



## **Note FNTR : L'impact de la mise en place du dispositif Vérif Permis sur la responsabilité juridique des entreprises**

L'un des arguments avancés par les pouvoirs publics pour soutenir la mise en place du dispositif Vérif Permis est que ce système renforcerait la sécurité juridique de l'entreprise.

Depuis l'origine des travaux, la FNTR a toujours contesté cette présentation, estimant même qu'au contraire, le risque de mise en cause de la responsabilité juridique des entreprises de transport routier se trouverait accru à plusieurs niveaux.

S'il est évidemment quelque peu prématuré de tirer des conclusions définitives sur ce qu'il adviendra, force est cependant de constater que les analyses réalisées paraissent montrer un accroissement du risque de mise en cause de la responsabilité juridique des entreprises de transport routier.

### **1/ Les risques de mise en cause de la responsabilité civile des entreprises de transports routiers**

#### **A) La responsabilité civile de droit commun de l'entreprise dans les rapports avec les tiers**

Sur le plan civil où l'employeur, en sa qualité de commettant, est civilement responsable du dommage causé par le fait de ses salariés dans le cadre de leur fonction.

Si, en matière de conduite, cette responsabilité civile est en principe couverte par l'assureur du véhicule, le contrat d'assurance de l'entreprise peut comporter une clause d'exclusion en cas de conduite sans permis valide.

La question que l'on peut se poser consiste à savoir quel sera l'impact du dispositif Vérif Permis (officiellement facultatif) sur les pratiques des sociétés d'assurance dans leurs rapports avec les entreprises de transports routiers.

#### **B) L'éventuel lien avec la faute inexcusable dans les rapports commerciaux pour tenter de déplafonner les limites de responsabilité**

Les entreprises de transports routiers connaissent une responsabilité civile importante dans l'exécution de leurs prestations puisqu'elles sont astreintes à une obligation de résultat.

Corrélativement, il existe certains procédés (contrats type notamment) qui établissent des plafonds d'indemnisation. Il peut également exister des clauses contractuelles qui prévoient des limitations de responsabilité.

Comme le relève la Cour de cassation dans son rapport annuel de 2016, «cette substitution procède d'une volonté du législateur de rendre plus difficile la condamnation du transporteur à réparer intégralement le dommage et d'harmoniser le régime de responsabilité des transporteurs routiers avec celui des autres transporteurs, maritimes notamment». Aussi l'article L133-8 du Code de commerce prévoit-il que «seule est équipollente au dol la faute inexcusable du voiturier ou du commissionnaire de transport».

Le texte continue en donnant une définition restrictive de cette faute : «est inexcusable la faute

*délibérée qui implique la conscience de la probabilité du dommage et son acceptation téméraire sans raison valable*». Depuis son apparition, la faute inexcusable a suscité beaucoup de contentieux, mais rares sont les arrêts l'ayant retenue.

Autrement dit, pour «déplafonner» la responsabilité du transporteur, l'article L133-8 du Code de commerce exige que l'ayant droit à la marchandise démontre pour retenir la faute inexcusable faisant échec à la limitation de responsabilité, la réunion de 4 conditions suivantes :

1. L'existence d'une faute délibérée et volontaire ;
2. La conscience de la probabilité du dommage.
3. L'acceptation téméraire du risque.
4. L'absence de raison valable de l'acceptation d'un tel risque.

Imaginons qu'un conducteur routier, dont le permis est invalide, soit :

- avec constat ayant été fait par son employeur en ayant recours à Vérif Permis, tout en le laissant à son poste de conduite (faute de pouvoir savoir si le salarié s'est vu notifier son courrier 48 SI l'empêchant de conduire),
- soit sans utilisation par l'employeur de Vérif Permis,

provoque ou soit impliqué dans un accident de la circulation ayant pour conséquences la destruction totale ou partielle des marchandises transportées.

Le donneur d'ordre ne pourrait-il pas se retourner contre l'entreprise de transport routier, en invoquant la faute inexcusable, en arguant soit de l'absence d'utilisation par l'employeur du dispositif Vérif Permis, soit du fait que bien qu'avant constaté que le permis était invalide, l'employeur n'ait pas adopté une mesure conservatoire consistant à écarter temporairement le salarié de son activité de conduite ?

La question peut se poser, même si l'application cumulative des 4 conditions posées par l'article L133-8 du Code de commerce est relativement protectrice.

### **C) La responsabilité civile de l'employeur dans le cadre du droit du travail**

En cas d'action de l'employeur après avoir constaté, en utilisant Vérif Permis, que le permis de conduire d'un conducteur était invalide : si l'employeur prend à l'encontre du conducteur une mesure conservatoire visant à l'écarter de l'activité de conduite à titre temporaire, il peut s'exposer à un litige avec le salarié.

L'employeur ne pourra jamais savoir, ni même exiger que le salarié lui dise, si une notification a été effectuée, à ce dernier, du courrier 48 SI, seul document interdisant juridiquement au salarié l'activité de conduite.

