

Mouvement
des **Entreprises**
de **France**
93+94 - Est Parisien



Contraventions routières

VANESSA LABBOZ
RESPONSABLE JURIDIQUE
VLABBOZ@MEDEF9394.ORG

SÉBASTIEN VANNEROT
DÉLÉGUÉ GÉNÉRAL
SVANNEROT@MEDEF9394.ORG

LES CONTRAVENTIONS ROUTIÈRES

Saviez-vous qu'un irritant du quotidien – tel que les contraventions routières - peut rapidement devenir un gros problème, voire se transformer en crise financière, fiscale et humaine, s'il n'est pas géré de manière attentive et rigoureuse par les employeurs ? Une contravention routière – non traitée ou mal traitée – peut, par effet boule de neige, se transformer en une amende très salée, entraîner des procédures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement ainsi qu'un contrôle URSSAF se terminant généralement par un redressement. La vigilance est donc de mise !

Introduction

Le principe de la responsabilité pénale personnelle est posé par l'article L.121-1 du Code de la Route qui dispose ce qui suit : « *le conducteur d'un véhicule est responsable pénalement des infractions commises par lui dans la conduite dudit véhicule* ». Tout collaborateur de l'entreprise assume donc personnellement la responsabilité des infractions dont il est l'auteur : paiement des amendes et perte de points liée aux infractions dont il serait responsable.

Par conséquent, quelle que soit la situation rencontrée, les infractions mettant directement en cause un comportement du salarié (notamment excès de vitesse, conduite en état d'ivresse, défaut de ceinture de sécurité, dépassement non autorisé, stationnement non autorisé...) présentent un caractère personnel, y compris les infractions au stationnement.

Ainsi, le paiement par l'entreprise des contraventions routières imputables au comportement au volant de leurs salariés n'est pas anodin ; il peut avoir des impacts financiers importants, car l'URSSAF considère qu'il s'agit d'un avantage en nature pour le salarié, soumis à charges sociales. Si l'entreprise procède simplement au paiement ou au remboursement de ladite contravention, elle risque alors un redressement URSSAF. Cette position de l'URSSAF a été consacrée par un arrêt de la Cour de Cassation en date du 14 février 2019 (Cass. 2e civ., 14 février 2019, n°17-28.047).

Lorsque l'auteur des infractions n'est pas connu et que le Code de la Route requiert qu'il le soit, ce dernier prévoit en ses articles L.121-2 et suivants du Code de la Route que la responsabilité pécuniaire du titulaire du certificat d'immatriculation (la « carte grise ») sera alors recherchée et, en l'absence de dénonciation du conducteur, condamnée à payer une amende de 5ème classe par infraction (soit 3.750 €).

Une attention toute particulière est donc de mise car les codes de la route, du travail et de la sécurité sociale ne sont ni homogènes ni cohérents sur le sujet et encore moins compatibles avec l'approche économique et pragmatique que pourraient avoir certains chefs d'entreprise en privilégiant l'efficacité au détriment de certaines dispositions légales et positions jurisprudentielles.

1 L'essentiel à retenir

Même si le Code de la Route distingue bien la responsabilité du conducteur de celle du titulaire du certificat d'immatriculation, il en est différemment des URSSAF qui considèrent - sauf exceptions dûment justifiées - que chaque contravention est nécessairement rattachée au comportement personnel d'un salarié. La prise en charge de la contravention par l'entreprise (paiement direct ou remboursement) doit être assimilée à un avantage en nature, et dès lors soumise à cotisations et charges sociales.

Pour mémoire, il n'est désormais plus possible pour l'entreprise :

- depuis 2017, de couvrir l'identité d'un conducteur ayant commis une infraction routière entraînant la perte de points, sauf à mettre en jeu la responsabilité pénale du dirigeant de l'entreprise titulaire du certificat d'immatriculation ;
- depuis 2019, de prendre à sa charge ou de rembourser des contraventions routières ou amendes de stationnement (FPS).

