



Retrait du permis de conduire et le licenciement disciplinaire

publié le **09/09/2011**, vu **6021 fois**, Auteur : [Maître Joan DRAY](#)

La jurisprudence s'est prononcée, à maintes reprises, sur le licenciement pour motif tiré de la vie privée du salarié. La difficulté réside dans l'impossibilité de poser un principe ferme et stable, car ce sont les circonstances concrètes de chaque affaire et leur retentissement sur la vie de l'entreprise qui constituent en réalité la justification du licenciement. Certains grands principes ont cependant pu être dégagés. D'une part, les faits reprochés doivent en principe avoir un lien avec l'exécution du contrat de travail (Cass. soc. 16 décembre 1997 n° 95-41.326 ; Cass. mixte 18 mai 2007 n° 05-40.803). D'autre part, des motifs tirés de la vie privée peuvent justifier un licenciement, même disciplinaire, si l'employeur apporte la preuve de troubles objectifs subséquents au sein de son entreprise (Cass. soc. 30 novembre 2005 n° 04-13.877 et n° 04-41.206). Le cas du retrait du permis de conduire a suscité un contentieux abondant. Si en principe, un tel fait relève de la vie privée, il peut présenter des graves inconvénients lorsque l'employeur exige une certaine mobilité du salarié, qui est amené à conduire au cours de ses fonctions. C'est par un arrêt récent que la Cour de Cassation a décidé de reformer sa jurisprudence en la matière (Cass. soc. 3 mai 2011 n° 09-67.464, n° 1027, Sté Challancin c/ Mensah)

La jurisprudence s'est prononcée, à maintes reprises, sur le licenciement pour motif tiré de la vie privée du salarié.

La difficulté réside dans l'impossibilité de poser un principe ferme et stable, car ce sont les circonstances concrètes de chaque affaire et leur retentissement sur la vie de l'entreprise qui constituent en réalité la justification du licenciement.

Certains grands principes ont cependant pu être dégagés. D'une part, les faits reprochés doivent en principe avoir un lien avec l'exécution du contrat de travail (**Cass. soc. 16 décembre 1997** n° 95-41.326 ; **Cass. mixte 18 mai 2007** n° 05-40.803). D'autre part, des motifs tirés de la vie privée peuvent justifier un licenciement, même disciplinaire, si l'employeur apporte la preuve de troubles objectifs subséquents au sein de son entreprise (**Cass. soc. 30 novembre 2005** n° 04-13.877 et n° 04-41.206).

Le cas du retrait du permis de conduire a suscité un contentieux abondant. Si en principe, un tel fait relève de la vie privée, il peut présenter des graves inconvénients lorsque l'employeur exige une certaine mobilité du salarié, qui est amené à conduire au cours de ses fonctions.

C'est par un arrêt récent que la Cour de Cassation a décidé de reformer sa jurisprudence en la matière (**Cass. soc. 3 mai 2011** n° 09-67.464, n° 1027, Sté Challancin c/ Mensah) qui jusqu'alors jugeait que le retrait du permis de conduire conférait une cause à un licenciement *si le salarié était affecté à la conduite au cours de ses fonctions* (**Cass. soc. 2 décembre 2003** n° 01-43.227 ; Cass. soc. 19 mars 2008 n° 06-45.212)

En l'espèce, un salarié avait perdu la totalité de ses points **suite à une infraction qui a lieu dans le cadre de sa vie privée.**

De ce fait, le permis de conduire lui est retiré.

Son employeur le licencie pour faute grave, ce qui est contesté en justice par le salarié.

La Cour de Cassation, opérant un revirement de jurisprudence, confirme la solution retenue par les juges de fond et déboute l'employeur de ses prétentions.

Elle retient que « ***qu'un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut, en principe, justifier un licenciement disciplinaire, sauf s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail ; que le fait pour un salarié qui utilise un véhicule dans l'exercice de ses fonctions de commettre, dans le cadre de sa vie personnelle, une infraction entraînant la suspension ou le retrait de son permis de conduire ne saurait être regardé comme une méconnaissance par l'intéressé de ses obligations découlant de son contrat de travail*** ».

Le retrait d'un permis de conduire, pour une cause relevant de la vie privée du salarié, est alors considéré comme étant parfaitement détachable des fonctions professionnelles de ce dernier.

Ce revirement de jurisprudence permet de harmoniser les solutions retenues par les deux ordres de juridiction, le Conseil d'Etat s'étant déjà prononcé dans ce sens (**CE 15 décembre 2010** n° 316856).

Cette jurisprudence rencontre une limite cependant, déjà énoncée ci-dessus : l'hypothèse de troubles objectifs constatés au sein de l'entreprise.

Précisons enfin que le contrat de travail ne prévoyait pas *expressément* que le salarié devait être titulaire d'un permis de conduire...

Cabinet Maître Joan DRAY

joanadray@gmail.com

76/78 rue Saint-Lazare 75009 PARIS

TEL: 01.42.27.05.32 FAX: 01.76.50.19.67