

Utilisation d'un véhicule au travail : obligations d'entretien et responsabilités

Nombreux sont les salariés qui utilisent un véhicule pour se déplacer et pour exécuter leur prestation de travail, qu'ils soient transporteurs, livreurs, commerciaux, chauffeurs ou encore dépanneurs à domicile... En pratique, le véhicule utilisé est, dans la majorité des cas, mis à la disposition du travailleur par l'employeur. Il peut être la propriété de l'entreprise ou appartenir à une flotte en location longue durée. Il s'agit soit d'un véhicule de service mis à la disposition des travailleurs de manière non nominative et à titre exclusivement professionnel, soit d'un véhicule de fonction que le salarié est autorisé ou non à utiliser à des fins personnelles.

Obligation de sécurité de l'employeur

Dans tous les cas, le véhicule utilisé sera considéré comme un outil de travail. L'employeur devra s'assurer qu'il est bien adapté aux tâches confiées au salarié et en garantir le bon état de sécurité. Le Code du travail met, en effet, à sa charge une obligation de sécurité qui lui impose de mettre en œuvre une démarche de prévention des risques professionnels, basée sur les principes généraux de prévention (article L. 4121-2 du Code du travail). L'objectif est de maîtriser les risques et d'assurer la sécurité et de protéger la santé des travailleurs. Dans le cadre de l'utilisation d'un véhicule au travail, la démarche de prévention impose de choisir des véhicules garantissant un bon niveau de sécurité et conformes aux besoins de l'activité professionnelle, d'en prévoir, si nécessaire, les aménagements requis et d'en garantir, à tout moment, le bon état de fonctionnement.

Obligation de maintien en l'état du véhicule professionnel

Le véhicule automobile n'est pas soumis aux règles de conception des équipements de travail édictées par le Code du travail. Celles-ci ne visent en effet que les machines et l'article R. 4311-5 exclut formellement les véhicules à moteur du champ d'application des règles de conception pour la mise sur le marché des machines.

Cependant, les dispositions relatives à l'utilisation des équipements de travail s'appliquent, et notamment celles de l'article L. 4321-1 du Code du travail. Elles imposent à l'employeur d'équiper, installer, utiliser, régler et maintenir en l'état les équipements

de travail mis en service ou utilisés dans l'établissement de manière à préserver la santé et la sécurité des travailleurs. À partir du moment où l'employeur met à disposition des travailleurs un matériel, quel qu'il soit, il doit en garantir l'utilisation dans de bonnes conditions de sécurité. Dans le cas d'un véhicule, il lui incombera donc de s'assurer qu'il est adapté à l'usage qu'il souhaite en faire, qu'il respecte les règles de conception qui lui sont applicables, et qu'il est maintenu en bon état et régulièrement entretenu pendant toute la durée de son utilisation par le salarié.

Ces dispositions sont à combiner avec les prescriptions du Code de la route qui prévoient que les véhicules doivent être utilisés, entretenus et réparés de façon à assurer la sécurité de tous les usagers de la route¹ ainsi qu'avec les règles de ce même code définissant l'état technique des véhicules.

Modalités d'entretien du véhicule

L'entretien du véhicule professionnel ne doit pas uniquement avoir pour objectif de prévenir une éventuelle panne mécanique, mais doit permettre aussi de garantir la sécurité du travailleur.

À cet égard, l'obligation de contrôle technique périodique prévue par l'article R. 323-1 du Code de la route peut être un bon indice pour identifier certaines défaillances mécaniques dangereuses pour la sécurité des usagers de la route mais elle ne saurait être regardée comme suffisante pour s'assurer, en temps réel, du bon état du véhicule. L'employeur ne peut donc pas s'en contenter et doit planifier, pour chaque véhicule utilisé au travail, des visites périodiques, en accord avec les préconisations du constructeur. Un carnet

d'entretien propre à chaque voiture ou camion permet de suivre précisément les opérations de maintenance effectuées et de rassembler tous les justificatifs d'entretien.

Le règlement intérieur de l'entreprise, tout autre document annexe ou le contrat de travail du salarié peuvent rappeler les conditions d'utilisation et d'entretien des véhicules et les obligations du salarié afférentes à ceux-ci.

Dans ce cadre, l'employeur peut inciter les utilisateurs à rapporter les détériorations constatées visuellement, les dysfonctionnements observés ou les incidents survenus en cours de circulation. Mais les éventuels signalements des salariés ne sauraient, non plus, suffire à une bonne gestion de l'entretien d'une flotte automobile. C'est, dans tous les cas, au chef d'entreprise qu'il incombe, dans le cadre de son obligation de sécurité et de maintien en l'état des équipements de travail, de s'assurer que l'utilisation du véhicule n'est pas une source de danger pour le travailleur.

De plus, l'employeur conserve la charge financière de l'intégralité des frais d'entretien et de maintenance de son parc automobile et c'est à lui que sera imputable tout défaut d'entretien ou toute infraction au Code de la route relative notamment à l'état usagé ou à la non-conformité des équipements du véhicule professionnel.