Or, on ne peut pas seulement se fonder à savoir si le salarié s'est vu notifier son courrier d'interdiction de conduire, mais en outre l'envoi aux conducteurs concernés de ce type de courriers prend beaucoup de temps : entre 2 et 4 mois.

Pendant ce délai, juridiquement, le salarié peut conduire. L'employeur adoptant une mesure conservatoire à son encontre commet donc une faute au regard des règles du droit du travail. Le salarié pourrait alors réclamer le paiement de ses salaires, voire même envisager une prise d'acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur.

La réponse actuelle des pouvoirs publics n'est pas satisfaisante : le salarié ne pourrait formuler aucun grief à son employeur mais devrait se rapprocher de la préfecture pour connaître sa situation.

Jurisprudence attestant de la nécessité pour l'employeur d'user de son pouvoir disciplinaire contre un salarié ayant conduit avec son solde de points nul :

**La chambre sociale de la Cour de cassation a rendu, le 21 novembre 2012**, un arrêt illustrant la difficulté pour l'employeur d'user de son pouvoir de direction lorsque le permis du salarié est invalide,

et ce principalement en raison d'une défaillance de l'Etat.

En l'espèce, un conducteur routier d'une entreprise de transport avait commis 9 excès de vitesse, dont 5 dans le cadre de sa vie privée et 4 au cours de trajets effectués pour le compte de l'entreprise de transport. Chaque infraction a eu pour effet de supprimer des points. Le cumul de tous ces points perdus a conduit à un solde de point nul : le permis de conduire a donc été annulé.

L'employeur a, en conséquence, procédé au licenciement du salarié pour faute grave puisqu'il ne l'avait pas informé de sa situation, comme le prévoient les dispositions conventionnelles issues du protocole d'accord du 13 novembre 1992.

Il résulte de ces dispositions que l'invalidation du permis de conduire d'un conducteur routier n'entraîne pas en tant que telle la rupture de son contrat de travail à condition qu'il ait immédiatement informé son employeur de la mesure dont il a fait l'objet (à savoir le premier jour de travail suivant celui où la mesure lui a été notifiée). Ces dispositions permettent au salarié de suspendre son contrat de travail pour effectuer un stage de formation pour récupérer des points sur son permis de conduire.

Le conducteur routier a contesté son licenciement en soutenant :

-que, d'une part, il n'était pas en mesure d'informer l'employeur de son annulation de permis de conduire parce qu'il n'avait pas reçu le courrier de la préfecture qui l'informait de l'invalidation de son permis de conduire ;  
-et que, d'autre part, parce que c'est l'employeur qui avait reçu les avis de contraventions pour les infractions commises durant le temps de travail et il n'en avait pas informé son salarié en temps utile.

La Cour de cassation a donné gain de cause au salarié et considéré que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse. La Haute Juridiction a relevé que le conducteur n'avait aucune idée de son solde de points et que cette situation était notamment imputable à son employeur. Les juges ont donc considéré qu'aucune faute professionnelle susceptible de justifier son licenciement n'avait été commise.

#### **Arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 21 novembre 2012 :**

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000026675450/>

A RAPPELER : il existe aujourd'hui un dispositif numérique- un téléservice appelé «Mes Points Permis», pour le salarié, lui permettant de consulter à tout moment son solde de points. Les entreprises pourraient utilement (même si elles ne pourront pas connaître le solde de points du salarié) rappeler aux personnels de conduite l'existence de ce dispositif et les inviter à s'y rendre périodiquement.

Toute information émise par l'entreprise en la matière sera de nature à (un peu) la sécuriser. Il aurait été intéressant de savoir, dans le litige évoqué plus haut, ce qui se serait passé si l'employeur avait invoqué la négligence du salarié dans la consultation (ou l'absence de consultation) du téléservice «Mes Points Permis».

En dépit des propos de la DSR consistant à soutenir que le salarié devrait se retourner vers la préfecture et non contre son employeur, si le salarié décide de saisir la juridiction prud'homale, aucune disposition spécifique légale ou réglementaire ne prévoit qu'un tel recours serait frappé d'irrecevabilité. Le risque d'un contentieux prud'homal est donc réel alors même que la mesure conservatoire de l'employeur sera fondée sur la préservation de la sécurité routière.

#### **D) La responsabilité civile de l'employeur (faute inexcusable) en droit de la sécurité sociale**

Il est aussi possible de tourner par l'absurde le raisonnement si l'on se place du côté du salarié. De récents jurisprudences ont montré que ce type de considération méritait d'être pris en compte.

Le salarié, même s'il est disciplinairement responsable du défaut d'information à son employeur de l'impossibilité qu'il a de conduire (à cet égard, les dispositions de la convention collective n'imposent au salarié d'informer son employeur qu'à partir du moment où une mesure de suspension ou de retrait lui a été notifiée) , qui continue à le faire et engendre un accident qui provoque des blessures, peut-il

tenter d'engager la faute inexcusable de son employeur en arguant du fait que celui-ci, soit connaissait l'état d'invalidité de son permis de conduire et n'a rien fait pour assurer son obligation de sécurité ?

