

LA RESPONSABILITE DE L'EMPLOYEUR EN CAS D'INFRACTION ROUTIERE DU SALARIE

Depuis le 1er janvier 2017, **l'employeur a l'obligation de révéler l'identité d'un salarié à qui il est reproché la commission de certaines infractions routières lorsqu'elles ont été commises à l'aide d'un véhicule de société ou d'une voiture de fonction** dont le certificat d'immatriculation est au nom de l'entreprise.

A défaut, l'employeur encourt une amende qui peut aller jusqu'à 750 € par refus de dénonciation.

Cette obligation résulte des dispositions nouvelles (issues de la LOI n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^e siècle – article 34) de l'article L.121-6 du Code de la route

Ce texte prévoit que :

*« Lorsqu'une infraction constatée selon les modalités prévues à l'article L.130-9 a été commise avec un véhicule dont le titulaire du certificat d'immatriculation est une personne morale ou qui est détenu par une personne morale, le représentant légal de cette personne morale doit indiquer, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou de façon dématérialisée, selon des modalités précisées par arrêté, dans un délai de quarante-cinq jours à compter de l'envoi ou de la remise de l'avis de contravention, à l'autorité mentionnée sur cet avis, l'identité et l'adresse de la personne physique qui conduisait ce véhicule, à moins qu'il n'établisse l'existence d'un vol, d'une usurpation de plaque d'immatriculation ou de tout autre événement de force majeure.
Le fait de contrevenir au présent article est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe. »*

En clair, lorsque l'entreprise reçoit, à son siège, un avis de contravention commis au moyen d'un des véhicules de sa flotte, **le représentant légal doit, dans les 45 jours qui suivent, indiquer l'identité et l'adresse de la personne qui conduisait le véhicule, à moins qu'elle établisse que le véhicule a été volé, ou bien que la plaque d'immatriculation a été usurpée ou qu'il existe tout autre événement**

de force majeure ; elle peut aussi prouver qu'il ne peut s'agir d'un salarié de l'entreprise (autrement dit que l'infraction routière ne peut lui être imputé).

Dit encore autrement l'employeur a donc trois possibilités :

- 1) Soit **INVOQUER une cause de non imputabilité de l'infraction au salarié "conducteur"**, en cas de vol, d'usurpation de plaque ou de force majeure

(Mais attention ! L'entreprise s'expose à des poursuites pénales en cas de fausse déclaration : amende allant jusqu'à 45 000 € pour les personnes physiques, pouvant s'accompagner d'une peine de 5 ans de prison).

- 2) Soit **DÉNONCER le salarié "conducteur"**, et ne pas payer personnellement les avis contraventions (et l'amende pour non dénonciation de ses salariés).

- 3) Soit **NE PAS DÉNONCER le salarié "conducteur"** et dans ce dernier cas :

- être **PERSONNELLEMENT** pécuniairement redevable de l'infraction commise par le conducteur, donc de l'avis de contravention (article L121-3 du code de la Route) ;
- mais aussi **PÉNALEMENT** responsable du défaut de dénonciation du conducteur. (article L121-6 du code de la Route – amende de 4ème classe pour ne pas avoir dénoncé le conducteur)

Normalement, quelle est la procédure à suivre pour l'employeur ?

Deux possibilités pour répondre à l'avis d'infraction routière reçue par LA POSTE :

- Répondre par voie postale en LRAR
- Répondre par voie dématérialisée sur le site Internet « ANTAI »

En cas de **transmission par lettre recommandée avec avis de réception**, l'employeur doit utiliser le formulaire joint à la contravention en y précisant :

- Soit l'identité et l'adresse de la personne physique présumée conduisant le véhicule lorsque l'infraction a été constatée ainsi que la référence de son permis de conduire ;
- Soit les éléments permettant d'établir l'existence d'un vol, d'une usurpation de plaque d'immatriculation ou de tout autre événement de *force majeure*.