Ainsi, dans une affaire² où un salarié, conduisant par temps de pluie un fourgon blindé dont les pneus étaient usagés, avait perdu le contrôle de son véhicule et avait été blessé, les juges ont rappelé que l'entreprise qui met un véhicule de livraison à la disposition de son salarié s'oblige à veiller au maintien en bon état de fonctionnement, de conformité et de sécurité dudit véhicule ainsi que de l'ensemble de ses accessoires, parmi lesquels figurent les pneumatiques qui, selon l'article R. 314-1 du Code de la route, doivent présenter sur toute leur surface de roulement des sculptures apparentes.

Par ailleurs, si pour des raisons pratiques, l'employeur peut déléguer, dans certaines conditions, la maintenance d'un véhicule à un salarié qui l'utilise au quotidien, il doit alors définir précisément les conditions de cet entretien et l'en informer. Il pourra, dans ce cas, planifier la périodicité des présentations du véhicule à l'atelier de réparation pour les entretiens et les révisions périodiques préconisées par le constructeur, si possible sans avance de frais. L'obligation d'entretien de l'équipement de travail reste toutefois, même dans ce cas, de la responsabilité de l'employeur qui devra contrôler la bonne exécution des opérations de maintenance déléguées. Le non-respect par le salarié des directives de l'employeur dans ce domaine pourrait toutefois fonder des sanctions disciplinaires. À titre d'illustration, dans un arrêt du 12 décembre 2013³, la Cour de cassation a confirmé la cause réelle et sérieuse d'un licenciement prononcé à l'encontre d'une salariée, visiteuse médicale, pour ne pas avoir suivi les préconisations d'entretien du véhicule de location mis à sa disposition par l'employeur. Le retard de la salariée dans l'entretien et les révisions péri-

diques du véhicule avait eu pour conséquence un refus de prise en charge d'une panne ultérieure par le constructeur et causé un préjudice à l'employeur.

Responsabilités en cas d'accident causé par un mauvais entretien du véhicule

Si le défaut d'entretien d'un véhicule ou un dysfonctionnement est à l'origine d'un accident corporel survenu au salarié, des poursuites pénales pourraient être engagées contre l'employeur pour homicide⁴ ou blessures⁵ involontaires, si par ses manquements, il a créé ou laissé créer la situation dangereuse ayant rendu possible la survenance de l'accident. Les juges rechercheront alors s'il a commis une faute d'imprudence, une faute de négligence ou s'il a consciemment fait prendre des risques au salarié⁶. À titre d'illustration, dans une affaire⁷ où le conducteur d'un ensemble routier avait perdu, au cours d'une manœuvre de freinage, le contrôle de son véhicule qui transportait un engin de levage, son employeur a été condamné pour homicide et blessures involontaires, les juges ayant relevé que l'état technique du véhicule avait été à l'origine de l'accident. La Cour de cassation a relevé que l'existence de désordres affectant le système de freinage de la semi-remorque, qui étaient décelables visuellement par tout professionnel, avait mis en évidence un manquement caractérisé de l'employeur, exposant autrui à un risque d'une particulière gravité qu'il ne pouvait ignorer.

Dans une autre espèce⁸, à la suite du décès d'un chauffeur dans un accident de la route provoqué par l'état vétuste de son véhicule, un chef d'entreprise a été condamné pour homicide involontaire. Les juges avaient relevé que l'accident était directement lié au mauvais fonctionnement de la direction du camion et que l'employeur, prévenu de cette anomalie, avait pris délibérément le risque de laisser en circulation, à la disposition de ses chauffeurs un véhicule dangereux et en mauvais état de fonctionnement.

Faute inexcusable

En outre, une faute inexcusable de l'employeur⁹ pourra être retenue, s'il s'avère qu'il avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié, victime d'un accident, et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver. Le salarié verra alors son dommage réparé, non plus de manière forfaitaire comme tout accident du travail, mais en fonction du préjudice réellement subi (majoration des indemnités par la caisse de Sécurité sociale et indemnisation des préjudices personnels).

À titre d'exemple, la faute inexcusable de l'employeur a été retenue dans une espèce¹⁰ où un chauffeur avait été victime d'un accident mortel lors d'une tournée de collecte de lait. Un virage abordé à grande vitesse avait entraîné le déboîtement de la bielle de liaison de la barre antiroulis du véhicule, dont la vis de liaison n'était plus en place et avait modifié la trajectoire du camion. La Cour de cassation a estimé que le fait pour l'employeur, tenu d'une obligation

NOTES

1. Articles L. 311-1 et R. 311-1 et suivants du Code de la route.

2. Cour d'appel de Nîmes, 15 septembre 2020, n°18/01453.

3. Cass. soc. 12 décembre 2013, n°12-25298.

4. Article 221-6 du Code pénal.

5. Articles 222-19, R.625-2 et R. 622-1 du Code pénal.

6. Les juges rechercheront si la personne poursuivie a commis une faute qualifiée qui consistera soit en la violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement, soit en une faute caractérisée et qui exposait autrui à un risque d'une particulière gravité qu'elle ne pouvait ignorer.

