



Salarié et véhicule professionnel : qui doit payer les amendes ?

Un employeur ne peut obliger son salarié à lui rembourser le montant des amendes qu'il a dû régler pour des infractions commises par ce salarié avec un véhicule de l'entreprise. C'est ce que vient de rappeler la Cour de cassation dans un arrêt du 17 avril 2013.

Une société demandait à l'un de ses salariés de lui rembourser le montant des amendes pour stationnement irrégulier et excès de vitesse commis avec le véhicule professionnel mis à sa disposition. Il s'agit d'infractions pour lesquelles, selon les articles L.121-2 et L.121-3 du code de la route, le titulaire de la carte grise est responsable pécuniairement de l'amende « à moins, dit le code de la route, qu'il n'établisse l'existence d'un vol ou de tout autre événement de force majeure ou qu'il n'apporte tous éléments permettant d'établir qu'il n'est pas l'auteur véritable de l'infraction ».

Pour la Cour de cassation ces amendes ne peuvent pas être mises dans un second temps à la charge d'un salarié, même si son contrat de travail le prévoit. Elles restent à la charge de l'entreprise sauf faute lourde. En effet, la responsabilité pécuniaire d'un salarié à l'égard de son employeur ne peut résulter que d'une faute lourde, c'est-à-dire impliquant la volonté de lui nuire. Le salarié peut, en revanche, s'exposer à des sanctions disciplinaires (avertissement ou, en cas d'agissements répétés, licenciement).

L'employeur n'est obligé de régler les amendes à la place du salarié conducteur que s'il a négligé ou refusé de révéler l'identité du conducteur du véhicule professionnel.

Pour conclure, soit l'entreprise supporte le coût des contraventions sans demander le remboursement au salarié, soit l'entreprise dénonce le salarié concerné (si elle peut prouver que le salarié est bien l'auteur de l'infraction), auquel cas l'entreprise ne paie pas, le salarié recevra directement la contravention.

Contrat de Génération

Dès notre FLASH de Mars 2013, nous vous informions de la mise en place du contrat de génération.

A la demande de la DIRECCTE, nous avons le plaisir de vous relayer une communication de Madame Isabelle NOTTER, Directrice Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi de Bourgogne :

Avec la promulgation de la loi du 1^{er} mars 2013 portant création du Contrat de Génération et la publication de son décret d'application le 15 mars, ce nouveau dispositif de la politique de l'emploi est rentré dans une phase pleinement opérationnelle.

L'accès à l'aide de 4 000 € sur 3 ans est conditionné, pour les entreprises de 50 à 300 salariés à la négociation d'un accord ou, en cas d'échec, à l'élaboration bilatérale d'un plan d'action.

Par contre, pour les entreprises de moins de 50 salariés, le dispositif d'aide mis en place prévoit que celles-ci, dès lors qu'elles ont recruté des jeunes âgés de moins de 26 ans depuis le 1^{er} janvier et qu'elles s'engagent à maintenir l'emploi d'un sénior âgé de plus de 57 ans, peuvent élargir à l'aide au titre du Contrat de Génération.

J'attire votre attention sur le fait qu'elles disposent pour ce faire d'un délai qui s'éteindra le 17 juin 2013.

Cet effet rétroactif de la loi constitue une opportunité qu'il convient de ne pas manquer car, passé cette période, les entreprises devront de nouveau procéder à un recrutement d'un jeune salarié pour pouvoir s'inscrire dans le dispositif.