

Covoiturage et travail

Le développement des mobilités durables pour les trajets domicile-travail était un objectif majeur de la loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités. L'idée était de faciliter les transports du quotidien, les rendre moins coûteux et plus propres. Dans ce contexte, le covoiturage est apparu comme un des moyens possibles pour répondre aux enjeux de sobriété énergétique et de réduction des émissions de gaz à effet de serre. Depuis lors, de nombreuses actions en faveur du covoiturage ont été engagées sur le territoire et dans les entreprises afin de développer ce moyen de transport alternatif. Or, la pratique du covoiturage dans le cadre du travail pose une série de questions en termes d'organisation, de financement et de responsabilités.

Le covoiturage ne peut pas constituer une activité professionnelle en soi

L'article L. 3132-1 du Code des transports définit le covoiturage comme l'utilisation en commun d'un véhicule terrestre à moteur par un conducteur et un ou plusieurs passagers, effectuée à titre gratuit, excepté le partage des frais, dans le cadre d'un déplacement que le conducteur effectue pour son propre compte. L'objectif premier du conducteur en covoiturage doit donc être un déplacement personnel et non pas le transport de tiers.

Les échanges financiers entre les passagers et le conducteur doivent, eux, se limiter au partage des frais de déplacement engagés par le conducteur. L'article R. 3132-1 du même code précise qu'il peut s'agir notamment des frais de carburant, des éventuels péages, de l'usure du véhicule ainsi que des primes d'assurances. Si les passagers et les conducteurs ont été mis en relation par une plateforme, la commission de cette dernière peut également faire partie des frais à partager.

Le covoiturage peut s'inscrire dans le monde du travail

Le covoiturage peut être utilisé dans le cadre d'un trajet domicile-travail et faciliter ainsi la mobilité de plusieurs salariés d'une même entreprise qui se rendent sur leur lieu de travail. Les covoiturés peuvent également être des tiers dont le lieu de travail est proche de celui du conducteur d'un point de vue géographique.

Une entreprise peut également privilégier le covoiturage dans le cadre de certains déplacements qui doivent être effectués par ses salariés en vue d'exercer leurs missions professionnelles. Elle peut alors choisir de mettre à disposition une flotte automobile et décider que l'utilisation en commun d'un véhicule sera préférée pour les missions professionnelles.

■ **Monica Ferreira,**
pôle information
juridique, INRS

L'employeur peut interdire ou imposer le covoiturage à certaines conditions

Pour ses trajets domicile-travail, l'employeur ne peut imposer à un salarié un mode de déplacement particulier. Pendant ce temps de trajet, le salarié n'est en effet pas sous la subordination de son employeur et il peut choisir librement le type de transport qui lui convient le mieux pour se rendre sur son lieu de travail. L'employeur ne peut donc pas interdire à un salarié de pratiquer le covoiturage qu'il soit conducteur ou passager pour ses trajets.

Concernant les déplacements liés à une mission professionnelle, c'est l'employeur qui décide des modes de transport à utiliser par les salariés, en fonction de son évaluation des risques, de l'analyse des coûts pour l'entreprise ou en fonction de considérations liées à l'écologie. Dans ce cadre, il pourra décider de recourir ou non au covoiturage.

L'employeur peut inciter les salariés à effectuer du covoiturage

L'article L. 1231-15 du Code des transports dispose que les entreprises d'au moins 250 salariés et les collectivités territoriales doivent faciliter, autant qu'il est possible, les solutions de covoiturage pour les déplacements entre le domicile et le lieu de travail de leurs salariés et de leurs agents.

Dans ce cadre, et pour encourager le covoiturage, les entreprises peuvent proposer une série de solutions comme l'aménagement de places de stationnement réservées aux covoitureurs, la mise en relation en interne des salariés qui proposent le covoiturage avec les salariés intéressés, un partenariat avec des plateformes internet dédiées, l'organisation d'actions de sensibilisation aux modes de transport respectant les enjeux de sobriété énergétique, le recours au covoiturage pour les déplacements professionnels qui néces-

sitent l'utilisation d'un véhicule, la prise en charge d'une partie des frais financiers, etc.

Parallèlement, l'article L.2242-17 du Code du travail a intégré les sujets de mobilité dans les négociations annuelles obligatoires sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail. Dans ce cadre, les entreprises de 50 salariés dotées d'un délégué syndical et employant au moins 50 salariés sur un même site doivent dans leurs négociations intégrer des mesures visant à améliorer la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence et leur lieu de travail, notamment en incitant à l'usage des modes de transport vertueux comme le recours au covoiturage. À défaut d'accord sur ces mesures, l'employeur a l'obligation d'élaborer un plan de mobilité sur l'ensemble de ses sites visant à assurer l'amélioration des mobilités quotidiennes des personnels des entreprises notamment par l'encouragement du recours au covoiturage ou aux

autres mobilités partagées (article L. 1214-8-2 du Code des transports).

