



ZOOM SUR ...

**LES CONSÉQUENCES DU RETRAIT DE PERMIS
OU DE LA SUSPENSION DE PERMIS
SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL DE VOS SALARIÉS**



Pour une grande majorité des salariés du Bâtiment, le permis de conduire constitue un véritable outil de travail. En effet, les déplacements journaliers sur les chantiers avec les véhicules d'entreprise nécessitent la possession du permis de conduire. La perte de ce permis de conduire peut paralyser l'exécution du contrat de travail.

En cas de perte du permis de conduire d'un salarié, qui était auparavant autonome pour l'utilisation d'un des véhicules de l'entreprise, plusieurs questions peuvent se poser :

- ♦ *Est-il possible d'engager une procédure disciplinaire à l'encontre de ce salarié, et selon quelles modalités ?*
- ♦ *L'employeur a-t-il l'obligation de le maintenir à son poste ? Ou peut-il envisager une rupture du contrat de travail pour un motif non disciplinaire ?*

Le licenciement disciplinaire

Un licenciement disciplinaire peut être prononcé si le retrait ou la suspension du permis provient d'une infraction au code de la route **commise pendant le temps de travail.**

La faute grave peut être reconnue, par exemple, si le permis de conduire a été retiré ou suspendu pour cause de conduite en état d'ivresse pendant les heures de travail.

Par contre, si les infractions routières ont toutes été commises **dans le cadre de la vie privée du salarié,** il ne faut surtout pas agir sur le fondement d'un licenciement disciplinaire. Dans une telle situation, la Cour de cassation considère que le salarié ne commet pas de faute dans l'exécution du contrat de travail.

Le licenciement serait ainsi considéré comme dépourvu de cause réelle et sérieuse avec à la clé d'importants dommages et intérêts pour le salarié.

Par conséquent, le retrait du permis de conduire intervenu dans le cadre de la vie personnelle ne peut être sanctionné sur le plan disciplinaire.

Un licenciement disciplinaire est également envisageable, si suite à la perte de son permis de conduire, le salarié ne se présente plus sur son lieu de travail.

Si le salarié ne justifie pas son absence, vous pourrez donc envisager de le licencier pour faute du fait de son absence injustifiée.



La suspension du contrat

Le licenciement n'est pas la seule voie possible pour l'employeur.

D'un commun accord entre les deux parties, le contrat de travail pourra être suspendu, le temps que le salarié récupère ses points ou son permis.

Le salarié pourra, pendant ce temps, suivre une formation ou prendre ses congés.

Il pourra également, en cas de retrait définitif, être reclassé sur un autre poste.



Le licenciement non disciplinaire

Lorsque le salarié se voit retirer ou suspendre son permis de conduire, il peut être licencié pour **trouble objectif au bon fonctionnement de l'entreprise**. Ce sera notamment le cas lorsqu'il n'existe aucune possibilité d'aménagement du poste du salarié, ni de reclassement temporaire sur un autre emploi.

Ce motif de licenciement est justifié si le retrait ou la suspension du permis ne **permet plus au salarié de travailler normalement**. Il revient à l'employeur de justifier qu'il subit un préjudice du fait du retrait ou de la suspension du permis.

Dans le cadre d'un tel licenciement, le salarié a droit à un préavis et à une indemnité de licenciement (s'il remplit les conditions d'ancienneté requises).

Exemples de jurisprudences :

Le licenciement est justifié lorsque le retrait de permis a entraîné une réduction de l'activité du salarié et une gêne dans le fonctionnement de l'entreprise, bien que l'intéressé se soit fait véhiculer par une tierce personne depuis le retrait jusqu'au licenciement. *Arrêt de la Cour de cassation, chambre sociale du 27 juin 2001, n° 99-44.756.*

A l'inverse, si la fonction de conducteur de travaux n'implique pas la nécessité d'avoir un permis de conduire valide, le licenciement des intéressés, motif pris d'une suspension provisoire de leur permis de conduire, ne repose pas sur une cause réelle et sérieuse. *Arrêt de la Cour de cassation, chambre sociale du 18 janvier 2012, n° 10-30.677.*

