



le contrat de travail et la suspension ou l'annulation du permis de conduire

publié le **09/07/2011**, vu **4840 fois**, Auteur : [baylebesson](#)

La suspension ou l'annulation du permis de conduire pour les salariés qui passent le plus clair de leur temps sur les routes engendre très souvent des incidences sur leur contrat de travail. Le licenciement est-il inévitable ? La réponse n'est pas aussi simple car il faut faire une distinction entre les infractions commises pendant le temps de travail et celles commises en dehors du temps de travail.

L'incidence de la suspension ou de la perte du permis de conduire sur le contrat de travail.

La suspension ou l'annulation du permis de conduire pour les salariés qui passent le plus clair de leur temps sur les routes engendre très souvent des incidences sur leur contrat de travail.

Le licenciement est-il inévitable ?

La réponse n'est pas aussi simple car il faut faire une distinction entre les infractions commises pendant le temps de travail et celles commises en dehors du temps de travail.

Il existe en droit du travail un principe constant selon lequel un salarié ne peut pas être licencié pour des faits relevant de sa vie privée .

Si un salarié conduit pendant ses heures de travail sous l'empire d'un état alcoolique cela constitue une faute grave pouvant entraîner son licenciement.

Mais si ce même salarié se fait verbaliser pour alcoolémie au volant en dehors de ses heures de travail, la solution est différente .

La jurisprudence est claire en la matière, dans ce cas le salarié quelque soit l'infraction commise ne peut pas être licencié pour faute grave car cela relève de faits commis dans le cadre de sa vie personnelle .

Cela ne veut pas dire pour autant que le salarié ne risque rien.

Il peut être toutefois faire l'objet d'un licenciement si les faits en cause sont tels que compte tenu de leur répercussion sur le fonctionnement de l'entreprise il n'est plus possible de garder le salarié au sein de l'entreprise.

La Chambre sociale de la Cour de cassation dans un arrêt en date du 3 mai 2011 rappelle que : « *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. »

Ainsi, si un comportement tiré de la vie personnelle d'un salarié ne peut fonder une sanction, il peut néanmoins justifier un licenciement non disciplinaire lorsqu'il a, de façon suffisamment sérieuse, perturbé le bon fonctionnement de votre entreprise.

Dans un cas le licenciement est fondé sur une faute dans l'autre cas sur une perturbation du fonctionnement de l'entreprise , ce qui est plus difficile à établir.

Il existe des situations où le licenciement n'est pas possible (infraction en dehors des heures de travail qui n'entrave pas le bon fonctionnement de l'entreprise).

Dans ce cas, la seule solution est le reclassement du salarié dans l'entreprise le temps de la suspension de son permis de conduire.

Cependant, si le reclassement n'est pas possible la seule issue reste le licenciement mais seulement après avoir justifié d'une réelle et effective possibilité de reclassement.

Pour continuer à exercer leur fonction et éviter de perdre leur emploi de nombreux salariés se font soit véhiculer par un proche soit rémunèrent les services d'un chauffeur .

Même si cette solution a priori ne perturbe pas le bon fonctionnement de l'entreprise , l'employeur n'est pas obligé de l'accepter .

Bernard BAYLE-BESSON

Avocat à la Cour

[www .baylebesson.com](http://www.baylebesson.com)