2 Les différentes infractions

2.1 Contrôle routier

Il s'agit là du cas classique qui ne pose pas de difficultés car le conducteur fait alors l'objet d'une arrestation par les forces de police ou de gendarmerie qui, dès lors, dressent directement le procès-verbal auprès du contrevenant. Le conducteur est alors déjà identifié.

2.2 Infractions constatées par un système automatisé

2.2.1 Obligation de désigner le conducteur

Depuis le 1^{er} janvier 2017, l'article L121-6 du code de la route prévoit que, lorsqu'une infraction routière 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 désigner la personne physique qui conduisait ce véhicule au moment de l'infraction.

En d'autres termes, le représentant légal d'une personne morale (par exemple le dirigeant d'une société) a l'obligation de désigner la personne physique (par exemple un de ses employés) qui conduisait un véhicule immatriculé au nom de la personne morale (véhicule de fonction ou de société) au moment où l'infraction a été constatée par un appareil de contrôle ou un radar automatique. Si le représentant légal est lui-même conducteur du véhicule, il est dans l'obligation de s'auto-désigner avant de contester ou payer l'amende.

Suite à la désignation du conducteur par la société, un nouvel avis de contravention est émis au nom de la personne physique responsable de l'infraction et non plus à celui de l'entreprise ou de son représentant. L'amende, et le retrait de

points le cas échéant, sont alors réorientés vers la personne physique désignée.

En cas de non-désignation du conducteur ayant commis l'infraction, le représentant de la personne morale reçoit une amende forfaitaire supplémentaire (qui peut être majorée) en plus de l'amende initiale.

L'obligation de désignation vise ainsi à responsabiliser les représentants légaux et les conducteurs de véhicules appartenant à des personnes morales.

Depuis l'instauration du système de contrôle automatisé, au début des années 2000, il était fréquent que les conducteurs ayant commis une infraction au volant d'un véhicule appartenant à une personne morale échappent au retrait de points. Il arrivait même que la personne morale paie l'amende en lieu et place du contrevenant. Un tel procédé était déresponsabilisant non seulement pour l'auteur de l'infraction, mais aussi pour l'organisme qui l'emploie. Il met en danger la vie des conducteurs et celle des autres usagers de la route en cautionnant le non-respect des règles du code de la route.

2.2.2 Qui est concerné par cette obligation ?

L'obligation de désignation concerne les représentants légaux de toute personne morale, comme par exemple :

- société anonyme (SA) ;
- société à responsabilité limitée (SARL) ;
- société par actions simplifiées (SAS) ;
- entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée (EURL) ;
- associations ;
- collectivités locales ;
- établissements publics...

De la même façon, les gestionnaires de flotte automobile sont concernés par l'obligation de désignation des conducteurs responsables des infractions : représentant légal d'une flotte automobile de petite taille (1 à 10 véhicules), de taille moyenne (plus de 10 véhicules) ou de grande taille (plus de 1000 véhicules).

2.2.3 Cas des entrepreneurs en nom propre

Les entrepreneurs individuels ne sont plus soumis à l'obligation de désignation dans certains cas. L'arrêt n°530 du 21 avril 2020 (19-86.467) de la Cour de Cassation précise que l'obligation de désignation ne s'applique pas aux entrepreneurs individuels à condition que leur véhicule soit bien immatriculé à leur nom (personne physique) et non pas celui de leur société (personne morale).

Dans ce cas, les entreprises individuelles ou entreprises en noms propres (les artisans, commerçants, agriculteurs, etc.), les professions libérales (médecins,

infirmières, avocats, architectes, etc.) et les auto-entrepreneurs n'ont plus l'obligation de s'auto-désigner en cas d'infraction.

Cependant, depuis la loi n°2021-401 du 8 avril 2021, dans le cas où le véhicule a été immatriculé au nom d'une personne morale (société), les entrepreneurs doivent en revanche désigner le conducteur responsable de l'infraction (y compris eux-mêmes) en tant que représentant légal de personne morale.