L'employeur doit joindre au formulaire selon le cas :

- La copie du récépissé du dépôt de plainte pour vol ou destruction du véhicule ou pour le délit d'usurpation de plaque d'immatriculation ;
- La copie de la déclaration de destruction de véhicule ;

- Les copies de la déclaration de cession du véhicule et de son accusé d'enregistrement dans le système d'immatriculation des véhicules, ou une déclaration motivée expliquant tout autre événement de force majeure.

En cas de **transmission par voie dématérialisée**, l'employeur doit passer par le site Internet de l'Agence nationale de traitement automatisé des infractions (ANTAI) en utilisant les informations figurant sur la contravention, à l'aide du formulaire figurant sur le site.

La transmission de ce formulaire produit les mêmes effets que l'envoi de la lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Un accusé d'enregistrement est délivré automatiquement après validation et envoi de toutes les informations demandées.

L'employeur transmet de façon numérisée, selon les formats indiqués sur le site, la copie des documents justifiant d'un vol, d'une destruction ou cession du véhicule ou d'une usurpation de plaque d'immatriculation. Il peut aussi mentionner sur le formulaire en ligne les éléments justifiant de tout autre événement de force majeure.

Dans les deux cas, l'employeur doit indiquer la référence du permis de conduire du salarié.

Quelles sont les infractions routières concernées par cette procédure ?

La nature des infractions non précisée par la loi, est fixée par un décret (article R.121-6 et R.130-11 du Code de la Route).

Il s'agit de celles relatives :

- au port d'une ceinture de sécurité ;
- à l'usage du téléphone tenu en main ;
- à l'usage de voies et chaussées réservées à certaines catégories de véhicules ;
- à la circulation sur les bandes d'arrêt d'urgence ;
- au respect des distances de sécurité ;
- au franchissement et au chevauchement des lignes continues ;
- aux signalisations imposant l'arrêt des véhicules ;
- aux vitesses maximales autorisées ;
- au dépassement ;
- à l'engagement dans l'espace compris entre les deux lignes d'arrêt à un feu de signalisation, réservé aux cycles et cyclomoteurs.

Qui est censé payer l'amende ?

La règle de base : **c'est à l'auteur de l'infraction routière de payer l'amende personnellement.**

Donc, 1^{er} cas :

En principe, **si l'infraction a été commise par le salarié** et si l'employeur le dénonce à l'autorité de poursuite, **c'est au salarié de payer l'amende** ; mais attention ! le paiement de l'amende entraînera le retrait de points correspondant à la contravention routière concernée.

Rappel de quelques exemples :

I. « Non port de la ceinture du conducteur » ou « Téléphone tenu en main »

Contravention de classe 4
Perte de 3 points sur le permis de conduire
Amende forfaitaire de 135€
Amende forfaitaire minorée de 90€
Amende forfaitaire majorée de 375€
Maximum 750€
Suspension de 3 ans du permis de conduire.

II. « Excès de vitesse »

Les risques encourus en cas d'excès de vitesse sont proportionnels à l'importance du dépassement lors du contrôle radar routier tant sur le prix de l'amende que le retrait de points du permis de conduire.

Il peut s'agir d'une amende forfaitaire (AF) minorée ou majorée.

L'amende forfaitaire est une sanction pécuniaire applicable pour les contraventions des quatre premières classes. Son montant dépend à la fois de la nature de l'infraction et de sa date de paiement. Il peut ainsi être minoré ou majoré dès lors que le contrevenant ne paie pas dans les délais.

Pour rappel des délais de paiement des amendes forfaitaires :

Avis d'infraction remis en main propre

- Montant minoré : 3 jours
- Montant normal : 45 jours

Avis d'infraction envoyé par courrier

- Montant minoré : 15 jours (ou 30 jours par télépaiement)

- Montant normal : 45 jours (ou 60 jours par télépaiement)
- Montant majoré : plus de 45 jours (ou 60 jours par télépaiement)

Nota Bene : Il faut payer l'amende majorée dans les 30 jours suivant l'envoi de l'avis (dans les 45 jours en cas de paiement par une téléprocédure). Toutefois, si l'on paye l'amende majorée dans les 30 jours, son montant sera diminué de 20%.

