Image not found or type unknown

Retrait du permis de conduire : cause de licenciement ?

publié le **27/02/2014**, vu **3468 fois**, Auteur : Jean-Philippe SCMITT Avocat

Tout dépend en réalité des conditions de l'infraction, ou plutôt du fait de savoir si ces (ou cette) infraction(s) ont (a) été commise(s) pendant son temps de travail ou non.

~~Par deux arrêts rendus respectivement les 5 et 12 février 2014, la Cour de cassation revient sur la question des infractions au Code de la route commises par une personne ayant besoin de son permis de conduire pour l'exécution de son contrat de travail.

Tout dépend en réalité des conditions de l'infraction, ou plutôt du fait de savoir si ces (ou cette) infraction(s) ont (a) été commise(s) pendant son temps de travail ou non.

En effet, si l'infraction routière a été commise dans le cadre de la vie privée du salarié, l'employeur ne peut agir sur le fondement d'un licenciement disciplinaire. En effet, 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 sans cause réelle et sérieuse avec à la clé d'importants dommages et intérêts pour le salarié (Soc. 5 février 2014 n° 12-28897 "n'est pas justifié le licenciement pour faute grave d'un salarié intervenu alors que les infractions au Code de la route ont eu lieu en dehors de l'exécution de son contrat de travail"). En revanche, il est possible de licencier le salarié si la perte de son permis crée 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. Mais dans ce cas, c'est évidemment l'employeur qui à la charge de la preuve, ce que doit contrôler le juge prud'homal en cas de contestation du salarié.

Et c'est l'apport du second arrêt car s'il est possible de procéder à un licenciement non disciplinaire suite à un retrait du permis de conduire, ce licenciement ne peut pas être fondé uniquement sur une clause du contrat de travail.

En effet, la Cour de cassation estime qu'aucune clause du contrat ne peut valablement décider qu'une circonstance quelconque constituera en elle-même une cause de licenciement (Soc. 12 février 2014, n° 12-11554 "une clause du contrat de travail ne peut pas décider que la perte du permis de conduire constitue une cause de licenciement).

Ainsi, même en présence d'une clause au contrat de travail prévoyant le licenciement du salarié en cas de perte temporaire ou définitive du permis de conduire, l'employeur doit établir le trouble objectif au fonctionnement de l'entreprise pour prononcer le cas échéant la rupture, à défaut de quoi le licenciement s'en trouvera sans cause réelle et sérieuse.

Jean-Philippe SCHMITT

Avocat à DIJON (21)

Spécialiste en droit du travail

11 Bd voltaire

21000 DIJON

Tèl. 03.80.48.65.00

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés