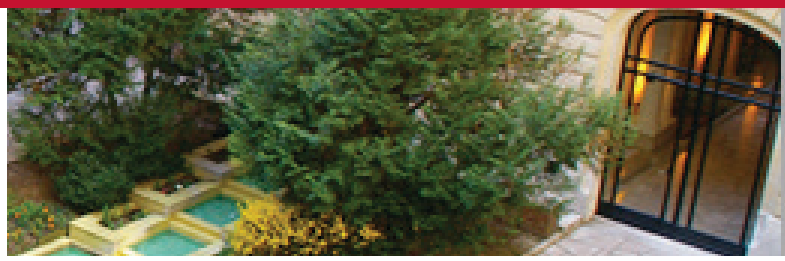
Julien Boutiron
Avocat à la Cour



Annulation du permis de conduire et licenciement : Que faire lorsqu'un salarié ne peut plus travailler ?

Par Julien Boutiron
Avocat à la Cour

Derrière cette question en apparence simple, il faut distinguer plusieurs situations :

- Lorsque l'infraction à l'origine de la perte du permis de conduire est commise pendant le temps de travail, cette faute peut justifier le licenciement du salarié pour faute.(1)

- En revanche, lorsque l'infraction est commise en dehors du temps de travail, même avec une voiture de fonction, la jurisprudence considère que ce fait ne permet pas de licencier pour un motif disciplinaire puisqu'il se rapporte à la vie privée du salarié.

La Cour de Cassation qui a rappelé cette solution le 10 juillet dernier confirme la position adoptée depuis un arrêt du 3 mai 2011(2). Auparavant, la jurisprudence considérait que ce fait, commis à l'occasion de la vie privée, pouvait être rattaché à la vie professionnelle du salarié. Cela avait été jugé pour un chauffeur de car dont le permis avait été annulé pour conduite en état d'ébriété avec son véhicule personnel. (3)

En invoquant la faute du salarié, l'employeur peut ainsi se tromper de motif de licenciement. La perte du permis de conduire peut justifier le licenciement en raison de la situation objective qui empêche l'exercice par le salarié de son activité professionnelle. En l'état, la jurisprudence n'oblige pas l'employeur à rechercher une solution alternative comme un reclassement sur un autre poste ou une suspension du contrat de travail (4).

Il faut toutefois que la nature de la fonction pour laquelle le salarié a été recruté implique d'avoir son permis de conduire. L'employeur a donc intérêt à le prévoir dans le contrat de travail. Celui-ci peut également prévoir l'obligation d'avertir l'employeur en cas de perte du permis de conduire. Le contrat peut stipuler une obligation de présentation du permis de conduire à intervalle régulier à l'employeur. Cette clause permet d'éviter la conduite d'un véhicule de l'entreprise en dépit d'une annulation de son permis de conduire. Un tel comportement serait susceptible de constituer une faute grave. (5)

Il faut toujours vérifier si la convention collective applicable prévoit ou non des mesures particulières. Par exemple, la convention du transport routier organise une procédure spécifique visant à rechercher un reclassement au salarié ou à défaut à une suspension du contrat (6). Le non respect de cette procédure rendrait sans aucun doute le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Lorsque la décision d'annulation du permis contestée par le salarié devant le Tribunal administratif est elle même annulée, le licenciement du salarié devient sans cause réelle et sérieuse. (7)

Le jugement du Tribunal administratif annulant la décision d'annulation du permis de conduire a un effet rétroactif. Elle est censée n'avoir jamais existé. L'employeur ne peut donc plus s'en prévaloir pour justifier sa décision.

Cette logique purement intellectuelle revient à réécrire le passé et à pénaliser une entreprise qui a été contrainte de prendre une décision imposée par une situation ob-

1 Cass Soc 21 avril 2010 pourvoi n°08/70411
2 Cass. Soc. 10 juillet 2013 pourvoi n°12-16878 et Cass. Soc. 3 mai 2011 pourvoi n°09–67 434
3 Cass. Soc. 2 décembre 2003 pourvoi n°01-43227
4 Cass. Soc. 24 janvier 2007 pourvoi n°05-41598 et Cass. Soc. 1er avril 2009 pourvoi n°08-42071
5 Douai 28 juin 2002 RG 96 /6795
6 CCN des transports accord portant diverses mesures sociales sur le permis à point
7 Cass soc 12 décembre 2012 pourvoi n°12-13522

Cette lettre vise à apporter une information au public relative au droit du travail mais ne saurait en aucun cas constituer une consultation.

BOUTIRON Avocat
Avocat à la Cour
35, bis rue Jouffroy d'Abbans
75017 Paris

Tél : 01 45 02 15 37
Fax : 01 45 00 63 71
jb@boutironavocat.com
www.boutironavocat.com
http://twitter.com/Boutiron_avocat