

## Question à un expert

Pourquoi une « car policy » claire et précise est nécessaire ?



Patricia Weber  
Legal Advisor  
Partena Professional

**De nombreuses entreprises mettent une voiture de société à disposition de leurs collaborateurs. Dans la plupart des cas, ils peuvent l'utiliser tant pour un usage professionnel que privé. Toutefois, il est important d'avoir une car policy qui fixe les conditions de mise à disposition et d'utilisation afin d'éviter certaines difficultés et contestations.**

### Qu'entend-on par car policy ?

Une car policy est une convention qui a pour objet de préciser les modalités et limites d'utilisation du véhicule mis à disposition ainsi que les droits et devoirs de chacune des parties. Cette convention, signée conjointement par l'employeur et le travailleur, constituera bien souvent une annexe au contrat de travail.

### Contenu de la car policy

Traditionnellement, la car policy contient les éléments suivants :

- la procédure de commande et de livraison du véhicule ;
- la limitation à l'usage professionnel du véhicule ou une mise à disposition pour un usage professionnel et privé ;
- la durée de cette mise à disposition ;
- l'évaluation du montant de l'avantage pour le travailleur ;
- les interdictions diverses (ex : prêter ou louer le véhicule, utilisation pour des cours de conduite ou lors de compétitions sportives) ;
- l'obligation de s'en tenir à une utilisation raisonnable ;
- les différentes sanctions en cas d'usage abusif ;
- la couverture d'assurance ;
- les instructions en matière d'entretien ;
- etc.....

Il est vivement conseillé d'être le plus exhaustif possible et de prévoir les modalités et limites d'utilisation du véhicule de société dans des situations susceptibles d'être sources de conflit. Les exemples repris ci-dessous démontrent l'intérêt d'avoir des règles non équivoques dans la car policy.

## Exemples de situations à problèmes pouvant être évitées grâce à une car policy bien faite

### ***En cas de maladie du travailleur***

Lorsqu'un travailleur est absent pour cause de maladie, l'employeur peut souhaiter que le véhicule lui soit restitué afin de le mettre à disposition d'un autre travailleur.

Durant la période d'incapacité couverte par du salaire garanti, le travailleur est en droit de garder le véhicule qui a été mis à sa disposition tant pour son usage professionnel que privé.

En effet, il s'agit d'un avantage qui fait partie de la rémunération normale du travailleur.

Au-delà de la période de salaire garanti, l'employeur est donc théoriquement en droit de réclamer la restitution du véhicule. Cela étant, on constate dans la pratique que certains travailleurs font des difficultés pour remettre leur véhicule au terme de la période de salaire garanti.

Une clause insérée en ce sens dans la car policy prévient les discussions inutiles.

L'employeur peut également être plus souple et prévoir que la restitution du véhicule se fera uniquement en cas de maladie ayant une durée supérieure à plusieurs mois.

### ***En cas de passage d'un régime de travail à temps plein à un régime de travail à temps partiel***

Il arrive fréquemment qu'un travailleur occupé à temps plein réduise ses prestations de travail dans le cadre de son activité professionnelle. Cette situation peut se présenter notamment en cas de crédit-temps ou de congés thématiques tel que le congé parental.

Le travailleur va donc être amené à utiliser son véhicule de société à titre privé de manière plus importante qu'auparavant.

La question qui se pose est dès lors de savoir si l'employeur peut imposer à son travailleur d'intervenir financièrement dans le coût de l'utilisation privée. La réponse sera négative sauf si la car policy prévoit explicitement cette possibilité.

### ***En cas d'amendes résultant des infractions au code de la route***

En cas d'infraction au code de la route commise pendant l'exécution de son contrat de travail (ainsi qu'en dehors des heures de travail), le travailleur est seul responsable du paiement de l'amende pénale. S'il la paie, il ne pourra pas en obtenir le remboursement à charge de son employeur.

Sur le plan légal, l'employeur reste cependant civilement responsable du paiement des amendes mises à charge de son travailleur.

Travailleur et employeur sont donc solidairement responsables du paiement des amendes qui sanctionnent une infraction au code de la route.

Néanmoins, si l'employeur paie l'amende, il sera toujours en droit d'exiger le remboursement de son montant.

La pratique démontre que beaucoup de travailleurs ignorent qu'ils sont seuls responsables en cas d'infraction au code de la route commise pendant leurs heures de travail.

Une clause claire et explicite en la matière insérée dans la car policy permettra de prévenir les discussions éventuelles.

### ***En cas d'utilisation abusive de la carte carburant***

Lorsque l'employeur met à disposition d'un travailleur une voiture de société, il octroie bien souvent à celui-ci également une carte carburant.

Il est essentiel de préciser les limites d'utilisation de la carte carburant dans la car policy.

A titre d'exemples, il sera mentionné que la carte carburant ne pourra être utilisée que pour le véhicule auquel elle se rapporte ou encore qu'elle ne peut être utilisée à l'étranger.

A défaut de mentions précises dans la car policy, l'employeur risque de voir exploser son budget « carburant »....

### **Pour conclure**

En précisant les droits et obligations de chacun, la car policy rencontre les préoccupations respectives des parties et évite que la mise à disposition d'un véhicule soit source de contestations.

## **À propos de Partena Professional**

Partena Professional est un prestataire de services qui met résolument l'accent sur l'entrepreneuriat et la gestion du personnel.

Nous soutenons et accompagnons les starters, PME et grandes entreprises dans leurs démarches administratives et leur politique RH. Nous proposons des services en rapport avec la création d'entreprises, le statut social des indépendants, la gestion de la paie, du personnel et de ses allocations familiales, le contrôle médical en cas d'absentéisme, des formations, du conseil juridique et de la consultance RH.

Depuis 2012, HDP et Partena forment Partena Professional. 1500 collaborateurs y sont au service de plus de 200.000 entreprises et indépendants, et réalisent 150 millions d'euros de chiffre d'affaires par an. De ce fait, Partena Professional se place parmi les trois principaux acteurs du marché belge.

Plus d'informations sur [www.partena-professional.be](http://www.partena-professional.be)