

## COVOITURAGE /VEHICULE FONCTION :

Le salarié doit **vérifier systématiquement** son contrat de travail, ainsi que le règlement intérieur de l'entreprise, **afin de vérifier les usages qu'il peut faire monter dans son véhicule de fonction.**

S'il n'existe aucune mention relative à cette question dans ces deux documents, la meilleure solution **est d'interroger explicitement son employeur sur le sujet.**

Il est très fortement conseillé à l'employeur de revoir le règlement intérieur de l'entreprise, compte tenu *du développement de la pratique de covoiturage.*

### Pour la Cour d'Appel de Rennes 31/08/2018 : (RG n°16/05660) :

Il appartenait au salarié :

*« De tirer les **conséquences du silence du règlement intérieur**, en sollicitant l'autorisation de son employeur lequel, à cette occasion, l'aurait informé que l'assurance ne couvrait pas les personnes transportées dans un tel cadre et, par conséquent, n'aurait pas accédé à sa demande, activité qui était de toute façon interdite par le site sur lequel il était inscrit en raison de son caractère lucratif ».*  
*« Le fait de pratiquer le covoiturage avec un véhicule de fonction à l'insu de son employeur, en l'exposant à un risque compte tenu de l'absence de couverture de cette activité par l'assureur, constitue une faute justifiant le licenciement »*

*« L'utilisation d'un véhicule professionnel empêche le salarié de se retrancher derrière le caractère privé de cette activité » ; « Le salarié aurait dû tirer les conséquences du silence du règlement intérieur en sollicitant l'autorisation de son employeur lequel, à cette occasion, l'aurait informé que l'assurance ne couvrait pas les personnes transportées dans un tel cadre et, par conséquent, n'aurait pas accédé à sa demande ».*



## PREVENTION GAGNANTE BTP

### Performance Economique

Cet arrêt a jugé fondé le licenciement pour une cause réelle et sérieuse aux motifs que :

**1/** Le salarié utilisait son véhicule de fonction, sans autorisation de son employeur, pour proposer et effectuer très régulièrement des prestations de covoiturage à destination de personnes étrangère à la société pour lesquelles **il se faisait rémunérer** ;

**2 /** L'assurance automobile de l'employeur prévoyait que les véhicules assurés devaient être utilisés pour des déplacements professionnels ou privés mais ne devaient pas servir à des transports onéreux de marchandises ou de personnes, même à titre occasionnel. Ainsi, **l'assurance de l'employeur ne couvrait pas le transport des personnes effectué lors des prestations de covoiturage payantes**

**réalisées par le salarié**

**3 /** La plate-forme collaborative stipulait dans ses conditions générales de vente : que le conducteur ne devait réaliser aucun bénéfice et ***devait s'assurer que son assurance couvrait bien toutes les personnes transportées*** et les éventuelles conséquences des incidents pouvant survenir pendant les trajets.

**4/** Le salarié effectuait des prestations de covoiturage payantes et réalisait donc des bénéfices.



**PREVENTION GAGNANTE BTP**

**Performance Economique**

La Cour de cassation ne s'est jamais encore prononcée sur ce sujet.

**La Cour d'Appel de Riom (RG n°15/02104) 13/09/2016**, avait déjà reconnu le caractère fautif de l'utilisation du véhicule de fonction pour pratiquer du covoiturage à but lucratif ; les juges avaient cependant retenu que les faits reprochés « *n'avaient pas le caractère grave et sérieux impliquant la rupture du contrat de travail* », de sorte que le licenciement était sans cause réelle et sérieuse.

Celui-ci constituait, selon les juges, ***une sanction disproportionnée*** au regard notamment de la très grande ancienneté du salarié (28 ans) et du caractère récent de sa pratique du covoiturage .