À l'issue du délai accordé pour payer l'amende majorée, le Trésor Public engage une procédure contentieuse pour obtenir son paiement. Le comptable du Trésor informe le procureur de la République de sa démarche (lequel peut déclencher des poursuites devant le Tribunal de Police).

A défaut de paiement et/ou en cas de poursuite par le procureur de la République, l'amende maximale est encourue.

Dépassement de vitesse	Perte de points	Classe de l'infraction	Montant de l'amende selon le cas
<u>Inférieur à 20 km/h</u> hors agglomération	1 Point	Classe 3	AF : 68€ - AMin : 45€ - AMaj : 180€ - AMax : 450€
<u>Inférieur à 20 km/h</u> en ville ou limité à 50km/h	1 Point	Classe 4	AF : 135€ - AMin : 90€ - AMaj : 375€ - AMax : 750€
<u>Inférieur à 30 km/h</u>	2 Points	Classe 4	AF : 135€ - AMin : 90€ - AMaj : 375€ - AMax : 750€
<u>Inférieur à 40 km/h</u>	3 Points	Classe 4	AF : 135€ - AMin : 90€ - AMaj : 375€ - AMax : 750€
<u>Inférieur à 50 km/h</u>	4 Points	Classe 4	AF : 135€ - AMin : 90€ - AMaj : 375€ - AMax : 750€
<u>Supérieur à 50 km/h</u>	6 Points	Classe 5	AMax : 1500€
<u>Supérieur à 50 km/h</u> avec récidive	6 Points	Délit	AMax : 3750€

Excès de vitesse supérieur à 50 km/h

Un excès de vitesse de plus de 50 km/h donne lieu à une comparution au tribunal de police. En plus du retrait de 6 points sur le permis de conduire et de l'amende

pouvant aller jusqu'à 1 500 euros, le juge peut également imposer les sanctions suivantes :

- une suspension de permis pouvant aller jusqu'à 3 ans maximum
- obligation de participer à un stage de sensibilisation à la sécurité routière
- confiscation du véhicule
- interdiction de conduire certains véhicules

Délai de récupération automatique des points : 3 ans*

2^{ème} cas :

Par exception, **si l'employeur ne dénonce pas le salarié à l'autorité de poursuite, c'est à l'employeur de payer l'amende.**

AVANTAGE : Le paiement d'une amende dont le titulaire du certificat d'immatriculation est redevable n'entraîne pas de pertes de point pour lui ; c'est d'autant plus vrai, si c'est une personne morale. (Remarque : il arrive parfois que l'employeur personne physique soit poursuivi personnellement en cas de non-paiement de l'amende forfaitaire : il appartiendra à sa défense de limiter alors le risque pénal à la notion de redevabilité de l'amende, mais non d'imputabilité pour lui éviter toute perte de points automatique).

INCONVENIENT : Attention ! Outre le montant de l'amende forfaitaire (majorée ou minorée) pour l'infraction routière, l'employeur encourt en plus l'amende applicable aux contraventions de 4^{ème} classe pour non dénonciation de conducteur :

- Si l'employeur (dont le nom figure sur le certificat d'immatriculation) est une personne physique, soit au maximum 750 € ;

Sachant que :

L'Amende forfaitaire sera de 135 €
L'Amende forfaitaire Minorée sera de 90 €
L'Amende forfaitaire majorée sera de 375 €

- Et cinq fois plus si l'employeur (dont le nom figure sur le certificat d'immatriculation) est une personne morale, soit au maximum 3.750 €.