2.2.4 Quelles sont les infractions concernées par la désignation ?

Il s'agit de 12 infractions constatées « par ou à partir des appareils de contrôle automatiques » homologués (article L.130-9 du code de la route) et 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 l'arrêt, le stationnement et 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;
- au port du casque pour les usagers de deux roues;
- le défaut d'assurance.

2.2.5 Formalisme de la désignation du conducteur

A réception de l'avis de contravention, l'entreprise doit désigner le conducteur (nom, prénom, adresse, référence du permis) à l'autorité mentionnée sur l'avis de contravention et ce, dans les quarante-cinq (45) jours suivant l'envoi de l'avis de contravention.

Si l'entreprise n'indique pas l'identité du conducteur ou **ne fournit pas correctement l'ensemble des informations (numéro de permis ou lieu de délitance incorrect(s) par exemple)**, elle risque une amende supplémentaire de 4^e classe (jusqu'à 3.750 euros), en sus de l'amende initiale, qu'elle ait été payée ou non. **Le seul fait de payer l'amende initiale ne suffit pas à éteindre les poursuites qui doivent nécessairement s'achever par un retrait de points ou une ou plusieurs amendes dressées à l'encontre du dirigeant et/ou de la personne morale.**

Exemple : une infraction pour un excès de vitesse inférieur à 20 km/h (hors agglomération) entraînant une amende forfaitaire de 68 euros et le retrait d'un (1) point sur le permis de conduire, si elle n'est pas traitée correctement et dans les délais, peut entraîner :

- une amende de 750 € adressée au représentant légal, personne physique, amende qu'il devra payer sur ses deniers personnels au risque, sinon, d'un abus de bien social; et
- une amende pouvant aller jusqu'à 3.750 € adressée à la personne morale.
- l'amende initiale de 68 € majorée à 180 € dont le représentant légal est seul redevable sur ses deniers personnels (articles L121-2 et L121-3 du code de la route) à défaut d'une désignation.

2.3 Forfaits Post Stationnement et infractions de stationnement

« Le temps c'est de l'argent ». La logique économique nous conduit donc intuitivement à accepter, lorsque cela se justifie, de payer de temps à autre quelques contraventions ou FPS (Forfait Post-Stationnement) liées au stationnement plutôt que d'appliquer strictement le Code de la Route.

Cette tolérance des URSSAF a pris fin en 2019 avec l'arrêt précité.

Désormais en cas de prise en charge par l'employeur des contraventions relatives aux infractions à la réglementation sur le stationnement des véhicules ou sur l'acquittement des péages infligées au salarié dans le cadre de l'utilisation de son véhicule personnel ou du véhicule de l'entreprise, les sommes en cause doivent être considérées comme un avantage versé en contrepartie ou à l'occasion du travail et être soumises à cotisations et contributions sociales en qualité de rémunération, peu important les conditions dans lesquelles l'amende a été infligée.

La difficulté d'application réside dans le fait que le FPS est libellé au nom du titulaire du certificat d'immatriculation (entreprise) mais que **le paiement de celui-ci doit être réalisé volontairement par le salarié car, d'une part, toute retenue sur salaire à l'initiative de l'employeur est interdite et que, d'autre part, il n'existe aucun système de désignation permettant aux entreprises de s'affranchir de leur responsabilité pécuniaire.**

2.4 Infractions liées au mauvais fonctionnement du véhicule

Le mauvais fonctionnement du véhicule relève de la responsabilité du titulaire de la carte grise, c'est donc au titulaire de la carte grise qu'incombe le paiement de la contravention.

Ainsi, lorsque l'entreprise reçoit des contraventions liées au mauvais fonctionnement du véhicule mis à disposition du salarié (défaut de feux stop, absence de contrôle technique...), il lui appartient de s'acquitter de cette contravention.

Dès lors que le salarié utilise son véhicule personnel, il devra satisfaire à son obligation de payer la contravention liée au mauvais fonctionnement de son propre véhicule, l'employeur n'étant en rien responsable. Le paiement ou remboursement par l'employeur de ces infractions constituerait donc la prise en charge d'une dépense personnelle, et le montant correspondant serait un élément de rémunération soumis à cotisations et contributions sociales.

