

BULLETIN JURIDIQUE de l'Union Syndicale Solidaires



Désignation du Représentant de Section Syndicale et restructurations dans l'entreprise

Édito

Dans ce numéro, nous mettons en avant un **arrêt de la Cour de Cassation rendu le 25 septembre précisant** qu'un syndicat non représentatif dans une entreprise, est en droit de désigner à nouveau un représentant de section syndicale n'ayant pas obtenu 10% aux dernières élections, **au sein d'une nouvelle entreprise**, dès lors que le mandat précédent **s'exerçait dans un périmètre électoral différent**.

Il nous apparaît aussi utile de rappeler les termes de la Loi sur le **travail le dimanche** qui fait couler beaucoup d'encre depuis ces derniers temps.

Nous abordons également le DIF et son impact sur le licenciement. Ainsi, pour toute rupture du contrat de travail, le salarié doit être informé dans la lettre de licenciement (sauf faute lourde) de sa possibilité d'utiliser ses heures de DIF pendant son préavis pour réaliser un bilan de compétence, une VAE ou une formation. Nous publions **deux arrêts qui ont été rendus à ce sujet le 25 septembre**.

Nous évoquons aussi un arrêt dans lequel la Cour de Cassation a jugé qu'un travailleur handicapé n'a pas obligation d'informer son employeur de son statut. Elle explique que les renseignements relatifs à l'état de santé ne peuvent être confiés qu'au médecin du travail et rappelle que le salarié ne commet aucune faute en ne révélant pas sa qualité de travailleur handicapé avant la notification de son licenciement. Ainsi, elle en déduit que le salarié ne peut pas se voir priver des droits que lui confère son statut de travailleur handicapé.

Enfin, à la demande du syndicat SUD Collectivités Territoriales de la Vienne, nous publions de la jurisprudence à propos des infractions routières commises par des salarié-es—agent-es avec des véhicules de fonctions.

Bonne lecture et à bientôt !!!

En cas de modification du périmètre électoral, un syndicat non représentatif au niveau de l'entreprise a-t-il la possibilité de désigner à nouveau le représentant de la section syndicale n'ayant pas obtenu 10% aux dernières élections qui détenait ce même mandat dans l'ancien périmètre ?

Dans cette affaire, une salariée a été désignée en qualité de représentant de la section syndicale (RSS) d'une société. A la suite d'une opération de fusion-absorption avec d'autres sociétés, la nouvelle société a organisé des élections. Le syndicat qui avait précédemment désigné la salariée en qualité de RSS n'a pas obtenu au moins 10% des voix. Il a donc désigné la salariée en qualité de RSS au sein de la nouvelle société.

La société souhaite obtenir l'annulation de la désignation.

La juridiction de fond a annulé cette dernière désignation car la salariée s'est présentée comme candidate aux élections professionnelles de la nouvelle société. De ce fait, son échec électoral ne peut qu'entraîner la fin de son mandat et l'interdiction pour son syndicat de la désigner de nouveau comme représentant de section syndicale immédiatement après les élections au sein de cette entreprise.

La Cour de cassation infirme

cette décision au motif que le mandat précédent de la salariée s'exerçait dans un périmètre différent de celui de la nouvelle entreprise

Ce qu'il faut retenir : aux termes de l'article L2142-1-1 chaque syndicat qui constitue une section syndicale au sein de l'entreprise ou de l'établissement d'au moins 50 salariés peut, s'il n'est pas représentatif dans l'entreprise ou l'établissement, désigner un représentant de la section pour le représenter.

Le mandat du représentant de la section syndicale prend fin, à l'issue des premières élections professionnelles suivant sa désignation, dès lors que le syndicat qui l'a désigné n'est pas reconnu représentatif dans l'entreprise.

Le salarié qui perd ainsi son mandat de représentant syndical ne peut pas être désigné à nouveau comme représentant syndical au titre d'une section jusqu'aux 6 mois précédant la date des élections professionnelles suivantes dans l'entreprise.

