

Suspension du permis de conduire du salarié : comment réagir ?

Les salariés utilisent généralement leur permis de conduire pour effectuer des trajets professionnels ou seulement des trajets domicile/lieu de travail. La détention du permis de conduire est parfois l'une des conditions d'embauche lorsqu'il s'avère indispensable à l'accomplissement de la mission confiée au salarié (dépannage, livraisons, visites commerciales, notamment). Mais qu'advient-il lorsque le permis de conduire fait l'objet d'une rétention ou d'une suspension, comment l'employeur peut-il réagir ?

Lorsque le salarié n'utilise pas de véhicule dans l'exercice de ses fonctions, l'incidence de la suspension de son permis ne concerne pas directement l'entreprise, si ce n'est la question des trajets domicile/lieu de travail, que le salarié peut régler, le cas échéant.

En revanche lorsque le salarié utilise un véhicule dans l'exercice de ses fonctions, l'impact de la suspension administrative ou judiciaire du permis de conduire sur le fonctionnement du service oblige l'employeur à réagir, mais il convient de tenir compte des circonstances de l'infraction à l'origine de la suspension.

L'employeur ne peut sanctionner que des faits fautifs commis à l'occasion et pendant le temps de travail.

Dans ces conditions, il convient de distinguer deux situations :

> Lorsqu'un salarié a commis une infraction pendant ses heures de travail

Des infractions d'excès de vitesse ou de conduite en état d'ébriété peuvent être considérées comme fautives et justifier une sanction disciplinaire allant jusqu'au licenciement. Le licenciement pour faute grave, est retenu dans de nombreux cas, notamment lorsque le comportement avait déjà fait l'objet d'infractions ou même de mise en garde ou d'avertissements de la part de l'employeur.

Il peut s'agir de comportements de salariés directement affectés à la conduite de véhicules (chauffeurs, livreurs) ou de salariés qui conduisent un véhicule pour effectuer les déplacements professionnels induits par leurs fonctions (commerciaux, techniciens intervenant chez le client).

> Lorsque le salarié a commis une infraction dans le cadre de sa vie privée

Dans ce cas, la jurisprudence indique que l'infraction commise par le salarié dans le cadre de sa vie privée entraînant la suspension ou le retrait de son permis de conduire ne constitue pas un manquement à une obligation contractuelle, même s'il doit utiliser un véhicule dans le cadre de son travail.



Cette infraction ne peut donc jamais justifier une sanction disciplinaire mais peut impacter la relation de travail lorsque la suspension du permis cause un trouble objectif au bon fonctionnement de l'entreprise.

Ainsi, ces faits peuvent justifier une suspension du permis de conduire et un licenciement pour cause réelle et sérieuse. Il s'agit dans ce cas de considérer non pas l'infraction elle-même mais son incidence sur le contrat de travail.

La durée de la suspension du permis de conduire doit également être prise en considération pour apprécier le trouble causé au bon fonctionnement de l'entreprise. A titre d'exemple, le licenciement d'un plombier, dont le permis de conduire a été suspendu alors que seulement 8 jours séparaient la date de notification du licenciement et la fin de la période de suspension du permis, a été remis en cause car aucune inexécution sérieuse de ses obligations ne pouvait être reprochée au salarié.

Le service Social du SEDIMA se tient à la disposition de ses adhérents pour apporter un éclairage plus précis de la jurisprudence sur ces situations.