3 Risques et conséquences

Prendre à la charge de l'entreprise les contraventions liées à l'utilisation des véhicules personnels ou professionnels relève désormais, du point de vue des URSSAF, des pratiques d'un temps révolu, sauf cas très particuliers.

Les mots contraventions, amendes ou forfaits-post-stationnement (FPS), même s'ils ont chacun leurs propres définitions, sont ici utilisés indifféremment dans ce contexte.

Il est toujours possible d'argumenter, en cas de contrôle URSSAF, en justifiant le paiement par la faiblesse du nombre de contraventions payées par l'entreprise eu égard à la flotte de l'entreprise, les difficultés à stationner dans la zone géographique concernée, les contraintes économiques liées au temps nécessaire pour trouver un stationnement disponible, aux frais de carburant ou encore la pollution générée. Le contrôleur URSSAF pourrait peut-être être sensible à vos développements, cependant les probabilités demeurent extrêmement faibles.

Les URSSAF de ce point de vue ne sont ni économistes, ni pragmatiques, ni écologistes... Le contrôleur ne pourra toutefois faire preuve de bienveillance ou apprécier le caractère exceptionnel de la prise en charge de certaines amendes que si, et uniquement si, le reliquat des amendes reçues par l'entreprise et non prises en charge par cette dernière est rigoureusement suivi, géré et documenté.

En tout état de cause, les sommes caractéristiques des amendes, contraventions et FPS attirent particulièrement l'oeil exercé des contrôleurs URSSAF, tout comme le compte 6712 « pénalités, amendes fiscales et pénales ». Les sommes caractéristiques qui peuvent éveiller les soupçons sont notamment et sans être limitatives : 11 €, 35 €, 68 €, 135 €, 200 €, 750 € et 3.750 € et leurs variantes majorées ou minorés). A noter toutefois que le montant des FPS dépend lui de chaque ville (ex de Paris : 75 € minorés à 50 €).

3.1 Qualification d'avantage en nature

Le montant de la prise en charge des contraventions par l'entreprise doit, au regard des règles URSSAF, être considéré et traité comme un avantage en nature, à savoir soumis à charges sociales et à l'impôt sur le revenu. Chaque partie prenante concernée est donc perdante, à la fois l'entreprise (coûts supplémentaires en raison des charges sociales) et le salarié (impôt sur le revenu supplémentaire sur l'avantage en nature).

3.2 Déductibilité fiscale

Pour mémoire et en raison de la dépenalisation en 2015 (Décret n° 2015-557 du 20 mai 2015 relatif à la redevance de stationnement des véhicules sur voirie prévue à l'article L. 2333-87 du code général des collectivités territoriales) des amendes pour défaut de paiement du stationnement, les FPS sont légalement

déductibles du résultat fiscal.

Toutes les autres amendes ou contraventions routières et plus généralement les pénalités et amendes infligées par une autorité administrative (ex : URSSAF, DGFIP, DGCCRF, douanes), ne sont (évidemment) pas déductibles du résultat fiscal.

3.3 Compensation fiscale

A l'inverse, si les amendes, contraventions et FPS ne sont pas réglées dans les délais et que des titres exécutoires sont émis à l'encontre de l'entreprise (parce que les salariés n'auraient pas réglé lesdites amendes), l'administration fiscale pourra compenser directement le montant des sommes dues avec les éventuels crédits ou remboursements d'IS ou de TVA...

3.4 Les risques de dérive

Qualifiés d'avantages en nature par les URSSAF, les forfaits post-stationnement (FPS) dressés à l'encontre des véhicules de l'entreprise conduits par les salariés correspondent pour autant à une charge déductible (grâce à leur dépenalisation évoquée précédemment) telle que définie par le Code Général des Impôts.