Toutefois, dans le cas d'espèce, le périmètre des élections était différent de celui retenu lors des élections précédentes et au sein duquel la représentante de la section syndicale avait été désignée. Le mandat précédent s'exerçait donc dans

Désignation du Représentant de Section Syndicale et restructurations dans l'entreprise (suite et fin)

un périmètre différent. De ce fait, le syndicat est en mesure de désigner ce même salarié en qualité de RSS au sein de la nouvelle entreprise.

Référence : Cass. Soc. 25 septembre 2013, n° [12-26612](#)

Travail le dimanche : que dit exactement la loi ?

Ces derniers temps, le travail le dimanche a fait couler beaucoup d'encre : trop d'exceptions, pourquoi certains secteurs plutôt que d'autres, réclamations de salariés souhaitant travailler pour gagner plus... Cela a conduit le Gouvernement à confier à Jean-Paul Bailly la mission de lui faire des propositions d'ici fin novembre pour clarifier le cadre juridique existant. En attendant, pour vous y retrouver, voici un point complet des différentes dérogations au repos dominical. L'employeur doit accorder à ses salariés un jour de repos hebdomadaire qui doit, en principe, être fixé au dimanche (Code du travail, art. L. 3132-3).

Il existe cependant un certain nombre de dérogations au principe du repos dominical.

A quelles conditions peut-on en bénéficier ? Et en cas de dérogation au repos dominical, quels sont les droits des salariés ?

Repos dominical : les dérogations permanentes et de plein droit

Dérogations dans les commerces de détail alimentaire

Si l'activité exclusive ou principale de l'entreprise est la vente de denrées alimentaires au détail, elle peut donner le repos hebdomadaire le dimanche à partir de 13 heures.

En contrepartie, les salariés doivent bénéficier d'une journée

entière de repos compensateur, par roulement et par quinzaine (pour les salariés de moins de 21 ans logés chez leur employeur, ce repos est d'une demi-journée par semaine, par roulement).

Dérogations liées aux contraintes de production ou aux besoins du public

Sont concernées les entreprises dont le fonctionnement ou l'ouverture est rendu nécessaire par des contraintes de production ou d'activité, ou les besoins du public.

Les catégories d'entreprises concernées sont listées à l'article R. 3132-5 du Code du travail. Il s'agit principalement d'industries, d'entreprises de commerce, de restauration, de tourisme, de transport, de santé, etc.

Dans ces cas, il n'y a pas de contrepartie particulière, le repos hebdomadaire est attribué par roulement.

Attention, si vous êtes concerné, consultez les accords de branche et convention(s) collective(s) applicables, car ils prévoient souvent des dispositions particulières en cas de dérogation au repos dominical.

▼ EXEMPLE

L'article 34 de la convention collective de la restauration rapide prévoit un repos hebdomadaire de 2 jours consécutifs en cas de travail 7 jours sur 7.

dans les communes d'intérêt touristique ou thermal et dans certaines zones touristiques

Les établissements de vente au détail situés dans des communes d'intérêt touristique ou thermal ou dans des zones touristiques d'affluence exceptionnelle ou d'animation culturelle permanente peuvent donner le repos hebdomadaire par roulement pour tout ou partie du personnel. Ces dérogations au repos dominical sont de droit et accordées à t i t r e p e r m a n e n t. La liste des communes et le périmètre des zones concernées sont établis par le préfet, sur proposition du maire.

A noter

Tous les établissements de vente en détail situés dans l'une de ces zones ou communes peuvent ouvrir le dimanche sans avoir à demander une autorisation du préfet. Par exception, les commerces de détail alimentaires ne sont pas concernés puisqu'ils bénéficient eux d'une dérogation à l'interdiction du travail le dimanche jusqu'à 13 heures.

