



Dénonciation du salarié dans le cadre d'une infraction routière La CPME interroge les dirigeants de PME

Méthodologie

Mode de recueil



L'enquête a été réalisée via l'envoi d'un questionnaire par internet.

Calendrier



Les dirigeants ont été interrogés entre le 24 août et le 10 septembre 2017.

Echantillon



La CPME a recueilli 1 586 réponses de chefs d'entreprise.

L'enquête a été adressée à l'ensemble des fédérations professionnelles adhérentes à la CPME et aux Unions Territoriales CPME.

82 %

des dirigeants interrogés affirment avoir déjà été confrontés au cas d'un salarié coupable d'une infraction routière.

Réaction du dirigeant



77 %



23 %

Plus de 3 dirigeants sur 4 donnent le nom du salarié, coupable d'une infraction routière, à l'administration.

Les raisons du dirigeant pour avoir transmis le nom du salarié à l'administration :

1	Ne veut pas aller à l'encontre de la réglementation.	610 / 61 %
2	Estime que votre entreprise n'est pas responsable et n'a pas à supporter le coût de l'amende.	314 / 32 %
3	Estime que le salarié était responsable de l'infraction routière et qu'à ce titre, c'est à lui de supporter l'amende.	303 / 30 %
4	Autre(s) raison(s)	46 / 5 %

La raison principale du chef d'entreprise de donner le nom du salarié à l'administration est de ne pas aller à l'encontre de la réglementation. La crainte d'être convoqué au commissariat ou d'être exposé à des poursuites pénales peuvent être des épreuves difficiles pour le dirigeant. Toutefois, pour nombre d'entre eux, la dénonciation du salarié fautif est réalisée à contre-cœur, certains assimilant cette obligation à de la délation.

Par ailleurs, seuls 30 % des chefs d'entreprise considèrent la seule responsabilité du salarié comme une raison suffisante pour transmettre le nom à l'administration.

Parallèlement, des dirigeants ont mentionné dans l'enquête ne pas avoir attendu la nouvelle réglementation pour donner à l'administration le nom du salarié, coupable d'une infraction au code de la route, et ce dans l'objectif de contribuer à la sécurité routière.

Il est à noter que les dirigeants jugent complexe la gestion administrative de la procédure.

Les conséquences entraînées par la décision de donner le nom à l'administration :

1	Une dégradation du climat social dans l'entreprise	411 / 41 %
2	Une meilleure conduite routière des salariés	297 / 30 %
3	Une méfiance des salariés vis-à-vis du dirigeant	198 / 20 %
4	Aucune conséquence	151 / 15 %
5	Autre(s) conséquence(s)	42 / 4 %
6	Le départ du salarié incriminé de l'entreprise	29 / 3 %

Dans de nombreuses entreprises où le dirigeant ne donnait pas le nom du salarié avant la mise en œuvre de la loi, la nouvelle obligation a pour conséquence une dégradation du climat social. Des employés accusent le chef d'entreprise d'être responsable de la perte de points ou de la perte de leur permis de conduire.

Aussi, des dirigeants ont-ils déclaré que certains de leurs salariés étaient désormais réticents à l'idée de reprendre les véhicules de service et souhaitaient, de fait, abandonner le métier de conducteur. En raison d'une pression supplémentaire, le stress des employés s'accroît. Des dirigeants définissent parallèlement cette loi comme une injustice et un racket au regard du nombre élevé de kilomètres parcourus par leurs salariés et du risque induit de se trouver plus souvent en infraction.

Les raisons du dirigeant pour ne pas avoir transmis le nom du salarié :

1	Le salarié aurait perdu son permis de conduire	77 / 26 %
2	Craint la réaction du salarié incriminé	56 / 19 %
3	Craint la réaction des autres salariés ou de leurs représentants	38 / 13 %
4	Autre(s) raison(s) : refus de se conformer à l'obligation, difficulté à connaître le salarié fautif, etc.	156 / 52 %

Si la crainte de la perte du permis de conduire ou de la réaction du salarié incriminé, voire de celle des autres salariés et représentants, est avérée, les principales raisons motivant le refus du chef d'entreprise de transmettre le nom à l'administration sont autres.

En premier lieu, ces chefs d'entreprise s'insurgent contre cette réglementation et n'acceptent pas, par principe, de dénoncer leurs salariés à l'administration. Ils préfèrent être sanctionnés par une amende plutôt que de devoir se livrer à de la délation. Ils jugent également inéquitable de pénaliser les conducteurs de véhicules au même titre que d'autres travailleurs sédentaires, alors que les premiers effectuent des milliers de kilomètres chaque mois, contrairement aux seconds. Ce sentiment d'injustice est d'ailleurs renforcé lorsque le procès-verbal sanctionne un dépassement de vitesse de quelques kilomètres à l'heure.

Par ailleurs, dans les entreprises où le nombre de véhicules et de conducteurs est élevé, il est parfois difficile, pour le dirigeant, d'identifier le salarié fautif. Si celui-ci ne se dénonce pas, le chef d'entreprise est démuni. De plus, en cas de conflit, l'employé a la possibilité de saisir les prud'hommes pour dénonciation abusive.

Une autre raison mentionnée par les dirigeants est le risque, pour le salarié, de se voir retirer son permis de conduire en cas de dénonciation de l'entreprise. L'employé serait alors dans l'incapacité de mener à bien son travail, mettant de fait l'entreprise en difficulté.

18 %

des dirigeants interrogés affirment ne pas avoir été confrontés au cas d'un salarié coupable d'une infraction routière.

Réaction du dirigeant



65 %



35 %

2 dirigeants sur 3 dénonceraient le salarié si celui-ci était coupable d'une infraction routière.

La CPME s'est également intéressée à l'attitude des dirigeants qui n'ont pas été confrontés à la situation.

65 % des chefs d'entreprise donneraient à l'administration le nom du salarié si celui-ci était reconnu coupable d'une infraction au code de la route. Ce chiffre est moins élevé que pour les entreprises où le cas d'une infraction routière a été constatée (pour rappel, 77 % donnaient le nom). En l'absence réelle de sanction, les dirigeants peuvent se montrer moins enclins à se conformer à l'obligation.

Pour justifier ce choix, les dirigeants évoquent la volonté de ne pas se livrer à de la délation. Le risque pour l'entreprise, en cas de retrait du permis de conduire du salarié, est également mentionné.