En effet, ces dépenses (FPS) :

- sont engagées dans l'intérêt direct de l'exploitation et se rattachent à la gestion normale de l'entreprise;
- correspondent à une charge effective appuyée de justifications suffisantes;
- sont comprises dans les charges de l'exercice au cours duquel elles ont été engagées.

Les salariés les plus susceptibles d'être affectés par cette mesure sont les salariés itinérants, autant de métiers en crise et en tension à l'heure actuelle (transporteurs, livreurs, techniciens de maintenance, aides à domicile, ouvriers du bâtiment pour ne citer que quelques exemples). Par ailleurs, le montant du stationnement, notamment en Ile-de-France, peut représenter une dépense de plusieurs centaines d'euros par mois, sans compter la baisse de productivité (temps perdu et frais associés).

Le risque premier de l'application de cette règle est la non-acceptabilité du coût social : serait-il accepté que le taux horaire de déplacement dans Paris par exemple soit désormais compté en centaines d'euros car il faudrait y intégrer le coût du transport (carburant), la recherche du stationnement ainsi que le coût du stationnement lui-même. L'application pure et simple de ces règles aboutirait soit à l'augmentation brutale du prix horaire de l'ensemble de ces activités, soit au risque de voir ressurgir des pratiques permettant de s'affranchir de ces mêmes règles pour tenter de conserver la productivité initiale. Il n'est pas certain que l'URSSAF, et plus généralement le pays, sorte gagnant de cette situation.

4 En pratique

Souvent négligée dans les TPE/PME, la question de la gestion de flotte automobile est pourtant un risque majeur, tant d'un point de vue juridique que financier, qui doit être pris très au sérieux car au centre de la productivité des entreprises et aux conflits d'un grand nombre de matières.

Dans le cadre des procédures internes, un gestionnaire de flotte automobile (GFA) devra être impérativement désigné et devra, en collaboration avec les ressources humaines, prendre les bonnes décisions.

4.1 Lors de l'embauche

Pour les salariés dont les fonctions nécessitent la conduite d'un véhicule, l'employeur se doit de prendre plusieurs précautions lors de l'embauche :

- vérifier le permis de conduire du salarié dans la catégorie du véhicule visé;
- prendre les références du permis de conduire qui seront nécessaires en cas de contravention routière qui devra être mise à la charge du salarié; **il est recommandé d'inscrire en toutes lettres les références du permis de conduire dans le corps du contrat de travail;**
- exiger du salarié une déclaration sur l'honneur attestant de la validité de son permis de conduire;
- il est recommandé de prévoir dans le contrat de travail ou le règlement intérieur l'obligation pour le salarié :
 - de fournir régulièrement la preuve de validité de son permis de conduire, ainsi que lors de toute demande de l'employeur;
 - de prévenir immédiatement l'employeur de toute suspension ou retrait de son permis de conduire.

Le nombre de points détenus sur le permis de conduire du salarié constitue en revanche une information confidentielle dont l'employeur n'a donc pas le droit de s'enquérir.

4.2 Gestion de flotte de véhicule

Lorsque plusieurs salariés utilisent un même véhicule de société, il est primordial d'assurer la traçabilité de l'utilisation du véhicule par chaque salarié, afin de pouvoir identifier le salarié qui a commis l'infraction routière et qui doit s'acquitter de la contravention routière afférente.

Il est donc indispensable de mettre en place un carnet de bord ou toute solution digitale permettant d'identifier le salarié concerné **à tout moment**, y compris dans des situations où la question ne devrait théoriquement pas se poser (exemple de l'utilisation de véhicule de service en dehors du temps de travail par exemple).

Le fait de ne pas pouvoir identifier le salarié concerné ne permet pas à l'employeur de s'exonérer de ses obligations que ce soit vis-à-vis du Code de la Route ou des URSSAF. En effet, l'administration (dont l'URSSAF) considère que

l'impossibilité pour la société de déterminer le conducteur du véhicule est due à un dysfonctionnement interne.

Une attention toute particulière devra être portée à l'utilisation des véhicules par les personnes en CDD et les intérimaires.