Sachant que :

L'Amende forfaitaire sera de 675 €
L'Amende forfaitaire Minorée sera de 450 €
L'Amende forfaitaire majorée sera de 1875 €

Illustration :

Supposons un salarié flashé en ville pour un excès de vitesse de 41 km/h au-dessus de 50 (exemple flashé à 96 km/h retenu 91 sur un boulevard limité à 50), l'entreprise qui décide de ne pas dénoncer son salarié devra, si elle paye dans les 15 jours l'amende forfaitaire minorée pour l'excès de vitesse, verser la somme seulement de 90 € certes, mais elle encourra pour non dénonciation le paiement d'une AFM de 450 € en plus si elle paye dans les 15 jours, jusqu'à 1875 € si elle paye au-delà de 45 jours. Au final, l'infraction routière pourra lui coûter entre 540 € et 1965 €.

On voit bien que le système est fait pour inciter les entreprises à dénoncer leurs salariés contrevenants.

La Cour de cassation a tranché récemment un débat sur l'applicabilité de l'article L.121-6 du Code de la route aux personnes morales.

En effets, selon ce texte donc, seul le représentant légal de la personne morale était en principe tenu de « dénoncer » l'identité du conducteur d'un véhicule ayant servi à commettre une infraction.

La loi pénale étant d'interprétation stricte, l'infraction de non-dénonciation du conducteur devait, en principe, n'être poursuivie qu'à l'encontre du représentant de la personne morale, seul tenu de l'obligation imposée par l'article L.121-6.

Cependant dans la pratique, les avis d'infractions (AF, AFmin et AFMaj), voire les actes de poursuites, sont le plus souvent libellés et dirigés contre la personne morale elle-même, ce d'autant que les véhicules de société ont pour titulaire du certificat d'immatriculation l'entreprise elle-même.

C'est d'ailleurs intéressant pour l'Etat puisque, d'une part, les personnes morales sont souvent plus solvables que les particuliers, et d'autre part, l'amende encourue est pour les personnes morales multipliée par cinq par l'effet de l'article 530-3 du code de procédure pénale.

Sans surprise, les réclamations ont donc été nombreuses pour voir juger que l'obligation résultant de L.121-6 du Code de la route n'était effectivement imposée qu'au représentant de la personne morale, c'est-à-dire le dirigeant personne physique, et à relaxer l'entreprise des poursuites dirigées contre elle (même si le dirigeant était cité en justice comme « représentant légal »).

L'intervention de la Cour de Cassation était donc nécessaire pour clarifier la loi.

Or, sa position a été malheureusement pour eux défavorable aux contrevenants.

Elle a néanmoins le mérite d'être sans équivoque. **L'obligation de dénoncer prévue à l'article L.121-6 du Code de la route s'impose à l'employeur qu'il soit une personne physique ou personne morale.**

Trois arrêts en donnent l'illustration :

Cour de cassation Chambre criminelle du 11 décembre 2018, Pourvoi n°18-82.628 : "*Vu l'article L. 121-6 du code de la route, ensemble l'article 121- 2 du code pénal; Attendu que le premier de ces textes, sur le fondement duquel le représentant légal d'une personne morale peut être poursuivi pour n'avoir pas satisfait, dans le délai qu'il prévoit, à l'obligation de communiquer l'identité et l'adresse de la personne physique qui, lors de la commission d'une infraction constatée selon les modalités prévues à l'article L. 130-9 du code de la route, conduisait le véhicule détenu par cette personne morale, n'exclut pas qu'en application du second, la responsabilité pénale de la personne morale soit aussi recherchée pour cette infraction, commise pour son compte, par ce représentant ; [...] Attendu que, pour renvoyer la société O... des fins de la poursuite, le tribunal énonce que les faits ne peuvent être imputés à la personne morale mais à son représentant légal; Mais attendu qu'en statuant ainsi, le tribunal de police a méconnu les textes susvisés et le principe précédemment rappelé; D'où il suit que la cassation est encourue (...)"*.