Il n'existe pas de contreparties légales obligatoires pour les salariés amenés à travailler le dimanche dans ces communes ou ces zones, le repos hebdomadaire leur étant accordé par roulement. Ces contreparties peuvent être prévues dans le contrat de travail ou dans une convention ou un accord collectif.

Dérogations pour les établissements de vente au détail

Travail le dimanche : que dit exactement la loi ? (suite)

Repos dominical : les dérogations conventionnelles

Des dérogations peuvent être mises en place de façon conventionnelle pour les industries et entreprises industrielles qui ont recours au travail en continu ou à des équipes de suppléance.

Travail en continu

Le travail en continu permet à des équipes de se succéder sans interruption 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7, le repos hebdomadaire étant donné par roulement. Ce repos pourra donc être pris un autre jour que le dimanche.

Il peut être mis en place :

- par convention ou accord collectif étendu ou accord d'entreprise ou d'établissement ;
- ou sur autorisation de l'inspection du travail (après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel), si le travail en continu tend à une meilleure utilisation des équipements de production et au maintien ou à l'accroissement du nombre des emplois existants.

Il n'y a pas de contrepartie spécifique pour les salariés travaillant le dimanche. Toutefois, il est indispensable de vous référer à l'accord qui vous est applicable, qui peut prévoir des dispositions particulières (l'attribution d'un repos dominical ou de 3 jours consécutifs toutes les 4 semaines par exemple).

Équipes de suppléance

Elles peuvent être mises en place :

- par convention ou accord

collectif étendu ou accord d'entreprise ou d'établissement ;

- ou sur autorisation de l'inspection du travail. Ces équipes remplacent les salariés pendant leur repos de fin de semaine, c'est-à-dire pendant 1, 2 voire 3 jours, les jours fériés et les congés. Elles n'ont pas vocation à faire des remplacements pour maladie, ni à travailler avec les autres équipes.

La mise en place des équipes de suppléance vous permet ainsi d'allonger la durée d'utilisation de vos équipements sans bouleverser votre organisation.

Lorsque la période de recours à l'équipe de suppléance ne dépasse pas 48 heures consécutives, vous pouvez prévoir des journées de 12 heures. Dans le cas contraire, la journée de travail ne doit pas dépasser 10 heures (sauf dérogation expresse).

La rémunération des salariés travaillant le dimanche doit être majorée d'au moins 50 % par rapport à celle qui serait due pour un temps de travail équivalent pendant l'horaire normal de l'entreprise (cette majoration ne s'applique pas si les salariés de l'équipe de suppléance remplacent les salariés partis en congés durant la semaine).

Repos dominical : les dérogations sur autorisation administrative

Dérogations au repos dominical afin d'éviter un préjudice au public ou au fonctionnement normal de l'entreprise

Le préfet peut autoriser un établissement démontrant que sa fermeture le dimanche est préjudiciable au public ou compromet

son fonctionnement normal (par exemple parce qu'il est situé à côté d'un marché dominical), et qui en fait la demande, à accorder le repos :

- un autre jour que le dimanche à tous les salariés de l'entreprise ;
- du dimanche midi au lundi midi ;
- le dimanche après-midi avec un repos compensateur d'une journée par roulement et par quinzaine ;
- par roulement à tout ou partie des salariés. L'autorisation peut être accordée soit pour toute l'année, soit pour certaines périodes de l'année. Le préfet a 8 jours pour donner sa réponse.

Il est nécessaire, préalablement à la demande :

- de conclure un accord collectif fixant les contreparties accordées aux salariés (repos compensateur, majoration de salaire, etc.). Cet accord fixe les conditions dans lesquelles l'employeur prend en compte l'évolution de la situation personnelle des salariés concernés ;
- ou de mettre en place une décision unilatérale approuvée par un référendum organisé auprès des salariés concernés. Dans ce cas, la décision doit fixer les contreparties accordées aux salariés (chaque salarié concerné doit bénéficier d'un repos compensateur et percevoir une rémunération au moins doublée) et des engagements en termes d'emploi ou en faveur de certains publics ou de personnes handicapées.

