

## PRATIQUER LE COVOITURAGE À BUT LUCRATIF AVEC SON VÉHICULE DE FONCTION EST UN MOTIF DE LICENCIEMENT

LE FAIT POUR UN SALARIÉ D'EFFECTUER, À L'INSU DE SON EMPLOYEUR, DES PRESTATIONS DE COVOITURAGE AVEC SON VÉHICULE DE FONCTION, L'EXPOSE À UN RISQUE COMPTE TENU DE L'ABSENCE DE COUVERTURE DE CETTE ACTIVITÉ PAR L'ASSUREUR ET CONSTITUE UNE FAUTE JUSTIFIANT LE LICENCIEMENT.

Un responsable d'agence est licencié pour avoir effectué des prestations de covoiturage avec son véhicule de fonction, via le site de mise en relation BLABLACAR. Son employeur échoue à convaincre les JUGES PRUD'HOMMAUX du bien-fondé de cette mesure disciplinaire (Cons. prud. Nantes 4-7-2016 n° 15/00408). Il obtient, en revanche, gain de cause devant la COUR D'APPEL.

Celle-ci constate d'abord que le CONTRAT D'ASSURANCE des véhicules de l'entreprise ne couvre pas les transports à titre onéreux de passagers, même occasionnels. Elle relève ensuite que les CONDITIONS GÉNÉRALES DU SITE BLABLACAR prohibent la réalisation de bénéfices par le conducteur et imposent à celui-ci de veiller à ce que les passagers soient couverts par son contrat d'assurance.

Ces constatations amènent les juges d'appel à trancher la question du CARACTÈRE LUCRATIF ou non des prestations de covoiturage en cause. Contrairement aux premiers juges, ils ne se laissent pas convaincre par les QUELQUES JUSTIFICATIFS produits par le salarié faisant état de versements de sommes d'argent à des associations. Les juges d'appel notent ainsi la disproportion entre les quelques centaines d'euros reversées sur 4 ans et les revenus estimés à partir des annonces publiées au cours de cette période (112 selon la lettre de licenciement).

Pour la cour d'appel, la pratique menée par le salarié du covoiturage à but lucratif avec le véhicule de fonction faisait courir un RISQUE à son employeur compte tenu de l'absence de couverture de cette activité par l'assureur. Dès lors, elle représentait une FAUTE constitutive d'une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Notons qu'avant le licenciement, l'employeur n'avait pas formellement INTERDIT LE COVOITURAGE, ni même communiqué à ce sujet. Cette circonstance avait incité les juges prud'homaux à invalider le licenciement de l'intéressé, l'argument de l'employeur selon lequel l'interdiction du covoiturage relevait « DU BON SENS » ne les ayant pas séduits. La position des juges d'appel est toute autre : le

règlement intérieur de l'entreprise étant silencieux sur le covoiturage, il incombait au salarié de solliciter l'autorisation préalable de son employeur.

EN PRATIQUE : malgré cette décision, il est vivement conseillé aux entreprises de FORMALISER LEUR POSITION quant au covoiturage soit dans le règlement intérieur soit dans les documents encadrant la mise à disposition de véhicule de fonctions.

POUR MÉMOIRE : une cour d'appel avait DÉJÀ RECONNU le caractère fautif de l'utilisation du véhicule de fonction pour pratiquer du covoiturage à but lucratif (CA Riom 13-9-2016 n° 05/02104). Les juges avaient néanmoins déclaré le licenciement sans cause réelle et sérieuse. Celui-ci constituait, selon eux, une SANCTION DISPROPORTIONNÉE au regard notamment de la très grande ancienneté du salarié et du caractère récent de sa pratique du covoiturage.

CÉCILIA DECAUDIN

POUR EN SAVOIR PLUS sur les motifs de licenciement : voir Mémento Social nos 47100 s.

CA Rennes 31-8-2018 n° 16/05660