de la promotion conclu dans le cadre de la convention collective de l'industrie pharmaceutique du 11 avril 2019 (qui a abrogé la CCN de 1956) prévoit que le salarié dont les fonctions exigent la détention du permis devra attester, au minimum une fois par an, de la validité de son permis, selon les modalités définies par l'entreprise.

• **Conséquences du retrait du permis sur le contrat de travail.** Dans les transports routiers et activités auxiliaires du transport, l'accord étendu du 13 novembre 1992 stipule que la suspension ou l'invalidation du permis n'entraîne pas la rupture automatique du contrat de travail du salarié occupant un emploi de conducteur, mais, et à condition que le salarié en ait immédiatement informé son employeur (à savoir le premier jour de travail suivant celui où la mesure lui a été notifiée), le reclassement dans un autre emploi ou la prise des congés payés et des repos compensateurs. À défaut, le contrat de travail est soit suspendu par accord des parties (suspension pendant laquelle le salarié peut suivre une action de formation), soit rompu (licenciement). La convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs prévoit des dispositions similaires.

De même, la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique (avenant relatif aux métiers de la promotion) prévoit que l'employeur doit, en fonction de la durée de la suspension ou du retrait de permis, rechercher des solutions alternatives à la rupture du contrat de travail.

L'article 6-1 de l'accord national interprofessionnel des VRP prévoit que la suppression du permis de conduire ne peut être considérée comme un fait justifiant la rupture du contrat de travail. Cette rupture éventuelle ne pourrait se fonder que sur la gêne apportée effectivement à l'entreprise ou la nature de l'infraction l'ayant entraînée.

• **Absences pour suivre un stage de récupération de points.** La CCN des transports routiers et activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950 ([accord du 13 novembre 1992](#)) prévoit, sous certaines conditions, une autorisation d'absence afin de suivre le stage de deux jours de formation permettant de récupérer des points. Un fonds spécial professionnel « permis sécurité » prend en charge, dans certains cas, une allocation de ressources versée pendant les temps de formation et les frais de formation.

La convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs du 11 avril 1986 prévoit des dispositions similaires.

La convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique (avenant relatif aux métiers de la promotion) prévoit également une autorisation d'absence du salarié (avec l'accord de l'employeur) pour suivre un stage de sensibilisation à la sécurité routière et obtenir la récupération de points.]

DES AIDES À L'ACQUISITION DU PERMIS DE CONDUIRE • Ne pas avoir le permis de conduire automobile peut constituer un frein à la reprise d'emploi. C'est pourquoi les **demandeurs d'emploi** peuvent, sous certaines conditions, demander une prise en charge totale ou partielle par France Travail des frais d'apprentissage du permis (Délib. PE n° 2011/13, 11 avr. 2011 ; Instr. PE n° 2011-205, 9 déc. 2011).

• Par ailleurs, les droits inscrits sur le **CPF** (compte personnel de formation) peuvent, depuis le 1^{er} janvier 2024, être mobilisés pour financer la préparation aux épreuves théoriques et pratiques de toutes les catégories de permis de conduire d'un véhicule terrestre à moteur, ainsi que l'apprentissage dit anticipé de la conduite ([C. trav., art. L. 6323-6](#)), dès lors que l'obtention du permis contribue à la **réalisation** d'un **projet professionnel** ou à favoriser la sécurisation du parcours professionnel du titulaire du compte. Concernant les véhicules terrestres à moteur du **groupe léger** (B, B78, B1, A, A1, A2), la mobilisation du CPF est limitée à l'obtention d'un **premier permis**. Ainsi, une personne titulaire d'un permis de conduire du groupe léger en cours de validité sur le territoire national ne pourra mobiliser son CPF pour obtenir un autre permis du même groupe. Par exception, le permis BE, qui permet de conduire une voiture avec remorque de plus de 3,5 tonnes, reste éligible aux personnes disposant déjà d'un permis de ce groupe. Quant aux permis du groupe lourd (bus, transport routier ainsi que les remorques associées), ils sont éligibles au CPF, y compris lorsque la personne détient déjà un permis de conduire du groupe léger (C. trav., art. D. 6323-8 ; [D. n° 2024-444, 17 mai 2024](#), JO 18 mai).

• Les **apprentis** qui atteignent la majorité peuvent également demander à bénéficier de l'aide au permis de conduire. L'**aide de 500 €** doit être demandée par les apprentis à leur centre de formation qui la leur verse. Elle

est financée par France compétences et versée aux CFA par l'Agence de services et de paiement. Pour en bénéficier à la date de la demande, l'apprenti doit être ([D. n° 2019-1, 3 janv. 2019](#), JO 4 janv. ; v. l'actualité n° 17732 du 14 janv. 2019) : âgé d'au moins 18 ans ; titulaire d'un contrat d'apprentissage en cours d'exécution ; engagé dans la préparation des épreuves du permis de conduire autorisant la conduite des véhicules de la catégorie B mentionnée à l'[article R. 221-4 du Code de la route](#).

- Enfin, certaines entreprises peuvent aussi prévoir, par **accord collectif**, des aides afin d'inciter/aider leurs employés à acquérir le permis de conduire. À titre d'exemple :
 - l'accord relatif à l'alternance applicable depuis le 16 juillet 2023 au sein de GRTgaz prévoit pour les alternants, une aide au permis de conduire pouvant aller jusqu'à 1 000 € (v. l'actualité n° 18888 du 4 oct. 2023) ;
 - l'accord relatif à la gestion des emplois et des parcours professionnels applicable depuis le 14 janvier 2025 au sein de Télédiffusion de France (TDF) prévoit, pour les alternants et les jeunes thésards, une aide au permis de conduire de 400 € (v. l'actualité n° 19245 du 14 mars 2025) ;
 - l'accord relatif à l'alternance de Storengy France, applicable depuis le 1^{er} janvier 2025, prévoit une participation au financement du permis de conduire, dans la limite de 1 000 € (v. l'actualité n° 19283 du 14 mai 2025).]