L'employeur peut prendre en charge les frais liés au covoiturage

En application des articles L. 3261-3-1 et R.3261-13-2 du Code du travail, les déplacements domicile-travail effectués en covoiturage peuvent être en partie pris en charge par l'employeur grâce au forfait mobilités durables (FMD). Il s'agit d'une allocation forfaitaire destinée à couvrir les frais engagés par les salariés (conducteurs ou passagers) utilisant un mode de transport moins polluant, dont fait partie le covoiturage. Le FMD concerne toutes les entreprises, quel que soit l'effectif, mais sa mise en place reste facultative. Les modalités d'attribution peuvent être déterminées par accord collectif ou unilatéralement par l'employeur après consultation



© Vincent Nguyen pour l'INRS/2024

du CSE s'il existe, en cas d'absence d'accord. Le FMD est exonéré d'impôt sur le revenu pour le salarié dans la limite de 700 euros par an (800 euros s'il est cumulé avec la participation de l'employeur à un abonnement de transport en commun ou d'un service de location de vélo).

Par ailleurs, les collectivités territoriales peuvent, dans certaines conditions, verser une prime au trajet, aux conducteurs comme aux passagers qui effectuent un déplacement en covoiturage. La liste de ces incitations territoriales est consultable sur le site www.ecologie.gouv.fr/covoiturage-en-france-avantages-et-reglementation-en-vigueur.

Un salarié doit avoir l'autorisation de son employeur pour covoiturer avec un véhicule d'entreprise

L'entreprise qui met à la disposition d'un salarié un véhicule de fonction doit formaliser dans un document ses règles d'utilisation et en particulier si celui-ci peut être utilisé, pour ses trajets domicile-travail ou pour ses déplacements strictement privés. Dans ce cadre, l'entreprise décide si le covoiturage domicile-travail est autorisé ou non avec ses véhicules et dans quelles conditions. Le salarié qui ne respecterait pas les règles établies et pratiquerait le covoiturage avec un véhicule de fonction, à l'insu de son employeur, commettrait une faute passible d'une sanction disciplinaire.

Le covoiturage est couvert par l'assurance obligatoire des véhicules terrestre à moteur

L'article L. 211-1 du Code des assurances prévoit que toute personne qui conduit un véhicule à moteur doit être couverte par une assurance qui prend en charge les dommages que le conducteur ou le véhicule peut causer à des tiers, lors d'un accident. Les passagers qui voyagent en covoiturage sont couverts par cette assurance obligatoire en ce qui concerne les atteintes corporelles ou dégâts matériels dont ils pourraient être victimes. Il n'est donc pas nécessaire de souscrire une extension de garantie dans le cas d'un covoiturage.

L'article L. 113-2 du même code dispose cependant que tout conducteur est dans l'obligation de déclarer à son assureur toutes circonstances nouvelles qui auraient pour conséquences d'aggraver les risques ou d'en créer de nouveaux, sous peine de se voir opposer un refus d'indemnisation en cas de sinistre. Le conducteur (ou l'employeur du conducteur dans le cas d'un véhicule de fonction utilisé pour du covoiturage) a donc tout intérêt à déclarer, à titre préventif, le covoiturage à son assureur. Celui-ci pourra ainsi vérifier si l'usage déclaré dans le contrat d'assurance prend bien

en compte le trajet du domicile au lieu de travail qui fait l'objet de covoiturage, ou si le contrat ne comporte pas une clause de conduite exclusive (ce qui interdirait au conducteur de céder le volant à l'un des passagers).

L'assureur peut également attirer l'attention du conducteur sur la nécessité de souscrire une assurance professionnelle spécifique si le conducteur réalise un bénéfice en effectuant du covoiturage. En effet, les contrats d'assurance automobile non professionnels comportent généralement une exclusion de garantie pour le transport de personnes effectué à titre onéreux, qui relève d'une activité professionnelle.

L'accident survenu dans le cadre du covoiturage peut être pris en charge au titre des accidents de trajet ou des accidents du travail en fonction des circonstances

L'article L. 411-2 du Code de la Sécurité sociale assimile à un accident du travail, l'accident survenu au salarié, pendant le trajet d'aller et de retour entre son domicile et le lieu du travail. Il précise que ce trajet peut ne pas être le plus direct lorsque le détour effectué est rendu nécessaire dans le cadre d'un covoiturage régulier. Les travailleurs pratiquant le covoiturage pour se rendre à leur travail sont donc couverts par la législation sur les risques professionnels, qu'ils soient passagers ou conducteurs. Les dommages corporels seront indemnisés de façon forfaitaire par la caisse de Sécurité sociale, que les passagers soient des collègues de travail du conducteur ou des tiers.

Lorsque l'accident de covoiturage concerne des collègues de travail qui utilisent un même véhicule pour se rendre sur le lieu de réalisation d'une mission, il sera considéré comme étant un accident survenu pendant une mission et donc comme un accident du travail et réparé comme tel de façon forfaitaire.

Parallèlement, comme l'accident de trajet ou de travail est également un accident survenu sur une voie ouverte à la circulation publique et impliquant un véhicule terrestre à moteur, le régime propre d'indemnisation prévu par la loi de 1985 dite Badinter pourra aussi être mis en œuvre. Les articles L. 454-1 et L. 455-1 du Code de la Sécurité sociale permettent en effet au salarié passager du véhicule, ou au salarié conducteur mais non responsable de l'accident, de former un recours contre le tiers, responsable de l'accident de la route. Cette personne responsable peut être le conducteur tiers ou un de ses collègues de travail conducteur du véhicule dont il était le passager au moment de l'accident. La victime pourra ainsi obtenir une réparation complémentaire de son dommage corporel auprès de l'assureur du véhicule. ■