Travail le dimanche : que dit exactement la loi ? (suite et fin)

A noter

En l'absence d'accord collectif, tout salarié a la possibilité de refuser de travailler 3 dimanches par an, à condition d'en informer son employeur 1 mois avant. Par ailleurs, l'employeur doit demander chaque année aux salariés concernés s'ils souhaitent bénéficier d'une priorité pour occuper un emploi ne comportant pas de travail le dimanche et les informer qu'ils peuvent cesser de travailler le dimanche s'ils le souhaitent. Dans ce cas, la décision du salarié prend effet 3 mois après sa réponse.

Attention, seuls les salariés volontaires peuvent travailler le dimanche. Il est nécessaire que leur accord soit donné par écrit explicite. Le refus d'un salarié ne doit donner lieu à aucune mesure discriminatoire et ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement ou de refus d'embauche.

Dérogations au repos dominical dans les périmètres d'usage de consommation exceptionnel (PUCE)

Les établissements de vente au détail (à l'exception de ceux qui vendent principalement des denrées alimentaires) qui mettent à disposition des biens et des services dans un périmètre d'usage de consommation exceptionnel (PUCE) peuvent donner le repos hebdomadaire par roulement pour tout ou partie du personnel.

Les PUCE sont délimités par le préfet, dans les unités urbaines de plus de 1 million d'habitants, c'est-à-dire les régions parisiennes, marseillaise et lilloise. Ils sont caractérisés par :

- des habitudes de consommation dominicale ;
- l'importance de la clientèle concernée ;
- l'éloignement de la clientèle de ce périmètre.

A noter

Bien qu'elle compte plus de 1 million d'habitants, l'unité urbaine de Lyon est exclue car elle n'a pas d'habitude de consommation dominicale.

Les entreprises situées dans ces périmètres et souhaitant bénéficier de cette dérogation doivent appliquer les

mêmes règles que dans le cas précédent (volontariat, contreparties, conclusion d'un accord ou décision unilatérale, etc.).

Dérogations au repos dominical dans les commerces de détail non alimentaires

Dans les commerces de détail non alimentaires, le repos dominical peut être supprimé 5 dimanches par an, après décision du maire (ou le préfet de ville pour Paris).

Les salariés concernés perçoivent alors une rémunération au moins égale au double de la rémunération due pour une durée équivalente et bénéficient d'un repos compensateur équivalent accordé soit collectivement, soit par roulement dans la quinzaine qui précède ou suit le dimanche travaillé.

A noter que si le dimanche travaillé précède une fête légale, ce repos compensateur doit être donné le jour de la fête.

Cet article est extrait de la publication des Editions Tisot « Gérer le personnel ».

Synthèse des dérogations au repos dominical

Principe	Le repos hebdomadaire doit être accordé le dimanche
Exceptions	
1. Dérogation permanente sans autorisation administrative nécessaire	<ul style="list-style-type: none">- Etablissements dont le fonctionnement ou l'ouverture est rendu nécessaire par les contraintes de la production ou les besoins du public (liste énumérée dans le Code du travail : fabrication de produits alimentaires destinés à la consommation immédiate, hôtels, restaurants, débits de boisson, entreprises de journaux et d'information...)- Etablissements de vente au détail de produits alimentaires (jusqu'à 13 heures)- Etablissements de vente au détail de biens ou de services et d'activités de détente et de loisirs situés dans les communes et zones classées touristiques- Etablissements pratiquant le travail en continu ou en équipes de suppléance (mis en place par une convention collective de branche ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, décision unilatérale de l'employeur avec information de l'inspection du travail)
2. Dérogation individuelle ou collective accordée pour 5 ans par le préfet	Etablissements de vente au détail de biens ou de services situés dans un périmètre d'usage de consommation exceptionnel (PUCE) (unités urbaines de plus d'un million d'habitants)
3. Dérogation individuelle accordée par le préfet	Etablissements dont la fermeture le dimanche serait préjudiciable au public ou compromettrait leur fonctionnement normal
4. Dérogation accordée par le maire pour 5 dimanches maximum dans l'année	Autres établissements de vente au détail de biens ou de services Consultation obligatoire des représentants du personnel