QUID EN CAS DE SAISIE DU VÉHICULE DU SALARIÉ ? Que faire lorsqu'un salarié dont les fonctions impliquent l'utilisation d'un véhicule personnel n'en dispose plus ? Pour la Cour de cassation, dès lors que la possession d'un véhicule personnel est une obligation contractuelle, l'employeur peut suspendre le contrat afin de laisser le temps au salarié de se procurer un nouveau véhicule. Durant cette période, il n'est pas tenu de le rémunérer, en l'absence de disposition légale, conventionnelle ou contractuelle l'y obligeant. Et, si la situation perdure, un licenciement pour manquement aux obligations contractuelles, rendant impossible la poursuite du contrat peut être envisagé ([Cass. soc., 28 nov. 2018, n° 17-15.379](#) PB ; v. le dossier jurisprudence thème - Libertés- n° 29/2019 du 12 févr. 2019).

LA PRISE EN CHARGE DES CONTRAVENTIONS EST-ELLE SOUMISE À COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE ? L'administration distingue trois situations concernant la prise en charge des contraventions.

- **Les infractions mettant directement en cause le comportement du salarié.** Quelle que soit la situation rencontrée, les infractions qui mettent directement en cause un comportement du salarié (notamment excès de vitesse, conduite en état d'ivresse, défaut de ceinture de sécurité, dépassement non autorisé, etc.) présentent un **caractère personnel**. Leur paiement ou remboursement par l'employeur constitue la prise en charge d'une dépense personnelle, et le montant correspondant est un **élément de rémunération soumis à cotisations et contributions sociales** ([BOSS, Frais professionnels, § 430 et 440](#)).

- **Les amendes pour stationnement irrégulier.** En cas de prise en charge par l'employeur d'amendes relatives aux infractions à la réglementation sur le stationnement des véhicules ou sur l'acquittement des péages infligées au salarié dans le cadre de l'utilisation de son véhicule personnel ou du véhicule de l'entreprise, les sommes en cause doivent être considérées comme un **avantage versé en contrepartie ou à l'occasion du travail** et être **soumises à cotisations et contributions sociales** en qualité de rémunération, **peu**

important les **conditions** dans lesquelles l'amende a été infligée ([BOSS, Frais professionnels, § 450](#)).

- **Les infractions résultant du mauvais fonctionnement du véhicule.** Les infractions résultant du mauvais fonctionnement du véhicule (défaut de feu stop, absence de contrôle technique...) relèvent de la responsabilité du titulaire du certificat d'immatriculation (carte grise), c'est-à-dire le salarié ou un des membres de sa famille. Leur paiement ou remboursement par l'employeur constitue donc la prise en charge d'une **dépense personnelle**, et le montant correspondant est un **élément de rémunération soumis à cotisations et contributions sociales** ([BOSS, Frais professionnels, § 460 et 470](#)).]

LE TRAITEMENT DES DONNÉES SUR LES SALARIÉS AUTEURS D'INFRACTIONS

ROUTIÈRES La Commission nationale de l'informatique et des libertés (Cnil) a publié le 7 mai 2021 un « référentiel relatif aux traitements de données à caractère personnel mis en œuvre dans le cadre de la désignation des conducteurs ayant commis une infraction au Code la route » (v. l'actualité n° 18306 du 17 mai 2021). Même s'il n'a pas de valeur contraignante, « il a pour objectif de fournir un outil d'aide à la mise en conformité des personnes et organismes identifiant et désignant le conducteur » et il est recommandé de ne pas s'en écarter. Lors de la désignation, il est nécessaire que les informations ne soient accessibles qu'aux personnes habilitées à en connaître au regard de leurs attributions. Il faut aussi respecter les droits des salariés concernés (droit

d'accès, de rectification, droit à l'effacement...) et le traitement de données à caractère personnel doit être mis en œuvre « en toute transparence ». Enfin, la Commission conseille de conserver les données collectées et traitées dans la base active pendant 45 jours à compter de la réception de la contravention.

LES RISQUES ROUTIERS PROFESSIONNELS EN 2023 En 2023, **440 décès** ont été dénombrés lors d'un déplacement en lien avec le travail, dont 296 lors d'accidents de trajet entre le domicile ou le lieu de déjeuner et le travail, et 144 lors d'accidents de mission professionnelle. Ce chiffre représente 30 % de l'ensemble des accidents mortels liés au travail, selon les données publiées par le ministère du Travail, le 2 septembre 2025. Le risque routier est ainsi un « **risque professionnel à part entière** », et fait partie des axes prioritaires du quatrième plan santé au travail 2021-2025 ainsi que du plan de prévention des accidents du travail graves et mortels (v. l'actualité n° 19041 du 16 mai 2024). Le ministère du Travail invite les employeurs à agir en prévention selon plusieurs axes :

- ✚ **organiser** les **déplacements** (adapter l'organisation du travail, prévoir le temps nécessaire, définir le mode de transport le plus adapté) ;
- ✚ bien **choisir** le **véhicule** et l'**entretenir** (adapter le véhicule au travail à réaliser, l'aménager pour le transport de charges et d'outils) ;
- ✚ **organiser** les **communications** (privilégier les communications hors temps de conduite et proscrire les conversations téléphoniques au volant) ;
- ✚ **former** les salariés mais aussi les managers, les membres du CSE et responsables du parc automobile aux bonnes pratiques de prévention du risque routier.]

<https://www.liaisons-sociales.f>