

## L'employeur face au retrait du permis de conduire du salarié

La Cour de cassation vient de préciser, dans un arrêt du 3 mai 2011, les conditions dans lesquelles la perte du permis de conduire peut avoir un impact sur le contrat de travail.

### Le retrait du permis de conduire

Dans cette affaire, le salarié bénéficiait d'un véhicule de service afin de se rendre sur les chantiers. A la suite d'infractions au code de la route **commises en dehors de son travail**, il s'est vu retirer son permis de conduire après avoir perdu tous ses points. Il en informe son employeur. Celui-ci le licencie pour faute grave au motif qu'il n'était plus en mesure de conduire le véhicule mis à sa disposition dans le cadre de son activité professionnelle.

La Cour de cassation rappelle 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 ». Elle en déduit qu'un salarié, utilisant un véhicule dans l'exercice de ses fonctions, qui commet, dans le cadre de sa vie personnelle, une infraction entraînant la suspension ou le retrait de son permis de conduire, ne méconnaît pas les obligations découlant de son contrat de travail.

En revanche, cette décision ne s'applique pas quand l'infraction est commise par le salarié au volant du véhicule de l'entreprise et durant le temps de travail. Le retrait ou la suspension du permis de conduire qui découlerait d'une telle infraction autorise l'employeur à sanctionner le salarié à proportion de la gravité de son comportement.

### Le permis de conduire condition expresse du contrat de travail

Lorsque le permis de conduire n'est pas indispensable au salarié pour exécuter son travail, l'employeur ne peut tirer aucune conséquence du retrait du permis.

Par contre, la Cour de cassation admet qu'un **licenciement puisse être prononcé à l'encontre du salarié ayant perdu son permis de conduire, y compris à l'occasion d'un fait relevant de sa vie privée**, dès lors que :

- la détention du permis est une **condition essentielle pour la réalisation de la prestation de travail** ;
- que cette **condition est expressément prévue dans le contrat de travail** ;
- et que l'employeur n'a **pas la possibilité de reclasser** le salarié dans un autre emploi.

*Pour tout renseignement contactez le service juridique de la FDSEA.*