Cour de cassation Chambre criminelle du 15 janvier 2019, Pourvoi n°18-82.423. : "*Vu ledit article L. 121-6, ensemble l'article 121-2 du code pénal; Attendu que le premier de ces textes, sur le fondement duquel le représentant légal d'une personne morale peut être poursuivi pour n'avoir pas satisfait, dans le délai qu'il prévoit, à l'obligation de communiquer l'identité et l'adresse de la personne physique qui, lors de la commission d'une infraction constatée selon les modalités prévues à l'article L. 130-9 du code de la route, conduisait le véhicule détenu par cette personne morale, n'exclut pas qu'en application du second, la responsabilité pénale de la personne morale soit aussi recherchée pour cette infraction, commise pour son compte, par ce représentant ; [...] Attendu que, pour relaxer la prévenue, le jugement retient que les faits ne peuvent être imputés à la personne morale mais à son représentant légal; Mais attendu qu'en statuant ainsi, le tribunal de police a méconnu le sens et la portée des textes susvisés et le principe ci-dessus rappelé(...)"*.

Cour de cassation Chambre criminelle du 22 janvier 2019, Pourvoi n°18-81.317 : "*Vu l'article 593 du code de procédure pénale, ensemble l'article L.121-6 du code de la route ; [...] Attendu que selon le second de ces textes, lorsqu'un excès de vitesse, constaté par un appareil de contrôle automatique, a été commis avec un véhicule dont le titulaire du certificat d'immatriculation est une personne morale ou qui est détenu par une personne morale, le représentant légal de celle-ci doit indiquer l'identité et l'adresse de la personne physique qui conduisait ce véhicule, à moins qu'il n'établisse l'existence d'un vol, d'une usurpation de plaque*

d'immatriculation ou de tout autre événement de force majeure ; qu'en cas de constatation de l'infraction de non communication de l'identité et de l'adresse du conducteur, les poursuites peuvent être engagées tant contre la personne morale que contre son représentant(...)"

Ajoutons par ailleurs que :

Attention également, en cas de refus de dénoncer un salarié contrevenant, il faut rappeler que **toute retenue sur salaire est formellement interdite** : « *Sauf faute lourde, l'employeur ne peut pas pratiquer une retenue sur salaire pour se faire rembourser d'une contravention attribuée à un salarié* » (v. l'arrêt de la Cour de cassation Chambre sociale du 17 avril 2013 Pourvoi n°11-27.550). La clause du contrat de travail obligeant le salarié à rembourser ses amendes serait nulle (Cass Soc 11 janvier 2006, Pourvoi n°03-43.587 ; Cass Soc 17 avril 2013 n°11-27.550).

De même, malgré la croyance populaire voire certaines pratiques existantes, **une entreprise ne peut payer les amendes commises par son représentant légal**. Si la société le faisait, le représentant légal pourrait faire l'objet de poursuites pénales, et ce du chef du délit d'abus de biens sociaux et risquerait jusqu'à 2 ans d'emprisonnement.

Enfin, **l'employeur qui paie les contraventions à la place de ses salariés doit verser des cotisations sociales sur le montant de ces amendes**. La prise en charge des amendes par l'employeur pour les infractions commises par des salariés de l'entreprise constitue donc un avantage en nature soumis à cotisations sociales (Cass. Civ2ème 9 mars 2017 pourvoi n°15-27.538)

L'infraction routière commise par un salarié ne permet pas de le licencier pour faute grave en toutes circonstances.

Voici quelques exemples concrets :

- Il a ainsi été jugé qu'un chauffeur de camion de collecte de déchets qui, en raison d'une conduite dangereuse, provoque un accident, alors que deux autres salariés étaient à bord du camion, viole son obligation de sécurité résultant de l'article L.4122-1 du code du travail aux termes duquel il « *incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail* ». Pour la Cour de cassation, ce manquement caractérisé rendait impossible le maintien du salarié dans l'entreprise (Cass. Soc. 15 décembre 2016, Pourvoi n°15-21.749 D).

