



Peut-on faire du covoiturage avec son véhicule de fonction ?

par Anne Blamart, ([Courtois Lebel](#))

Une récente décision a invalidé le licenciement d'un salarié ayant utilisé son véhicule de fonction pour du covoiturage, tout en considérant qu'il était fautif. Attention donc aux conditions d'utilisation de la voiture de fonctions de vos collaborateurs.



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 - aucune note de service, rien dans le règlement intérieur, et gains reversés à des associations caritatives. L'employeur avait alors fait valoir que le salarié avait néanmoins tiré un bénéfice de ce covoiturage (du fait des déductions d'impôts), alors qu'aucune autorisation ne lui avait été accordée pour réaliser des transports à titre onéreux dérogeant à la fois aux conditions de l'assurance souscrite et aux conditions générales de Blablacar, ce qui pouvait avoir de graves conséquences en cas de sinistre.

Le Conseil de prud'hommes de Nantes a finalement invalidé le licenciement du salarié par sa décision du 4 juillet dernier. Il a reconnu que de tels agissements étaient fautifs, mais a considéré le licenciement comme une sanction démesurée.

La pratique du covoiturage avec un véhicule de fonction, si elle n'est pas interdite par principe, reste ainsi sujette à des réserves: le salarié ne doit tirer aucun bénéfice du covoiturage.

Le Code du travail définit le covoiturage comme l'utilisation en commun d'un véhicule effectuée à titre non onéreux, excepté le partage des frais, dans le cadre d'un déplacement que le conducteur effectue pour son propre compte. Aujourd'hui, les conditions générales de Blablacar interdisent d'ailleurs à tout membre



[Visualiser l'article](#)

d'utiliser son véhicule de fonction pour faire du covoiturage et générer du bénéfice sous peine d'exclusion sans préavis...

Il en résulte que si les frais de déplacement du salarié titulaire d'un véhicule de fonctions 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.

Ne pas faire un usage abusif de son véhicule de fonctions

La jurisprudence utilise en effet 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 d'utilisation de son véhicule de fonction par un salarié peut dès lors être réprimé car il relève d'un manquement du salarié 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.

Le covoiturage est-il pris en charge par l'assurance ?

L'accident survenu lors d'un covoiturage sur un trajet professionnel peut être qualifié d'accident du travail, même si le trajet n'est pas direct et que le détour est rendu nécessaire dans le cadre d'un covoiturage régulier. En revanche, la qualification d'accident de travail est écartée si l'interruption ou le détour est motivé par l'intérêt personnel, et est étranger aux nécessités de la vie courante, ou si le trajet ou le détour sont indépendants de l'emploi. Quant au passager transporté, il pourrait se retourner contre l'employeur pour obtenir réparation de son préjudice.

Il est donc recommandé aux salariés de s'assurer des conditions d'utilisations de leur véhicule de fonctions et des risques couverts par l'assurance. Les employeurs doivent, pour leur part, fixer clairement les règles d'utilisation de leurs véhicules de sociétés, dans le règlement intérieur de l'entreprise ou dans des notes internes alertant les salariés sur ce type de pratique.

Expert:



Anne Blamart, avocat en droit social, cabinet [Courtois Lebe](#)