Le DIF et son impact sur la lettre de licenciement

Pour toute rupture du contrat de travail, le salarié doit être informé dans la lettre de licenciement (sauf faute lourde) des heures qu'il a acquises au titre de son droit individuel à la formation (DIF) et de la possibilité pour le salarié d'utiliser ses heures de DIF pendant son préavis pour réaliser un bilan de compétence, une VAE ou une formation.

Qu'en est-il dès lors que le salarié ne peut pas exécuter son préavis ?

1- La situation du salarié en maladie pendant l'exécution du préavis

L'employeur qui n'a pas mentionné dans la lettre de licenciement la possibilité pour le salarié licencié d'utili-

Le DIF et son impact sur la lettre de licenciement (suite et fin)

ser ses heures de DIF pour suivre une formation pendant son préavis est fautif. Peu importe que le salarié soit en arrêt maladie pendant toute la durée de son préavis (soc. 28 février 2012 N° de pourvoi: 10-26862)

2- La situation du salarié licencié pour inaptitude et impossibilité d'exécuter le préavis

L'article L. 6323-17 du nouveau code du travail précise l'utilisation du droit individuel à la formation en cas de licenciement. En cas de licenciement non consécutif à une faute lourde, le salarié peut, s'il en fait la demande avant la fin du préavis, utiliser la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation et non utilisées, pour financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation

Dés lors, l'employeur doit, dans la lettre de licenciement, sauf faute lourde, informer le salarié de la

possibilité qu'il a de demander, jusqu'à l'expiration du préavis, que celui-ci soit ou non exécuté, ou pendant une période égale à celle du préavis qui aurait été applicable, à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

Ainsi, suite à cette recommandation du ministère du travail (**même en cas de licenciement pour faute grave et donc en cas d'absence de préavis**, l'information sur le DIF doit être complète et être portée à la connaissance du salarié), la Cour de Cassation **a suivi le même raisonnement cette fois ci dans le cas de l'inaptitude :**

La Chambre sociale de la Cour de Cassation dans cet arrêt (Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 25 septembre 2013) a jugé que l'entreprise qui n'avait pas informé la salariée « de ce qu'elle pouvait demander, avant la date d'ex-

piration du préavis qu'elle aurait effectué si elle avait été apte, à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation », a commis un manquement qui cause nécessairement un préjudice à la salariée.

Dans un autre arrêt du même jour (soc. 25 septembre 2013, 12-18.222, Inédit), la Cour de cassation, condamne une entreprise qui n'avait pas mentionné les heures de DIF dans la lettre de licenciement d'une salariée licenciée pour motif économique. Elle estimait être déliée de cette obligation car la salariée avait accepté une convention de reclassement personnalisé (CRP) dans laquelle le DIF avait été repris. La Cour de cassation n'est pas de cet avis dès lors que la totalité des droits acquis par la salariée n'avait pas été utilisée dans le cadre de la CRP. Là encore, les juges estiment que le défaut d'information a causé un préjudice à la salariée.

Travailleur handicapé : pas d'obligation à la charge du salarié d'en informer son employeur

Dans cette affaire, un salarié avait été licencié à la suite de plusieurs arrêts maladie en raison de la perturbation occasionnée dans l'entreprise par ses absences et de l'obligation de procéder à son remplacement définitif. Il avait alors bénéficié d'un mois de préavis.

La qualité de travailleur handicapé lui ayant été reconnue au cours de son contrat de travail, sans qu'il en informe l'employeur, le salarié avait alors saisi les prud'hommes d'une demande en paiement d'un rappel d'indemnités compensatrices de préavis et de congés payés.