- L'usage d'un téléphone au volant par un chauffeur livreur poids lourds qui a fait l'objet d'une suspension de son permis de conduire pendant 72 heures à l'occasion d'un contrôle routier peut justifier son licenciement pour faute grave. La commission d'un fait isolé, comme c'était le cas en l'espèce, peut justifier un licenciement quand bien même le salarié n'aurait fait l'objet d'aucune sanction préalable (Cass. Soc. 1er juillet 2008, n° 07-40.053). Remarque : L'employeur ne peut cependant prononcer un licenciement pour une infraction isolée si le règlement intérieur prévoit une telle mesure disciplinaire en cas de faits répétés.
- En revanche, un retrait du permis de conduire pour infraction hors temps de travail ne peut justifier un licenciement disciplinaire. Dans cette affaire, un employeur avait licencié pour faute grave un salarié qui s'était vu retirer son permis de conduire à la suite d'un contrôle d'alcoolémie positif postérieurement à un accident de la circulation survenu en dehors de l'exécution de son contrat de travail (Cass. Soc. 10 juillet 2013, n°12-16.878 D).
- Si la Cour de cassation exclut ici le recours à un licenciement disciplinaire, elle n'écarte pas explicitement l'éventualité d'un licenciement pour cause réelle et sérieuse motivé par l'impossibilité pour le salarié d'exécuter sa prestation de travail, pour autant que l'employeur établisse que la détention du permis de conduire fait expressément partie des obligations contractuelles à la charge du salarié. Dans de telles circonstances, seul un licenciement, non disciplinaire, pour trouble objectif au fonctionnement de l'entreprise, est envisageable (Cass. Soc. 11 avril 2012, n°10-25.764).
- En cas de suspension du permis d'un conducteur, salarié protégé, l'employeur ne peut demander une autorisation de licenciement qu'en raison des répercussions de cette suspension sur le fonctionnement de l'entreprise. L'employeur est alors tenu de conserver le salarié dans l'entreprise et de le rémunérer tant qu'il n'a pas obtenu l'autorisation de le licencier de la part de l'inspecteur du travail (Cass. Soc. 2 décembre 2009, n°08-43.466).

Une infraction routière peut conduire au licenciement pour cause réelle et sérieuse du salarié :

- La privation du permis de conduire, en raison d'infractions commises pendant le temps de travail avec un véhicule professionnel, qui empêche le salarié d'exercer ses fonctions, constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement. En l'espèce, le salarié, s'il ne contestait pas son excès de vitesse, prétendait qu'il avait été contraint de se plier aux ordres de son employeur qui lui avait enjoint d'intervenir dans une entreprise à une heure précise. La Cour de cassation considère que l'excès de vitesse du salarié, au volant du véhicule utilitaire mis à sa disposition pour effectuer sa prestation

de travail est en soi fautif et qu'il ne peut pas se réfugier derrière les instructions de son employeur dont il n'est d'ailleurs pas capable de justifier (Cass. Soc. 28 février 2018, n°17-11.334).

- Il n'est nul besoin de chercher à reclasser temporairement le salarié à un autre poste. C'est ce qu'a rappelé la Cour de cassation à l'occasion du retrait du titre d'accès à une zone sécurisée qui rendait impossible l'exécution du contrat de travail par le salarié (Cass. Soc. 19 octobre 2016, n°15-23.854 D et Cass. Soc. 25 septembre 2013, n°12-14.157 D).

Peut-on ou bien faut-il contester l'infraction routière ?

Oui, **l'intérêt de contester l'infraction routière** peut permettre de :

- **Limiter le paiement immédiat** à la seule consignation de l'amende forfaitaire (135 € ou 675 €) ;
- **Différer le débat de la dénonciation du conducteur** en argumentant sur le fait qu'il serait impossible de désigner le salarié concerné ou invoquer toute autre argument (force majeure, etc...) en remplissant le formulaire d'exonération ;
- **Vérifier sur photo l'identité du conducteur** en argumentant

Nota : Si un même véhicule est affecté à plusieurs salariés, l'employeur peut avoir du mal à déterminer l'auteur de l'infraction. Il a donc intérêt à mettre en place un carnet de bord mentionnant les créneaux horaires d'utilisation du véhicule par les salariés concernés et comportant leur signature et d'y associer un suivi journalier.

