



## FICHE PRATIQUE PERMIS DE CONDUIRE ET CONTRAT DE TRAVAIL

Nombreux sont les postes qui impliquent la détention du permis de conduire, que la conduite soit l'activité principale du salarié (chauffeur, livreur, ambulancier) ou que des déplacements fréquents soient nécessaires à la bonne exécution de son travail (commercial, technicien...).

**Or la détention du permis de conduire par le salarié ne peut pas être considérée comme une question accessoire pour l'employeur. Le point sur les droits et obligations de l'employeur comme du conducteur dans notre fiche pratique.**

### **I. LES VERIFICATIONS POSSIBLES POUR L'EMPLOYEUR**

#### ► LORS DU RECRUTEMENT

##### Vérifier la possession du permis de conduire

Lorsqu'un poste de travail exige que le salarié conduise un véhicule, l'employeur est en droit de demander, lors des entretiens ou dans le questionnaire d'embauche, au candidat s'il possède son permis de conduire et quelle catégorie de permis de conduire.

L'article L.1221-6 du Code du travail précise que les informations demandées à un candidat doivent avoir pour finalité d'apprécier sa capacité à occuper le poste de travail.

##### a. Demander à voir l'original

Malgré l'obligation faite au candidat de répondre aux questions de bonne foi, il sera vivement conseillé à l'employeur :

- d'exiger au candidat qu'il produise l'original du permis de conduire ;
- et d'en faire par ses soins une copie.

En effet, ledit candidat pourrait être en possession de photocopies alors même que les autorités compétentes lui ont retiré le permis.

De plus, la Cour de cassation a pu invalider un licenciement reposant sur la non détention d'un diplôme nécessaire à l'exercice des fonctions d'un salarié, en raison de l'absence de preuve de vérification faite par l'employeur (Cass. Soc. 30 mai 1991, n° 88-42029). Un raisonnement similaire pourra être fait concernant le permis de conduire.



A noter que si un candidat présente le document original, c'est qu'il reste encore des points sur son permis de conduire, sauf s'il a commis une infraction non encore prise en compte par l'administration et que l'infraction conduit à un solde de points nul.



**Il est strictement interdit à l'employeur de demander des informations sur le nombre de points** détenus par le candidat ou salarié sur son permis de conduire (C. route, art. L. 223-7). Il s'agit d'informations à caractère personnel auxquelles l'employeur n'a pas accès.

#### **b. Vérifier la date de validité**

Dans certains cas, le permis de conduire comporte une date de validité au-delà de laquelle il n'est plus valide et ne doit plus être utilisé. Le candidat doit alors repasser une visite médicale auprès d'un médecin agréé pour les permis de conduire.

- ▶ **Conduite de véhicules légers** : par exemple si le candidat présente une pathologie qui impose un suivi médical par un médecin agréé pour les permis de conduire ou si le permis a été suspendu (infraction : conduite sous l'emprise de l'alcool, des stupéfiants).
- ▶ **Conduite de véhicules du groupe lourds** (chauffeur poids lourds, conducteur de cars, ambulancier, chauffeur de taxi, etc.).

#### **Réaliser un test de conduite**

Rien n'interdit à l'employeur d'organiser un essai professionnel, c'est-à-dire une épreuve ou un test de courte durée lui permettant de vérifier la qualification professionnelle du postulant et son aptitude à occuper le poste de travail proposé. En l'occurrence, un employeur peut faire un test de conduite afin de s'assurer de la capacité à conduire du candidat. Pour un poste de chauffeur par exemple, l'employeur peut demander au candidat de conduire un car vide en présence du chauffeur habituel.

A noter qu'aucune rémunération n'est due pour cet essai effectué pendant quelques heures (arrêt Cour de cassation n° 07-45485 du 16 septembre 2009).

#### **Recruter un candidat non titulaire du permis**

A noter qu'un employeur peut décider, en toute connaissance de cause, de recruter un salarié non titulaire du permis alors que le poste de travail exige la conduite d'un véhicule. Dans ce cas, **au titre de son obligation d'adaptation au poste de travail, il doit veiller à l'acquisition du permis par le salarié** (C. trav., art. L. 6321-1).

- ▶ S'il assume le coût de la formation au permis, il peut en contrepartie prévoir dans le contrat de travail une **clause de dédit-formation**, par laquelle le salarié s'engage à rembourser tout ou partie de ce coût s'il quitte l'entreprise avant un certain délai.
- ▶ L'employeur peut aussi insérer une clause mettant à la charge du salarié l'**obligation personnelle de se former** en vue d'obtenir le permis indiquant un délai de réalisation de cette obligation contractuelle. L'inexécution de cette obligation pourra alors être sanctionnée par un licenciement (Cass. soc., 10 juillet 2013, n° 11-27.636 FS-D).

## ► EN COURS D'EXECUTION DU CONTRAT

### La détention du permis de conduire

Dans le cadre, notamment de son obligation de sécurité, l'employeur peut demander périodiquement au salarié amené à conduire un véhicule de prouver qu'il est toujours titulaire du permis de conduire.