Rappelons en effet que la durée du préavis légal est doublée en cas de licenciement d'un handicapé, sans toutefois pouvoir dépasser 3 mois (c. trav. art. L. 5213-9).

La cour d'appel a rejeté la demande du salarié. Selon elle, l'employeur ne pouvait être tenu à une durée de préavis plus étendue dès lors qu'il n'avait pas été préalablement informé du licenciement du statut de travailleur handicapé du salarié.

La Cour de cassation ne souscrit pas à cette analyse. Aucune obligation ne pèse sur le travailleur handicapé d'informer son employeur de son statut. Elle explique que les renseignements relatifs à l'état de santé ne peuvent être confiés qu'au médecin du travail et rappelle que le salarié ne commet aucune faute en ne révélant pas sa qualité de travailleur handicapé avant la notification de son licenciement (cass. soc. 6 mai 2003, n° 01-

Elle en déduit que le salarié ne peut pas se voir priver des droits que lui confère son statut de travailleur handicapé. L'employeur est donc tenu d'octroyer au salarié une indemnité compensatrice de préavis et de congés payés, peu important que sa demande soit postérieure à la rupture du contrat de travail.

Cass. soc. 18 septembre 2013, n° 12-17159 D

Salarié et véhicule professionnel : qui doit payer les amendes ?

De très nombreux salariés utilisent un véhicule de service dans le cadre de leurs fonctions. Il n'est pas toujours aisé, pour l'employeur, de savoir qui doit payer les amendes liées à une infraction commise par le salarié.



1. Principe : une responsabilité personnelle

Selon l'article L. 121-1, alinéa 1er du Code de la Route :

« Le conducteur d'un véhicule est responsable pénalement des infractions commises par lui dans la conduite dudit véhicule. »

Conformément à ce texte, le salarié supporte donc, par principe, la responsabilité du paiement des amendes, à condition bien sûr qu'il soit le conducteur ayant commis l'infraction.

Ce texte est conforme aux règles générales du droit pénal, selon lesquelles la responsabilité pénale est personnelle.

2. Première exception : mise à la charge de l'employeur du paiement des amendes

Par exception, le tribunal de police peut décider de mettre à la charge de l'employeur le paiement des amendes.

Cette solution est prévue par l'alinéa 2 de l'article L. 121-1 précité, selon lequel :

« Toutefois, lorsque le conducteur a agi en qualité de préposé, le tribunal pourra, compte tenu des circonstances de fait et des conditions de travail de l'intéressé, décider que le paiement des amendes de police prononcées en vertu du présent code sera, en totalité ou en partie, à la charge du commettant si celui-ci a été cité à l'audience. »

Pour la Cour de cassation, le

texte (ancien article L. 21, devenu l'article L. 121-1) n'institue pour le juge du fond qu'une simple faculté dont l'usage relève de sa seule appréciation (Cass. Crim. 11 juillet 1978, n° 78-90340).

Une réponse ministérielle du 19 avril 1968 (Rép. Cartier : AN 19 avril 1968) avait donné quelques indications sur la mise à la charge de l'employeur du paiement de ces amendes :

« Les exigences de l'alinéa 2 de l'article L. 21 peuvent être considérées comme réunies chaque fois qu'à un titre quelconque le comportement de l'employeur a pu influencer sur la commission de la contravention par le préposé : tel serait le cas, par exemple, du refus de priorité commis par un chauffeur salarié ayant pour instruction d'effectuer une livraison dans un délai trop strictement limité, de la faute de conduite imputable à un préposé fatigué par un trajet trop long imposé par son patron, etc. »

A contrario, il est permis de considérer que les amendes devraient être acquittées par le salarié, si l'employeur n'a pas, directement ou indirectement, incité son préposé à commettre l'infraction.