- **Eviter toute perte de point immédiat**, et jouer sur les éventuels délais permettant de reconstituer des points (stages, reconstitution automatiques, etc...)

Mais, attention, sauf à ce que le motif d'exonération soit retenu (exemple, vice de forme, vice de procédure, irrégularité du PV, impossibilité réelle de désigner le conducteur, etc...), les conséquences pécuniaires ou mêmes pénales sont simplement différées.

En cas de contestation, il y aura saisine du juge pénal qui lui pourra, à défaut de relaxe, prononcer une peine d'amende dans la limite du maximum légal encouru et/ou des peines complémentaires pouvant affecter le permis de conduire de la personne poursuivie.

Quelques exemples de relaxe :

- **Lorsque le chronotachygraphe du véhicule donne des indications contraires aux mentions du PV d'infraction** : Le prévenu a été cité devant le tribunal de police du chef d'excès de vitesse, infraction relevée au moyen d'un appareil de contrôle automatique avec une vitesse enregistrée de 106 km/heure, retenue pour 100 km/heure, alors que la vitesse autorisée était de 90 km/heure. Pour le relaxer, les juges énoncent qu'il fournit le relevé de son chronotachygraphe duquel il résulte qu'à l'heure indiquée sur le procès-verbal de contravention, sa vitesse n'était pas supérieure à 90 km/heure. En statuant ainsi, et dès lors que, d'une part, l'enregistrement d'un chronotachygraphe constitue un écrit au sens de l'article 537 du Code de procédure pénale permettant d'apporter la preuve contraire au procès-verbal, base des poursuites, d'autre part, le juge, qui n'était pas saisi d'une contestation du ministère public sur la fiabilité des données y figurant relatives à la vitesse du véhicule en cause, en a apprécié souverainement la force probante, le tribunal a justifié sa décision (Cour de cassation Chambre criminelle, 30 Octobre 2018, Rejet pourvoi n°18-81.318).
- **Lorsque l'appareil qui enregistre la vitesse n'est pas correctement homologué** : Le prévenu est poursuivi pour excès de vitesse et il conteste l'homologation du cinémomètre utilisé pour constater l'infraction. L'appareil a été homologué par une société qui a été désignée par décision ministérielle pour effectuer des vérifications de radars. Cette désignation était soumise à l'obligation d'obtenir une accréditation par le comité français d'accréditation avant une date déterminée. Or, il est établi que la société n'a pas obtenu cette accréditation dans le délai prévu. Une nouvelle décision ministérielle ultérieure désigne la société pour la vérification des radars et mentionne une accréditation de la société. Cependant, les faits poursuivis ont été constatés avant l'intervention de cette décision et, lors du contrôle de vitesse, le radar était homologué par une société dépourvue d'accréditation pour le faire. Cette homologation n'était donc pas valable et le procès-verbal de constatation de l'infraction doit être annulé, ce qui entraîne la relaxe du prévenu (Cour d'appel de Chambéry Chambre des appels correctionnels, 5 Octobre 2016, N° 16/543, 16/00423)
- **Lorsque le conducteur n'est pas reconnaissable sur la photo de l'excès de vitesse** : Le prévenu est poursuivi pour excès de vitesse d'au moins 50 km/h. En l'espèce, son véhicule a été contrôlé à une vitesse de 165 km/h sur une portion de route où la vitesse maximale autorisée est de 110 km/h. Or, la photographie ne permet pas de voir le visage du conducteur et le prévenu a produit une attestation indiquant qu'il se trouvait à l'étranger lors du contrôle. Il précise en outre avoir pour habitude de prêter son véhicule. En conséquence, le prévenu doit être relaxé de la contravention d'excès de

vitesse. Cependant, conformément aux dispositions de l'article L. 121-3 du Code de la route, le prévenu, propriétaire du véhicule contrôlé pour excès de vitesse, doit être déclaré redevable pécuniairement de l'amende (Cour d'appel de Rennes, Chambre correctionnelle, 3 Octobre 2016, N° 15/03080, 1087/2016)

Orientations de politique pénale

Dans la circulaire du 29 janvier 2019, le ministère de la Justice fixe les orientations de politique pénale en matière de non-désignation du conducteur.