Il est conseillé d'inclure dans le contrat de travail ou dans le règlement intérieur une clause prévoyant ces vérifications et rappelant :

- d'une part, que la détention du permis de conduire est nécessaire à l'activité professionnelle ;
- d'autre part, que le salarié doit informer immédiatement son employeur de la suspension ou du retrait de son permis de conduire (au plus tard le premier jour de travail qui suit la notification à l'usager).

► **Exemple de clause** : « Compte tenu vos fonctions et ainsi que des missions qui vous sont confiées, la détention d'un permis de conduire constitue une condition nécessaire et obligatoire. Aussi, vous devrez apporter une fois par an votre permis de conduire au service du personnel. Vous vous engagez également à répondre à toute sollicitation de l'employeur en ce sens. Une copie du permis sera faite et conservé dans votre dossier. »

### L'aptitude du salarié à conduire

L'employeur doit aussi vérifier l'aptitude du salarié à conduire dans le cadre de la visite médicale d'embauche, puis lors des visites périodiques, en cours de contrat (C. trav., art. R. 4624-19). Pour ce faire, l'employeur doit informer les services de santé au travail que le salarié doit réaliser de nombreux déplacements en voiture.

Pour la conduite des véhicules du groupe lourds, le conducteur doit nécessairement passer des visites médicales auprès d'un médecin agréé pour les permis de conduire qui exerce hors commission.

### L'obligation d'assurance

L'employeur doit également veiller à ce que les véhicules utilisés dans le cadre du travail soient assurés. Lorsqu'il s'agit du véhicule personnel du salarié, il peut lui demander une attestation justifiant que le véhicule est assuré pour les trajets professionnels. Ce point peut également être prévu au sein du contrat de travail.

► **Exemple de clause** : « Vous pourrez être amené, dans le cadre de vos fonctions, à utiliser votre véhicule personnel. À ce titre, vous devrez présenter annuellement une attestation d'assurance à titre professionnel. »



**Rien n'impose à l'employeur de procéder au remboursement du surcoût d'assurance** lié à l'utilisation professionnelle d'un véhicule personnel (hors dispositions contraires de certaines conventions collectives).

## II. LA RESPONSABILITE EN CAS D'INFRACTIONS AVEC UN VEHICULE DE L'ENTREPRISE

### ► LA RESPONSABILITE PECUNIAIRE

- Lorsque le salarié commet une infraction au volant d'une voiture dont la carte grise est établie au nom de l'entreprise, les responsabilités sont distinctes suivant la nature de l'infraction :

NATURE DE L'INFRACTION	RESPONSABILITE	PAIEMENT DE L'AMENDE
Infraction aux règles de conduite (ex. : <i>non-respect des règles de priorité, des règles d'éclairage, de signalisation</i> )	L. 121-1 C. de la Route : c'est l'auteur de l'infraction qui est responsable	Le paiement de l'amende reviendra au conducteur
Infraction aux règles de stationnement	L. 121-2 C. de la Route : relève de la responsabilité du titulaire de la carte grise	Le paiement de l'amende incombe donc au titulaire de la carte grise
Infraction aux règles de limitation de vitesse, de distance de sécurité, de l'usage des voies et chaussées	L. 121-3 C. de la Route : relève de la responsabilité du titulaire de la carte grise	Le paiement de l'amende incombe donc au titulaire de la carte grise

- **Lorsque l'employeur est responsable pécuniairement**, il doit régler les amendes en cas d'infractions commises par le salarié.



Les **retenues sur salaire** opérées par l'employeur au titre du remboursement des contraventions relatives à un véhicule professionnel mis à la disposition d'un salarié sont **illégales**.

Il peut toutefois en être exonéré s'il :

- établit l'existence d'un événement de **force majeure** ;
  - ou fournit des renseignements permettant **d'identifier l'auteur** véritable de l'infraction (C. route, art. L. 121-2, al. 1 et L. 121-3, al. 1).
- **Lorsque l'employé est responsable pécuniairement**, le paiement de l'amende pourra toutefois peser sur l'employeur si le tribunal constate que l'infraction résulte des conditions de travail du salarié. Ce peut être par exemple le cas si l'employeur impose à son salarié de livrer de la marchandise à plusieurs commerces dans délais trop courts.

### ► LA RESPONSABILITE PENALE

- **Le salarié est responsable pénalement des infractions qu'il commet** et ce, même si la carte grise du véhicule est établie au nom de l'employeur ou de son représentant (personne morale). Ainsi, l'employeur ne se verra retirer aucun point sur son permis et l'infraction ne sera pas inscrite sur son casier judiciaire.

### III. LES CONSEQUENCES EN CAS DE PERTE DU PERMIS DE CONDUIRE

Le salarié peut voir son **permis suspendu (retrait temporaire) ou retiré (retrait définitif, avec obligation de repasser le permis)**. Avant d'envisager toute mesure à l'encontre du salarié, il est impératif de consulter la convention collective applicable qui peut prévoir des garanties pour les salariés dans cette situation.