3. Deuxième exception : responsabilité pécuniaire du titulaire du certificat d'immatriculation

Il résulte de l'article L. 121-2 du Code de la route que le titulaire du certificat d'immatriculation (« carte grise ») du véhicule est responsable pécuniairement des infractions à la réglementation sur le stationnement des véhicules ou sur l'acquiescement des péages pour lesquelles seule une peine d'amende est encourue.

Lorsque la carte grise du véhicule est établie au nom d'une personne morale, cette respon-

sabilité pécuniaire incombe au représentant légal de cette personne morale.

L'employeur peut néanmoins échapper au paiement de l'amende, à condition d'établir l'existence d'un événement de force majeure ou de fournir des renseignements permettant d'identifier l'auteur véritable de l'infraction.

Cette responsabilité pécuniaire est également prévue par l'article L. 121-3 du Code de la route, pour les amendes encourues pour les contraventions à la réglementation :

Sur les vitesses maximales autorisées,

Sur le respect des distances de sécurité entre les véhicules,

Sur l'usage de voies et chaussées réservées à certaines catégories de véhicules,

Sur les signalisations imposant l'arrêt des véhicules.

Ici encore, l'employeur peut se dégager de sa responsabilité, en établissant l'existence d'un vol ou de tout autre événement de force majeure, ou en apportant tous éléments permettant d'établir qu'il n'est pas l'auteur véritable de l'infraction.

En tout état de cause, la personne déclarée redevable en application de l'article L. 121-3 n'est pas responsable pénalement de l'infraction.

Par conséquent, si le juge déclare l'employeur redevable pécuniairement, sa décision ne donne pas lieu à inscription au casier judiciaire, ne peut être prise en compte pour la récidive et n'entraîne pas retrait des points affectés au permis de conduire.

Enfin, précisons que l'em-



Salarié et véhicule professionnel : qui doit payer les amendes ? (suite et fin)

ployeur ne peut pas échapper à la responsabilité pécuniaire prévue par les articles L. 121-2 et L. 121-3 s'il se contente d'établir qu'il n'a pas pu, matériellement, commettre l'infraction.

En effet, la Cour de cassation considère qu'il doit, en outre, fournir les renseignements permettant d'identifier l'auteur véritable de l'infraction (Cass. crim. 26 novembre 2008, n° 08-83003).

En pratique, le nom du salarié concerné doit être communiqué aux autorités compétentes par l'employeur.

4. Question du remboursement des amendes par le salarié

Si l'employeur a été déclaré redevable pécuniairement, se pose alors la question de savoir s'il peut exiger du salarié le remboursement des amendes liées à ses infractions, en pratiquant une retenue sur salaire.

Pour la Cour de cassation (Cass. soc. 11 janvier 2006, n° 03-43587) « la retenue sur salaire pour le remboursement des contraventions afférentes à

un véhicule professionnel mis au service du salarié est illégale, fût-elle prévue par un contrat de travail. »

La retenue sur salaire, pratiquée de manière unilatérale, est ainsi interdite.

L'employeur a donc deux solutions :

- ▶ Pratiquer la retenue sur salaire avec l'accord du salarié, ce qui est concevable si celui-ci reconnaît sa responsabilité ;

- ▶ Saisir le conseil de prud'hommes pour être autorisé à pratiquer la retenue sur salaire.

Dans un arrêt du 17 avril 2013, la Cour de Cassation rappelle qu'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.

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.

Responsable Juridique

Union Syndicale Solidaires

Willem SAMSON

juridique@solidaires.org

Veille juridique - Bulletin juridique

Jean Pierre MEO meo.jeanpierre@gmail.com

Bulletin consultable sur :

<http://solidaires.org>

<http://solidairesassurances.free.fr>

Blog de Thierry RENARD

<http://www.droit-travail.org/>

Si vous estimez, vous aussi, que certains sujets nécessitent d'être publiés dans un prochain bulletin de par le fait qu'ils soient susceptibles d'intéresser un grand nombre de militant-es, n'hésitez pas à nous en faire part !