4.3 Politique d'utilisation des véhicules

Il est recommandé de mettre en place une charte d'utilisation des véhicules d'entreprise. Plusieurs points doivent y être impérativement abordés :

- les critères d'attribution d'un véhicule;
- les règles de sécurité et les interdictions;
- les modalités d'utilisation du véhicule à titre privé;
- la zone géographique où l'utilisation du véhicule est autorisée;
- les conducteurs habilités à conduire le véhicule et les passagers pouvant être pris en charge;
- l'entretien et la réparation du véhicule;
- le nombre maximum de kilomètres sur une période donnée;
- la limite budgétaire de carburant sur une période donnée;
- les outils pour accompagner les collaborateurs sur la route, y compris la géolocalisation;
- les règles en matière de contraventions routières;
- la procédure en cas d'accident, de panne ou de vol;
- la police d'assurance couvrant le véhicule d'entreprise;
- la responsabilité du collaborateur en cas de contraventions;
- la restitution du véhicule en cas de suspension ou de rupture du contrat de travail.

4.4 Retrait ou suspension de permis

Il arrive que le salarié fasse l'objet d'un retrait ou d'une suspension de permis de conduire pendant quelques jours ou pour des durées beaucoup plus longues. Il convient d'analyser chaque situation avec précaution.

Lorsque la détention du permis de conduire n'est pas considérée comme nécessaire à l'exécution du contrat de travail, car l'activité professionnelle du salarié n'implique pas nécessairement la conduite d'un véhicule. Par exemple, si le salarié peut se faire véhiculer par un autre salarié de l'entreprise ou peut accomplir des missions qui lui incombent mais ne nécessitant pas la conduite d'un véhicule, l'employeur a l'obligation de maintenir le salarié en poste. Il ne pourra pas arguer du retrait ou de la suspension du permis de conduire pour rompre le contrat de travail.

Si le salarié ne peut plus travailler du fait de la suspension ou du retrait du permis de conduire, car cela impacte la bonne exécution du contrat de travail et

provoque un trouble objectif au fonctionnement de l'entreprise, alors un licenciement pour cause réelle et sérieuse peut être envisagé en appliquant les procédures habituelles. L'entreprise devra rapporter la preuve d'un préjudice.

Toutefois, si la suspension du permis de conduire est de très courte durée, des solutions concertées pourront être trouvées avec le salarié, comme la prise de congés payés ou de congés sans solde, l'aménagement des horaires de travail ou du temps de travail. L'employeur peut également décider de suspendre le contrat de travail du salarié dont le permis de conduire a été suspendu, dès lors que ce permis est nécessaire à son activité professionnelle. Il n'est dans ce cas pas tenu de rémunérer le salarié.

Certaines conventions collectives comme celles des transports routiers et des VRP prévoient des dispositions particulières qu'il convient de prendre en compte.

L'employeur peut souhaiter sanctionner le comportement fautif du salarié. Dans ce cas, il convient de distinguer les infractions commises pendant le temps de travail et celles commises hors du temps de travail :

- le salarié ne peut pas être sanctionné pour des faits qui se sont déroulés pendant sa vie privée c'est-à-dire hors du temps de travail. Le motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut, en principe, justifier un licenciement disciplinaire, sauf s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail;
- si le comportement répréhensible du salarié a lieu pendant son temps de travail, l'employeur peut sanctionner le salarié au regard de la gravité de la faute considérée. La conduite en état d'ivresse ou sous l'emprise de stupéfiant peut justifier un licenciement pour faute grave.

4.5 Politique disciplinaire

Si l'entreprise devait néanmoins prendre à sa charge un certain nombre d'amendes sans les qualifier d'avantage en nature, elle devrait alors documenter rigoureusement chaque décision dans l'hypothèse d'un contrôle URSSAF. Sauf cas exceptionnels dûment justifiés (exemple d'un salarié déjà parti de l'entreprise), chaque prise en charge sera souvent associée à une procédure disciplinaire.

