

Le retrait ou la suspension du permis de conduire peut avoir **des conséquences sur le contrat de travail d'un salarié**, notamment lorsqu'il a besoin de ce permis pour exercer ses fonctions. L'impact de cette situation varie selon que l'infraction a été commise dans le cadre de la vie privée ou durant le temps de travail.

Retrait du permis de conduire pour une infraction commise en dehors du temps de travail

Est-il possible de prononcer une sanction disciplinaire à l'encontre du salarié concerné ?

Lorsqu'un salarié perd son permis à la suite d'une infraction au Code de la route commise **en dehors du temps de travail**, cela relève de **sa vie privée**. Ce retrait **ne peut donner lieu à aucune sanction disciplinaire**, même si cela gêne l'organisation du travail.

Un licenciement prononcé uniquement sur ce fondement serait considéré comme **abusif**.

 Cass. soc. 3 mai 2011, n° 09-67464

 Cass. soc. 4 oct. 2023, n° 21-25421

Est-il possible de demander au salarié le nombre points dont il dispose sur son permis ?

L'employeur **ne peut pas non plus demander au salarié combien de points il lui reste** sur son permis, car cette information est considérée comme strictement personnelle.

En revanche, **si le poste occupé par le salarié nécessite impérativement la détention d'un permis de conduire**, l'employeur peut demander au salarié de **justifier qu'il détient un permis en cours de validité**. Le contrat de travail du salarié peut prévoir une clause imposant une déclaration en cas de suspension ou d'annulation.

Quelles sont les conséquences de la suspension du permis de conduire sur le contrat de travail : maintien ou rupture ?

Si la perte du permis empêche le salarié d'exécuter son travail, plusieurs solutions peuvent être envisagées avant de recourir à un licenciement :



Solutions temporaires possibles

- Utilisation des transports en commun, covoiturage, etc.
- Affectation provisoire à d'autres tâches n'exigeant pas de permis de conduire.
- Suspension du contrat de travail – Le salarié peut prendre des congés payés ou des congés sans solde pendant cette période de suspension.

Un licenciement est envisageable, seulement si la perte du permis empêche réellement le salarié d'exercer ses fonctions.



Exemple

Par exemple, la suspension du permis de conduire d'un coordonnateur de préparation de voitures  *Cass. soc., 4 mai 2011, n°09-43.192* ou d'un conducteur de travaux  *Cass. soc., 18 janv. 2012, n°10-30.677* n'implique pas nécessairement une impossibilité d'effectuer la prestation de travail, de sorte que le licenciement pour un tel motif est sans cause réelle et sérieuse.

Trois situations doivent être distinguées :

- 1. Le salarié est recruté principalement pour conduire** (chauffeur-livreur, routier, ambulancier...) : Le licenciement est possible si la perte du permis empêche le salarié d'exécuter les missions principales.  *Cass. soc., 1er avr. 2009, n°08-42.071*
- 2. Le salarié n'a pas besoin du permis pour exercer ses fonctions** : Le licenciement n'est pas justifié.  *Cass. soc., 18 janv. 2012, n°10-30.677*
- 3. Le salarié utilise un véhicule pour ses déplacements professionnels** (ex. : commercial) : Le licenciement ne peut être envisagé que si les déplacements sont essentiels et qu'aucune solution alternative (comme l'utilisation des transports en commun) n'est possible ;  *Cass. soc., 24 janv. 2007, n°05-41.598*

Avant toute décision, il est recommandé de **vérifier les dispositions de la convention collective ou des accords d'entreprise**, qui peuvent prévoir des obligations spécifiques avant la mise en œuvre de toute procédure de licenciement (ex. : reclassement, aide au financement d'un stage de récupération de points).

Comment motiver un licenciement lié à la perte du permis de conduire ?

Lorsque le salarié n'a pas commis de faute, l'employeur ne peut **pas prononcer de licenciement disciplinaire**. Il peut néanmoins envisager un licenciement **pour motif non disciplinaire**, fondé sur :

- L'impossibilité pour le salarié d'exercer ses fonctions ;  *Cass. soc., 1er avr. 2009, n°08-42.071*
- **Le trouble objectif au fonctionnement de l'entreprise.**  *Cass. soc., 27 juin 2001, n°99-44.756*
 *Cass. soc., 12 mars 1991, n°89-40.708*

Ce licenciement ouvre droit :

- Au préavis (sauf si le salarié est dans l'incapacité de l'effectuer),
- Aux indemnités de rupture (indemnité de licenciement notamment),

Aucune indemnité compensatrice de préavis n'est due si le salarié **ne peut pas l'exécuter** du fait de la perte de son permis de conduire  *Cass. soc. 28 févr. 2018, n° 17-11.334*, **sauf si** l'employeur peut lui proposer d'autres tâches.

Quelles sont les conséquences d'un retrait du permis de conduire pour raisons médicales ?

Si le permis est suspendu pour des raisons de santé, l'employeur doit orienter le salarié vers le médecin du travail.

Celui-ci peut :

- Préconiser un aménagement du poste,
- Ou déclarer le salarié inapte à son poste.

Si le salarié est déclaré inapte, l'employeur doit :

1 Chercher un **poste de reclassement adapté**.

2 Si le reclassement est **impossible**, il doit notifier au salarié, par écrit, les motifs s'opposant au reclassement. Il peut engager un **licenciement pour inaptitude physique** et impossibilité de reclassement.

 *C. trav. art. L. 1226-2 et suivants et L. 1226-10 et suivants*

Quelles sont les conséquences d'un retrait du permis pour une infraction commise pendant le temps de travail ?

Si l'infraction a été commise **pendant le temps de travail ou dans un véhicule de l'entreprise**, cela peut constituer une **faute disciplinaire**.

Le licenciement pourra alors être justifié **par le comportement fautif du salarié**, notamment :

→ Excès de vitesse, conduite en état d'ivresse.  *Cass. soc. 30 sept. 2013, n° 12-17.182*

 *Cass. soc. 24 janv. 1991, n° 88-45022*

→ Récidive d'infractions.

→ Non-déclaration à l'employeur de la suspension du permis de conduire alors que le salarié continue à conduire.  *CA Dijon, 24 nov. 2011, n° 10/01090*

Lorsque le retrait du permis de conduire fait suite à un comportement dangereux du salarié, que ce soit pour lui-même ou pour autrui (ex. : *conduite imprudente, mise en danger de tiers*), l'employeur peut envisager un licenciement pour faute grave. Ce type de licenciement prive le salarié des indemnités de rupture. Tel peut être le cas notamment en présence d'un excès de vitesse ou d'une conduite en état d'ébriété.  *Cass. soc. 30 sept. 2013, n° 12-17.182*

Résumé

Situation	Sanction disciplinaire possible ?	Licenciement possible ?
Infraction en dehors du travail	✗ Non	✓ Oui, si l'impossibilité d'exécuter les fonctions
Infraction pendant le travail	✓ Oui	✓ Oui, si comportement fautif
Suspension pour raison médicale	✗ Non	✓ Oui, si inaptitude et impossibilité de reclassement

Une question ?

Nos équipes juridiques sont là pour vous répondre !

Notre offre d'accompagnement juridique vous permet de bénéficier quotidiennement et en illimité des conseils de nos équipes juridiques.

Pour en savoir plus :

contact@agrume.fr

Logiciel Agrume RH



agrume