Dans un arrêt du 16 novembre 2023, (Cass. Soc., 16 novembre 2023, pourvoi n°22-10357), la Cour de cassation a reconnu l'existence d'une faute inexcusable au bénéfice d'un chauffeur/livreur qui avait alerté son employeur sur son état de fatigue.

Les faits étaient les suivants : le 10 novembre 2016, un salarié a informé son employeur de son état de fatigue lié à l'absence de repos durant la nuit et lui a fait part d'un risque d'accident auquel il se trouvait exposé au regard de son poste de chauffeur.

Malgré cette alerte, le chauffeur est parti effectuer en tournée de livraison et a été victime d'un accident de la route avec le véhicule de son employeur le jour même. Il a alors été pris en charge au titre de la législation professionnelle et a sollicité, en parallèle, la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur.

Le salarié a fondé cette demande sur l'absence de prise en compte par l'employeur de son état de fatigue, lequel était attesté par la production d'une ordonnance des urgences pédiatriques de la veille pour son enfant ainsi que par les attestations de deux collègues. Le tout était d'ailleurs corroboré par une attestation produite par l'employeur lui-même.

La Cour d'appel a reconnu l'existence d'une faute inexcusable au motif que le poste de conducteur nécessite «*un état de vigilance particulièrement soutenu*» et que le salarié avait signalé à son employeur une situation de nature à le mettre en danger compte-tenu de son état de fatigue. Dès lors, pour les juges du fond, le bénéfice de la faute inexcusable était de droit.

La Cour de cassation a validé la position de la Cour d'appel en indiquant qu'il n'y avait pas lieu de rechercher si le salarié avait sollicité ou exercé son droit de retrait (qui était l'un des moyens soulevés par l'employeur) mais aussi que le lien était établi entre la fatigue signalée et les fautes de conduite de la victime à l'origine de l'accident.

Le pourvoi de l'employeur est rejeté et la faute inexcusable reconnue.

Même si l'on peut discuter de l'absence de réaction de l'entreprise, la solution retenue apparaît assez sévère pour l'employeur, d'autant que le conducteur avait été condamné par le tribunal correctionnel pour violation manifestement délibérée d'une obligation de prudence ou de sécurité et en particulier pour avoir effectué un dépassement sans visibilité suffisante à l'approche d'un virage, franchissant à cet effet une ligne continue, le tout à une vitesse excessive et égard aux circonstances en l'espèce (chaussée mouillée et virages) ; faits qui auraient été à l'origine de l'accident.

La solution est quelque peu déresponsabilisante pour le salarié.

## **2/ Les risques de mise en cause de la responsabilité pénale de l'entreprise**

Les principes sont clairs : si un défaut de mesures de prévention dans le domaine des déplacements routiers est à l'origine d'un accident de la route au travail, l'employeur sera personnellement mis en cause sur le plan pénal.

Des poursuites pénales pourront notamment être engagées contre l'employeur pour homicide ou blessures involontaires (sur le fondement des articles [121-3](#), [221-6](#), [222-19](#), [R.625-2](#), [R. 622-1](#) du Code pénal) si par ses manquements il a créé ou laissé créer une situation dangereuse ayant rendu possible la survenance de l'accident.

Les juges rechercheront s'il a commis une faute d'imprudence, une faute de négligence ou s'il a consciemment fait prendre des risques au salarié.

*Ex : À titre d'illustration, un défaut d'entretien du véhicule conduit par le salarié ou une charge de travail excessive du conducteur, à l'origine de l'accident, pourraient caractériser une faute de l'employeur.*

Comment le dispositif Vérif Permis sera-t-il regardé dans ce telles situations ? Officiellement, il s'agit d'un mécanisme facultatif. Il ne saurait donc en principe pas pouvoir être reproché à une entreprise de ne pas y recourir.

On peut imaginer qu'il puisse être reproché à un employeur de :

- ne pas avoir utilisé Vérif Permis, système qui lui permet, même en payant, de vérifier de l'état de validité des permis de conduire de ses personnels de conduite dans une périodicité moindre que les systèmes d'entreprises, où la présentation de permis en cours de validité est exigée tous les mois, 3 mois, 6 mois voire annuellement et donc d'avoir commis une faute d'imprudence ou de négligence ;
- d'avoir constaté, en utilisant Vérif Permis, que le permis de conduire de l'un de ses conducteurs était invalide sans toutefois l'avoir écarté de l'activité de conduite.

La responsabilité pénale de l'employeur ne sera naturellement pas automatique et dépendra des circonstances d'espèce, mais ce mécanisme, bien que facultatif, bénéficie du «tampon» de l'Etat et se trouve donc doté d'une certaine autorité.

En d'autres termes, bien que la responsabilité pénale de l'entreprise ne soit pas une responsabilité recherchée par principe, la mise en place de Vérif Permis créé les conditions d'une appréciation plus discrétionnaire de la part des juges qu'elle ne l'est aujourd'hui (où pouvait être regardée la périodicité des vérifications ou encore la validité du dispositif mis en place par l'entreprise).