Même si cela relève de l'évidence économique, le simple fait que l'amende soit majorée en raison d'un défaut ou d'un refus de paiement de la part du salarié n'est malheureusement pas un motif de prise en charge de l'amende, pourtant libellée au nom de l'entreprise titulaire du certificat d'immatriculation.

Pire, l'entreprise n'a que peu de marges de manoeuvre à l'égard des salariés fautifs ou, au contraire, très au fait des règles applicables car elle est dans l'impossibilité d'obliger le salarié à s'acquitter des amendes. Une seule voie de sortie possible : le licenciement.

Il conviendrait dès lors de s'interroger sur la possibilité d'intégrer dans les chartes d'utilisation des véhicules d'une possibilité pour l'entreprise de mettre en place

un mandat de gestion (incluant un mandat de prélèvement) permettant à l'entreprise de « faire payer » les amendes directement par le compte bancaire du collaborateur ou d'imposer le dépôt d'une caution personnelle permettant à l'entreprise de faire face aux contraventions si le collaborateur venait à ne pas les payer dans les délais impartis. Une telle hypothèse est aujourd'hui juridiquement impossible mais, en tout état de cause, la situation actuellement - soumise à tant d'injonctions contradictoires - n'est pas tenable pour les entreprises.

Conclusion

L'une des rares solutions légales consisterait, dans les entreprises où le nombre d'infractions au stationnement est limité, à ce que le chef d'entreprise assume l'ensemble des amendes et s'acquitte de l'avantage en nature correspondant... Même si cette solution serait juridiquement acceptable, elle ne le serait pas d'un point de vue économique.

La gestion rigoureuse de ce sujet au sein de grandes flottes automobiles risque de déborder rapidement sur le champ du dialogue social sur des questions telles que la mise à disposition de moyens de paiement auprès des salariés, la mise en place d'avance de frais, la non-régularité des notes de frais associés et la perte des justificatifs, la mise en place de systèmes collectifs de paiement et leur contrôle, l'absence d'uniformité des applications de paiement de stationnement des villes (un seul système ne peut pas couvrir la France entière), le distinguo entre temps personnel et temps professionnel et enfin les questions de respect de la vie privée et de l'utilisation des FPS comme preuve dans le cadre de procédure disciplinaire, etc.

Pourquoi faire simple lorsque l'on peut faire compliqué ?

LIMITATION DE RESPONSABILITÉ

Cette note est mise à disposition à titre indicatif, elle ne saurait remplacer une consultation juridique. A jour au 9 septembre 2022.

TABLE DES MATIÈRES

Introduction	2
1 L'essentiel à retenir	3
2 Les différentes infractions	3
2.1 Contrôle routier	3
2.2 Infractions constatées par un système automatisé	3
2.2.1 Obligation de désigner le conducteur	3
2.2.2 Qui est concerné par cette obligation?	4
2.2.3 Cas des entrepreneurs en nom propre	4
2.2.4 Quelles sont les infractions concernées par la désignation?	5
2.2.5 Formalisme de la désignation du conducteur	5
2.3 Forfaits Post Stationnement et infractions de stationnement	6
2.4 Infractions liées au mauvais fonctionnement du véhicule	6
3 Risques et conséquences	7
3.1 Qualification d'avantage en nature	7
3.2 Déductibilité fiscale	7
3.3 Compensation fiscale	8
3.4 Les risques de dérive	8
4 En pratique	9
4.1 Lors de l'embauche	9
4.2 Gestion de flotte de véhicule	9
4.3 Politique d'utilisation des véhicules	10
4.4 Retrait ou suspension de permis	10
4.5 Politique disciplinaire	11
Conclusion	12

Mouvement
des **Entreprises**
de **France**
93+94 - Est Parisien



ORGANISATION PATRONALE INTERPROFESSIONNELLE
TERRITORIALE & REPRÉSENTATIVE FONDÉE EN 1927

SEINE-SAINT-DENIS | VAL-DE-MARNE

WWW.MEDEF9394.ORG