Trois points sont abordés :

- Les erreurs commises par les représentants légaux de sociétés individuelles portant leur nom ;
- L'imputabilité de l'infraction de non-désignation ;
- Les entreprises qui, de manière réitérée, refusent de désigner et paient les amendes forfaitaires pour l'infraction routière initiale et l'infraction de non-désignation.

Sur le premier point, la circulaire indique que **l'infraction de non-désignation pourra faire l'objet d'un classement sans suite s'il apparaît que le représentant légal a, de bonne foi, payé l'amende forfaitaire pour l'infraction routière initiale en pensant être poursuivi en sa qualité d'auteur de l'infraction.**

Cette situation est, à dire vrai, rarissime.

Sur le second point, elle rappelle que, dans un souci d'efficacité et de dissuasion, **les poursuites pour non-désignation ne pas sont exercées à l'encontre du représentant légal, mais à l'encontre de la personne morale, laquelle encourt une amende forfaitaire quintuplée.** Que cependant, la responsabilité pénale de la personne morale n'est pas exclusive de celle du représentant légal qui pourrait également être condamné devant le tribunal de police.

Enfin, sur le troisième point, la circulaire précise qu'**en cas de non-désignation réitérée, il ne sera plus fait application de la procédure simplifiée de l'amende forfaitaire et les poursuites seront exercées directement devant le tribunal de police, exposant les entreprises concernées à une amende d'un montant maximal de 3 750 € (5 x 750 €).**

Un conseil ? avoir une politique voiture au sein de l'entreprise.

La politique voiture doit traiter les principaux points suivants :

- L'ensemble des règles d'attribution : qui peut disposer d'un véhicule de société ou d'une voiture de fonction ? Pour quelle catégorie ? Pour quelles missions ? Le véhicule est-il inclus dans la rémunération ? Est-il indispensable à l'activité ? Comment se déroule la restitution du véhicule en cas de suspension ou de rupture du contrat de travail ? ;
- La zone géographique où l'utilisation du véhicule est autorisée ;
- Les règles de sécurité et les interdictions spécifiques applicables au conducteur (alcool, drogues, etc.) : responsabilisation du conducteur ;
- Les règles en cas d'utilisation éventuelle privée du véhicule : la conduite est-elle autorisée le week-end ou en période de vacances ? Le conjoint ou un collègue de l'employé désigné peut-il utiliser le véhicule ? ;
- Les modalités en cas de changement de véhicule ou de poste ;
- La durée et le nombre de kilomètres autorisés sur une période donnée ;
- Les procédures à suivre pour l'entretien ou pour les changements de pneus (été/hiver) ;
- La limite budgétaire de carburant sur une période donnée ;
- Les procédures à suivre en cas de vol, de panne ou d'accident.

Signées par le salarié concerné, ces conditions d'utilisation garantiront une meilleure compréhension de l'ensemble des règles à respecter par le salarié.

Rappelons également que l'évaluation des risques doit également être reportée sur le document unique d'évaluation des risques annuel.

Dans un arrêt du 28 février 2018, la Cour de cassation a approuvé une cour d'appel, qui a exonéré l'employeur de sa responsabilité, après avoir rappelé que celui-ci avait instauré une charte de responsabilité et d'engagement du véhicule utilitaire qui indique que « *dans tous les cas, aucune raison de nature professionnelle ne justifie d'enfreindre l'une quelconque des dispositions de la réglementation routière. Toute infraction au code de la route est sous la responsabilité du conducteur* » (Cass. Soc. 28 février 2018, pourvoi n°17-11334).