

Les commerciaux peuvent-ils faire du covoiturage?

Publié le 13/05/2016 par Anne Blamart, conseil en droit social chez Courtois Lebel

Avec l'émergence du covoiturage permettant de véhiculer des passagers contre rétribution, il peut être tentant pour des commerciaux, souvent sur les routes, d'utiliser de tels services avec leurs voitures de fonction. Anne Blamart, avocat au sein du cabinet Courtois Lebel fait le point.



Pendant trois ans, le directeur technique d'une agence bordelaise d'une entreprise de conseil avait pris l'habitude d'inscrire sur le site de covoiturage Blablacar ses trajets entre son agence et le siège de son entreprise situé à proximité de Nantes. Licencié pour faute, le salarié a contesté son licenciement devant le Conseil de prud'hommes de Nantes, faisant notamment valoir qu'il reversait les gains tirés de cette activité à deux associations caritatives, l'employeur relevant pour sa part qu'il en avait néanmoins tiré un bénéfice du fait de déductions d'impôts.

Cette affaire, qui doit faire le 4 juillet prochain l'objet d'un jugement du Conseil de prud'hommes de Nantes, pose à nouveau la question de la licéité du covoiturage réalisé par le salarié avec son véhicule de fonction, qui plus est sur un trajet professionnel.

Qu'est-ce que le covoiturage ?

Depuis la loi du 17 août 2015 relative à la transition énergétique pour la croissance verte, le covoiturage est désormais défini dans l'article L3132-1 du Code des transports comme " l'utilisation en commun d'un véhicule terrestre à moteur par un conducteur et un ou plusieurs passagers, effectuée à titre non onéreux, excepté le partage des frais, dans le cadre d'un déplacement que le conducteur effectue pour son propre compte ".

Un salarié peut-il faire du covoiturage avec son véhicule de fonction?

Outre la question du caractère onéreux ou non du covoiturage, le fait qu'il soit réalisé par le salarié avec son véhicule de fonction pose également la question du caractère abusif de l'usage dudit véhicule et celle de la couverture du salarié et de ses passagers en cas d'accident.

Le collaborateur ne doit tirer aucun bénéfice du covoiturage

Avant la loi de 2015 qui est venue clarifier la définition du covoiturage, la Cour de cassation avait en effet déjà précisé que le covoiturage était licite uniquement lorsque le salarié conducteur n'en tirait aucun bénéfice, ce dernier ne pouvant percevoir des passagers que les frais induits par l'utilisation du véhicule (frais d'essence, péage...). La Cour de cassation considérait ainsi déjà que si des bénéfices étaient réalisés, alors l'activité était illégale puisque cela devenait du transport de passagers, activité réglementée en France.

Si l'on s'attache à la définition du covoiturage depuis la loi de 2015, celui-ci n'est en effet considéré comme licite qu'à partir du moment où il n'est pas réalisé à titre onéreux.

Il en résulte que le salarié titulaire d'un véhicule de fonction doit faire preuve d'une extrême vigilance quant à l'utilisation de celui-ci pour une activité de covoiturage puisque si ses frais de déplacement sont déjà pris en charge par l'employeur (remboursement kilométrique), la compensation pécuniaire reçue des passagers dans le cadre de cette activité sera alors considérée comme un bénéfice, rendant le covoiturage illicite et pouvant le cas échéant justifier son licenciement.

Aujourd'hui, les conditions générales de [Blablacar](#) interdisent d'ailleurs à tout membre d'utiliser son véhicule de fonction pour faire du covoiturage et générer du bénéfice sous peine d'exclusion sans préavis...

Le véhicule de fonction mis à la disposition du salarié par l'entreprise étant en général octroyé pour un usage mixte (professionnel et personnel), la faute liée à la monétisation des frais liés au covoiturage peut toutefois s'avérer difficile à prouver pour l'employeur.

L'abus: critère déterminant

La jurisprudence utilise régulièrement le critère de l'abus, pour valider ou non le licenciement d'un salarié ayant utilisé à des fins personnelles les biens de l'entreprise. L'abus est alors réprimé car il relève d'un manquement du salarié à son obligation de loyauté.

Le salarié ne doit pas faire un usage abusif de son véhicule de fonctions

La Cour de cassation a ainsi retenu l'abus pour valider le licenciement d'un salarié qui avait utilisé à de nombreuses reprises pendant son temps de travail le téléphone mis à sa disposition pour établir des communications avec des messageries de rencontres entre adultes.

Dans le cadre du véhicule de fonction, le fait pour le salarié de l'utiliser de façon systématique, que cela soit sur les trajets professionnels ou personnels, pour réaliser une activité de covoiturage pourrait être considéré comme abusif, dans la mesure où cette pratique viendrait perturber l'activité du salarié et constituerait un manquement à son obligation de loyauté.

En 2013, la Cour d'appel de Dijon a ainsi retenu le manquement à son obligation de loyauté pour valider le licenciement pour faute grave d'une salariée qui avait permis à son compagnon de faire du démarchage de clientèle avec son véhicule de fonction, la Cour ayant préalablement rappelé qu'un véhicule de fonction devait être utilisé par le salarié lui-même, que ce soit à des fins professionnelles ou personnelles en y accueillant éventuellement des passagers, sauf à titre onéreux.

Quid de l'assurance ?

S'assurer que l'assurance du véhicule couvre les situations de covoiturage

personnel et est étranger aux nécessités de la vie courante ou si le trajet ou le détour sont indépendants de l'emploi.

L'accident survenu lors d'un covoiturage sur un trajet professionnel peut être qualifié d'accident du travail. Le salarié bénéficie de cette protection même si le trajet n'est pas direct et que le détour est rendu nécessaire dans le cadre d'un covoiturage régulier. (Article L411-2 du Code de la sécurité sociale). Cependant, la qualification d'accident de travail est écartée si l'interruption ou le détour est motivé par l'intérêt

Quant au passager transporté dans le cadre du covoiturage, il pourrait se retourner contre l'employeur pour obtenir réparation de son préjudice, le fait dommageable ayant eu lieu lors d'un trajet professionnel au cours duquel le salarié conducteur était soumis à un lien de subordination.

Il est donc recommandé aux salariés souhaitant s'adonner au covoiturage de s'assurer des conditions d'utilisations de leur véhicule de fonction et des risques couverts par leur assurance dans le cadre de ce type d'activité. Les employeurs doivent, pour leur part, s'attacher à fixer clairement les règles d'utilisation de leurs véhicules de sociétés y compris dans le cadre de cette nouvelle pratique.

L'auteur:

Anne Blamart, est conseil en droit social chez [Courtois Lebel](#).