Le fait que la fiche de fonction du salarié, un préparateur de véhicule dans une entreprise de location de voitures, indique la possession du permis de conduire comme une compétence stratégique, ne suffit pas à justifier le licenciement du salarié, consécutif à une suspension provisoire du permis pour 3 mois, suite à une conduite sous l'emprise de stupéfiants, dès lors que l'examen de la réalité démontrait que le permis de conduire ne jouait qu'un rôle secondaire dans l'exécution du contrat de travail. *Arrêt de la Cour de cassation, chambre sociale du 4 mai 2011, n° 09-43.192.*

Le licenciement ne s'imposera que si le travail est **véritablement rendu impossible** par l'interdiction de conduire. Si l'on ne peut imposer à l'employeur de chercher des solutions, le salarié, lui, peut en proposer (se faire conduire par son conjoint, par exemple...).

De manière générale, les tribunaux refusent de considérer la suspension du permis de conduire comme un motif de licenciement dès lors qu'elle n'interdit pas au salarié de poursuivre l'exécution normale de son contrat de travail.



Il est également important de savoir que l'employeur qui licencie un salarié en raison du retrait temporaire de son permis de conduire prend un risque : celui d'apprendre que ce retrait a été annulé.

Dans un tel cas, la décision administrative d'annulation ayant un effet rétroactif, le licenciement perd son caractère réel et sérieux.



En conclusion sur le licenciement non disciplinaire :

Le licenciement pour trouble objectif au bon fonctionnement de l'entreprise d'un salarié faisant l'objet d'une suspension ou d'un retrait de permis de conduire pourra donc être prononcé seulement si les deux conditions suivantes sont remplies :

- * **Première condition :** La mission doit imposer de manière obligatoire la détention du permis de conduire. A ce titre, nous conseillons de mentionner dans le contrat de travail que la détention du permis de conduire est un élément indispensable pour l'exécution du contrat de travail.
- * **Deuxième condition :** La perte du permis de conduire doit créer un trouble objectif au fonctionnement de l'entreprise. Ce sera notamment le cas lorsqu'il n'existe aucune possibilité d'aménagement du poste du salarié, ni de reclassement temporaire sur un autre emploi.

Vous devrez démontrer en quoi le retrait ou la suspension du permis de conduire de votre salarié rend impossible la poursuite des relations contractuelles.

Conseil :

Il apparait indispensable que vos contrats de travail prévoient une clause relative à la détention du permis de conduire.

Modèle :

« Compte tenu des déplacements quotidiens sur chantiers, M... devra justifier être titulaire d'un permis de conduire valide, nécessaire à la conduite du véhicule de service mis à sa disposition. Il devra informer immédiatement l'employeur de toute modification ultérieure éventuelle, même prise à titre conservatoire (retrait de points ou du permis lui-même, suspension...). Il devra être en mesure de communiquer la preuve de la détention de son permis de conduire lors de tout contrôle effectué par la société.

Le permis de conduire étant indispensable à la tenue du poste de travail, toute mesure vous interdisant la conduite d'un véhicule pourrait rendre impossible le maintien à votre poste de travail. Dans ce cas, en l'absence de solution alternative, l'entreprise pourra être amenée à rompre le présent contrat. »

En cas de contentieux, cette clause viendra attester le fait que les fonctions du salarié nécessitent l'usage d'un véhicule soumis à la détention d'un permis de conduire et justifierait de ce fait le licenciement engagé à son encontre.

RESUME

PERTE OU SUSPENSION DU PERMIS PENDANT LE TEMPS DE TRAVAIL	Licenciement disciplinaire
PERTE OU SUSPENSION DU PERMIS DANS LE CADRE DE LA VIE PRIVEE	<p><u>Licenciement non disciplinaire</u></p> <p>Conditions :</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ sa mission doit imposer la détention du permis (clause à insérer dans le contrat de travail) ⇒ la perte du permis doit créer un trouble objectif (et il faut être en mesure de le prouver). <p><u>Licenciement disciplinaire</u></p> <p>Si le salarié ne se présente plus à son poste de travail : licenciement pour absence injustifiée.</p> <p><u>Suspension du contrat de travail</u></p> <p>Il faut l'accord du salarié</p>