7. Cass. crim., 7 janvier 2014, n°12-87712.

8. Cass. crim. 5 novembre 1997, n°96-86079.

9. C'est-à-dire une faute révélant un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat, alors qu'il avait (ou aurait dû avoir) conscience du danger et n'a pas pris les mesures appropriées pour en préserver le salarié.

10. Cass. civ. 2^e 10 novembre 2009, n°08-20580.



© Gael Kerbool/INRS/2018

NOTES

11. Cass. soc. 17 mai 2001, n° 99-16887.

12. Article L. 4131-1 du Code du travail.

13. Article L. 4131-4 du Code du travail.

14. Cour d'appel de Metz, 17 janvier 2006, n° 03-02.359.

15. Cass. soc. 5 juillet 2000, n° 98-43481.

16. Cass. soc. 9 décembre 2003, n° 02-47579.

de sécurité de résultat à l'égard de son salarié, d'avoir mis à sa disposition un véhicule dépourvu d'un organe essentiel de stabilisation de celui-ci était constitutif d'une faute inexcusable et que l'excès de vitesse commis par le salarié n'était pas de nature à exonérer l'employeur de sa responsabilité.

Dans une autre affaire¹¹, la Cour de cassation a estimé que l'accident grave survenu à un salarié et causé par l'éclatement d'un pneu de son camion alors qu'il procédait à une vérification de son véhicule sur un parking d'autoroute était imputable à la faute inexcusable de l'employeur. En l'espèce, l'enquête avait révélé que la remorque utilisée avait eu un pneu éclaté deux jours auparavant et que celui-ci n'avait pas été remplacé. Pour les juges, le fait pour un employeur de faire conduire à un salarié un véhicule dont les pneus n'avaient été ni changés ni même vérifiés, mais encore dont l'un d'entre eux avait été rechapé deux fois, était constitutif d'une faute d'une gravité exceptionnelle et il était nécessairement conscient du danger.

Droit de retrait du salarié

Le salarié qui considère que les conditions de sécurité du véhicule mis à sa disposition ne sont pas suffisantes pour assurer sa sécurité durant son travail pourrait exercer son droit de retrait¹². Dans ce cadre, s'il estime que le véhicule qui lui est confié présente des défauts ou un défaut d'entretien et qu'il se sent menacé par un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, il peut refuser d'en prendre le volant et exercer son droit de retrait, sans encourir de sanction. De son côté, lorsqu'il est informé de la situation, l'employeur doit prendre toutes les mesures de sécurité nécessaires et il ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son poste de conduite, tant que le véhicule jugé dangereux n'a pas été vérifié et réparé au besoin. De plus, le bénéfice de la faute inexcusable¹³ serait automatiquement retenu pour le travailleur victime d'un accident du travail alors que le risque qui a été signalé concernant la vétusté d'un véhicule s'est matérialisé.

Les exemples jurisprudentiels sur cette question sont nombreux mais à considérer avec prudence dès l'instant où chaque solution retenue par les juges dépend, pour chaque affaire, des circonstances de fait.

Cela étant dit, le droit de retrait a notamment été considéré comme justifié pour une conductrice d'ambulance¹⁴ qui avait refusé de prendre le volant d'un véhicule dépourvu de rétroviseur intérieur, ce qui réduisait la visibilité, et porteur de fentes au niveau du pare-brise le rendant susceptible de voler en éclats à tout moment, même si l'employeur l'avait informée de réparations prochaines.

Dans une autre espèce¹⁵, la Cour de cassation a jugé qu'un salarié pouvait exercer son droit de retrait et refuser de conduire un camion qui avait fait l'objet d'une interdiction de circuler de la part du service des mines en raison de son système de freinage défectueux, dès l'instant où il n'avait pas la certitude que la réparation avait été effectuée.

Enfin, le retrait du salarié face à une situation dangereuse est un droit et non une obligation. En pratique, on ne peut pas reprocher à un salarié d'utiliser un véhicule mis à sa disposition, alors qu'il a observé son mauvais état. En ce sens, dans une affaire¹⁶ où un ambulancier avait été licencié pour faute lourde pour avoir utilisé un véhicule dont les pneumatiques présentaient une usure alarmante et dont le mauvais état avait déjà été signalé à l'employeur par son coéquipier, la Cour de cassation a rappelé que le fait de ne pas utiliser son droit de retrait ne constitue pas une faute grave pour un salarié. Elle a rappelé que c'est à l'employeur qu'il appartient de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité des salariés, et que le droit de retrait prévu par le Code du travail est bien un droit et non une obligation. ■