

« La mise à disposition de véhicules auprès des salariés »

Bon nombre de salariés sont amenés à se déplacer quotidiennement dans le cadre de leur activité professionnelle.

2 CHOIX POSSIBLES POUR L'EMPLOYEUR

Choix N°1 : Demander au salarié d'utiliser son véhicule personnel à des fins professionnelles. L'employeur devra alors rembourser au salarié les frais supportés dans le cadre des déplacements professionnels, sur la base du barème fiscal des frais kilométriques.

Choix N°2 : Mettre à disposition du salarié un véhicule appartenant à l'entreprise. Bien souvent, et notamment dans certaines professions (commerce, BTP, etc), l'employeur préférera cette seconde solution, moins coûteuse. Il appartiendra alors à l'employeur de définir précisément les contours de cette mise à disposition.

Ci-dessous tout ce qu'il convient de savoir et mettre en place dans le cas du choix N°2 la mise à disposition d'un véhicule de l'entreprise.

→ Mode de mise à disposition

- **Une mise à disposition non nominative :** dans ce cas, plusieurs salariés de l'entreprise sont amenés à utiliser à tour de rôle un même véhicule (par exemple une camionnette, un camion, ou un véhicule commercial).

A NOTER → Il est conseillé à l'employeur de tenir un carnet de bord permettant d'identifier la période durant laquelle chaque salarié a utilisé le véhicule. En cas d'infraction routière, cela permettra de désigner plus facilement son auteur.

- **Une mise à disposition nominative :** un véhicule de l'entreprise est attribué exclusivement à un seul salarié, et ce, de manière permanente.

→ Utilisation du véhicule

L'employeur doit définir les conditions dans lesquelles le salarié pourra utiliser le véhicule :

- **véhicule de service :** utilisation strictement professionnelle

Dans ce cadre, le salarié n'est pas autorisé à utiliser le véhicule à des fins personnelles en dehors de ses horaires de travail.

A NOTER → il existe une tolérance de certaines URSSAF admettant que le salarié puisse utiliser le véhicule dans le cadre des trajets domicile – lieu de travail dès lors que la mise à disposition du véhicule n'est pas permanente et qu'il est démontré que le salarié ne peut pas utiliser les transports en commun pour effectuer ce trajet.

- **véhicule de fonction :** mise à disposition de façon permanente du véhicule avec utilisation autorisée dans le cadre de la vie privée du salarié (c'est-à-dire en dehors de son temps de travail et notamment les week-ends et durant ses congés payés).

A NOTER → Dans ce cadre, cette utilisation privée constitue un avantage en nature, sur lequel employeur et salarié seront redevables de cotisations de sécurité sociale.

Cet avantage est égal à 9% de la valeur du véhicule si le salarié finance le carburant pour ses déplacements personnels et à 12% dans le cas contraire.

Cet avantage en nature fera l'objet d'une ligne distincte sur le bulletin de paie du salarié.

A NOTER → Un véhicule de fonction, dont le salarié conserve l'usage dans sa vie personnelle, ne peut, sauf stipulation contraire (par exemple, mention expresse dans le contrat de travail), être retiré à l'intéressé pendant une période de suspension de son contrat de travail (maladie, congé parental, préavis non effectué, etc).

→ Nécessité d'un écrit

Il est primordial que les modalités d'utilisation du véhicule attribué fassent l'objet d'un écrit entre l'employeur et le salarié.

Il convient de préciser les conditions d'utilisation de ce véhicule et les obligations afférentes à chaque partie (utilisation possible ou non du véhicule pour les trajets personnels, entretien, fourniture des justificatifs pour le remboursement des frais d'essence, de parking et de péage, signalisation des accidents ou incidents, etc).

A NOTER → Cet écrit peut prendre la forme d'une clause dans le contrat de travail du salarié ou d'une convention de mise à disposition signée par les 2 parties.

→ Souscription d'une assurance

Il appartient à l'employeur de souscrire une assurance couvrant les dommages matériels causés au véhicule confié au salarié.

A NOTER → En cas d'accident de la circulation, le salarié ne peut être tenu de prendre à sa charge ni les dommages causés à ce véhicule, ni même la franchise d'assurance.

→ Former et responsabiliser les salariés

En vertu de son obligation de sécurité de résultat, l'employeur doit prévenir la survenance de tout accident dans le cadre de l'activité professionnelle de ses salariés. Il doit à ce titre informer son personnel des risques pour leur santé et leur sécurité et des mesures prises pour y remédier.

Afin de limiter les accidents et les comportements dangereux, l'employeur peut sensibiliser ses salariés au respect du Code de la Route au moyen d'actions de prévention et de formation.

A NOTER → L'employeur a la possibilité d'insérer dans son règlement intérieur des consignes sur l'utilisation et la circulation des véhicules, l'obligation pour certaines catégories de salariés de le tenir informé de toute modification de leur permis de conduire, etc.

→ Pouvoir disciplinaire

En cas d'infractions routières commises par le salarié (notamment en cas de retrait ou de suspension du permis de conduire), l'employeur pourra décider de sanctionner le salarié fautif, la sanction prise devant rester proportionnée à la faute commise.

A NOTER → Il convient d'agir prudemment sur ce terrain, d'autant plus que certaines conventions collectives prévoient des garanties au profit du salarié (notamment Convention des Transports Routiers).

→ Obligation de dénonciation des salariés responsables d'infractions

Depuis le 1^{er} janvier 2017, en cas d'infractions routières commises avec un véhicule de société, **l'employeur a désormais l'obligation de dénoncer l'identité du salarié auteur**, y compris lui-même s'il en est l'auteur. Sauf à établir l'existence d'un vol, d'une usurpation de plaque d'immatriculation ou de tout autre événement de force majeure, l'employeur dispose alors de 45 jours, pour accomplir cette déclaration.

→ L'employeur qui déciderait de ne pas dénoncer un salarié et de prendre à sa charge le paiement de la contravention pourra être puni d'une contravention de 4^{ème} classe (soit 3 750 € pour la personne morale) Seules certaines infractions sont concernées (notamment excès de vitesse, défaut du port de la ceinture de sécurité, usage du téléphone, etc).

N'hésitez pas à prendre contact avec nos juristes en droit social, qui se tiennent à votre disposition pour répondre à vos interrogations et vous accompagner dans vos démarches. Nos juristes vous conseilleront afin de choisir la solution la plus adaptée à votre activité.