



Dirigeants et PV , ne dénoncez pas les salariés !

Actualité législative publié le 06/10/2015, vu 3782 fois, Auteur : [Maitre Vanessa FITOUSSI](#)

Le 2 octobre 2015 s'est réuni un nouveau comité interministériel de la sécurité routière qui va créer une amende de non dénonciation du salarié , une fausse bonne idée...

Le 2 octobre 2015 s'est réuni un nouveau comité interministériel de la sécurité routière sous la responsabilité de Manuel VALLS dont l'objectif est l'intensification de la lutte contre les comportements dangereux, la protection des usagers les plus vulnérables, l'évolution d'une législation pour la sécurité routière et l'égalité des usagers de la route devant la loi.

[22 mesures sont proposées, toutes naturellement dans un cadre d'un renforcement de la répression. Certaines sont opportunes, d'autres parfaitement ridicules.](#)

Nous nous intéressons à l'aspect permis de conduire au sein de l'entreprise et aux obligations du dirigeant vis-à-vis de ses salariés avec deux mesures visées :

- premièrement, rendre obligatoire la dénonciation d'un salarié ayant commis une infraction au Code de la route en créant une contravention spécifique de quatrième classe avec 650 euros d'amende
- et, deuxièmement, donner la possibilité à certains employeurs de connaître la validité du permis de conduire des salariés alors qu'à ce jour, le solde de point de permis est réservé à une consultation confidentielle sur la base de ce code secret remis personnellement sur présentation d'une pièce d'identité nationale.

Ces deux mesures vont dans un sens très désagréable de délation et n'auront pas, selon nous, une quelconque efficacité si ce n'est de créer un climat de tension de plus dans l'entreprise et un pouvoir de contrainte et de subordination de l'employé par rapport à son employeur, complémentaire et parfaitement illégitime.

Rendre la dénonciation obligatoire, pourquoi faire ?

Cette mesure est parfaitement dénuée de fondement dès lors que le principe même du droit à la contestation des infractions empêche la dénonciation obligatoire.

En effet, lorsqu'un dirigeant d'entreprise reçoit un permis de conduire, il a la possibilité, soit de dénoncer son salarié, soit de payer l'amende, soit éventuellement de contester en cochant la case

numéro 3 sur la requête en exonération en demandant la requalification dès lors qu'il n'est pas en mesure d'identifier le conducteur.

Cette possibilité existera toujours même s'il existe une contravention de 650 euros lorsqu'il ne dénoncera pas le salarié.

Le dirigeant peut toujours opter pour une non-dénonciation et rentrer dans un régime de contestation systématique des PV et notamment demander la rectification dès lors qu'il n'est pas en mesure d'identifier le conducteur ou qu'il ne le veut pas pour ne pas lui faire perdre son permis de conduire.

Cette pression exercée sur l'employeur via la possibilité qu'une amende si l'on ne dénonce pas le salarié et donc un pouvoir de contrainte extrêmement désagréable est injustifiée. Il oblige à la dénonciation au lieu de laisser apprécier en fonction de la réalité des entreprises la possibilité, un, d'identifier les conducteurs, deux, d'éventuellement ne pas mettre le salarié en grande difficulté.

Pour notre part, nous maintenons la politique auprès de nos dirigeants clients qui consiste à les inviter à contester systématiquement tous les PV en demandant la requalification et laisser la personne morale payer l'infraction et sauver les points du salarié et de l'employeur.

Cette mesure de rendre la dénonciation obligatoire pose également énormément de difficultés pratiques. Comment va-t-on identifier avec certitude le conducteur dans les entreprises où il y a des flottes de véhicules avec de très nombreux véhicules, des kilomètres et des kilomètres conduits par des chauffeurs multiples à des endroits différents ? Va-t-il y avoir un fichier ? Le juge aura-t-il accès à ce fichier ? Tout ceci, sur le point pratique, paraît irréalisable.

Cette mesure est également contraire au principe qui existe déjà de responsabilité de l'employeur parce que l'employeur, juridiquement, peut perdre ses points dès lors qu'il répond des infractions de ses salariés. Lorsque le PV arrive au nom de l'employeur, il suffira à l'administration d'appliquer la loi telle qu'elle existe et de faire perdre les points au salarié pour le sensibiliser sur une gestion des risques au sein de son entreprise.

Rajouter une contrainte comme une amende spécifique pour mettre systématiquement une dénonciation est donc un effet d'annonce et un pouvoir de contrainte et de subordination complémentaire accordé illégalement à l'employeur.

Le respect de la vie privée du salarié conducteur

Sur la deuxième mesure, donner la possibilité à certains employeurs de connaître le solde du permis de conduire, là encore où est le respect de la vie privée des employeurs ? Où est la frontière entre le droit au respect de la vie privée et les besoins de l'entreprise ?

L'employeur est tout à fait à même de laisser au sein du contrat de travail une obligation d'avoir un permis de conduire valide et d'en tirer les conséquences dès lors que le permis est invalidé. Il n'a pas besoin au préalable d'aller vérifier le solde de points de chaque salarié pour le mettre plus en difficulté et encore une fois, pour le mettre dans un pouvoir de subordination ou de pression, voire d'oppression lorsque son permis de conduire sera sur un capital de points extrêmement faible.

Ces mesures entraînent donc une précarisation du salarié, parfaitement dépendant de l'employeur sur la gestion de son permis de conduire. Elles sont parfaitement injustifiées et, encore une fois, l'administration peut, si elle veut, en responsabilisant l'employeur, appliquer la loi telle qu'elle existe et faire perdre des points au dirigeant.

Or, on le sait, les dirigeants ne perdent pas souvent leurs points lorsqu'il reçoit le PV pour des raisons que l'on ignore. L'administration ne recherche pas le dirigeant sur sa responsabilité pénale. Soit, on est dans une logique de contestation systématique, ce que nous recommandons aux entreprises et on sauve les points. Soit, on accepte le principe de responsabilisation en tant que chef d'entreprise de la gestion des risques au sein de son entreprise, notamment des risques sur la route et on perd les points tels qu'ils sont définis.

L'amende encore une fois nous paraît un excès de zèle, un de plus ?

[CONTESTEZ VOS PV : Cabinet264@gmail.com](mailto:Cabinet264@gmail.com)

[@vfitoussi.](http://Récupérez votre permis de conduire.com)