#### ► INCIDENCES SUR LA RELATION DE TRAVAIL

La poursuite de la relation de travail semble alors compromise. Toutefois, les conséquences seront différentes selon les circonstances.

#### Infraction commise pendant le temps de travail

Une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement peut être engagée à l'encontre du salarié qui commet une infraction au Code de la route pendant son temps de travail et dont l'emploi implique nécessairement la conduite d'un véhicule.

Selon le comportement fautif du salarié, il s'agira d'un **licenciement pour faute simple ou pour faute grave** (conduite dangereuse pouvant mettre en danger la vie d'autrui).



L'annulation du retrait du permis rend sans cause réelle et sérieuse le licenciement prononcé sur ce fondement (Cass. soc., 12 décembre 2012, n° 12-13.522 F-D et Cass. soc., 13 juillet 2012, QPC n° 12-13.522 F-PB)

#### Infraction commise en dehors du temps de travail

La perte du permis de conduire du salarié dans le cadre de sa vie personnelle ne peut justifier un licenciement ou une quelconque sanction disciplinaire. Néanmoins, le **licenciement pour trouble objectif au bon fonctionnement de l'entreprise** pourra être admis. (Cass. soc., 5 février 2014, n° 12-28.897).

La lettre de licenciement doit alors faire état de la perturbation occasionnée par le retrait ou la suspension dans le fonctionnement de l'entreprise et de l'impossibilité pour le salarié d'exécuter son contrat de travail.



Lorsque le salarié s'étant vu retirer son permis peut continuer à fournir sa prestation de travail, aucune mesure de licenciement ne pourra être prise à son encontre.

A noter que le fait de dissimuler le retrait de son permis pour des faits commis en dehors de son temps de travail tout en continuant de conduire un véhicule dans l'exercice de ses fonctions constitue une faute pouvant justifier le licenciement.

### L'indemnité de préavis en cas de licenciement

L'employeur n'a pas à verser l'indemnité de préavis lorsque le salarié est dans l'impossibilité d'effectuer celui-ci en raison du retrait de son permis (Cass. soc., 31 mars 1978, n° 76-41.254). Par conséquent, il ne sera pas rémunéré pendant la durée de son préavis et son contrat de travail ne prendra fin qu'à l'issue de la période de préavis.

L'indemnité reste due lorsque le salarié aurait pu être employé à d'autres fonctions (tâches administratives annexes prévues par son contrat de travail) pendant son préavis.

Pour rappel, le salarié licencié pour faute grave n'aura pas droit aux indemnités de licenciement, ni à l'indemnité de préavis (exemple : conduite en état d'ébriété pendant le temps de travail).

### Alternatives à la rupture

Plutôt que de le licencier, l'employeur peut décider de conserver le salarié en lui proposant des solutions : une **affectation temporaire sur un autre poste**, un travail en binôme avec un salarié possédant le permis, la **suspension du contrat**, notamment dans le cadre de la prise de congés payés ou d'un congé sans solde, etc.

Le salarié peut également proposer des mesures alternatives que l'employeur n'est pas tenu d'accepter.

#### ► INCIDENCE SUR LA REMUNERATION DU SALARIE

Le salarié ne pouvant exercer ses fonctions du fait du retrait de son permis peut voir son **contrat de travail suspendu entraînant par conséquent le non-versement de son salaire**. Cette conséquence ne s'applique toutefois pas au salarié protégé qui doit être rémunéré jusqu'à l'obtention de l'autorisation administrative de licenciement (Cass. soc., 2 décembre 2009, n° 08-43.466 ; Cass. soc., 18 juin 1997, n° 95-43.723).

#### ► CAS DE L'INAPTITUDE A LA CONDUITE

En dehors de tout retrait du permis de conduire, **le salarié peut être reconnu inapte à la conduite par le médecin du travail**. Dans ce cas, l'employeur doit rechercher à le reclasser. S'il n'y arrive pas, il peut le licencier pour inaptitude (Cass. soc., 6 février 2001, n° 98-43.272).

## **IV. LES MOYENS DE PREVENTION AUPRES DES SALARIES**

- ▶ Les sensibiliser (respect du code de la route, risques routiers, formations spécifiques...)
- ▶ Intégrer des consignes dans le règlement intérieur
- ▶ Attribuer des primes de non-accident
- ▶ Sanctionner les salariés (proportionnellement à la faute commise)

## **REFERENCES**

- Code du travail
- Liaisons sociales : dossier pratique du 30 septembre 2015
- <http://www.atousante.com/obligations-employeur/contrat-travail/permis-conduire-poste-travail-droits-devoirs-employeur-salarie/>
- [http://www.guide-employeur.fr/data/permis\\_de\\_conduire\\_1.pdf](http://www.guide-employeur.fr/data/permis_de_conduire_1.pdf)

**Cette fiche pratique donne une information synthétique.  
Les données fournies n'ont pas de valeur légale ou réglementaire**