

# Permis de conduire et contrat de travail

**De nombreux postes de travail impliquent la conduite de véhicules automobiles, soit parce que la conduite ou le transport est l'activité principale du salarié (chauffeur, livreur, ambulancier), soit parce que la mission confiée au salarié est itinérante et que des déplacements fréquents sont nécessaires à la bonne exécution du contrat de travail (commercial, technicien de service après-vente, visiteur médical...). Ils impliquent un certain nombre de contraintes et obligations aussi bien pour l'employeur que pour le conducteur.**

**L**e Code du travail fait peser sur l'employeur une obligation générale de sécurité à l'égard de ses salariés. Dans ce cadre, il lui appartient de mettre en œuvre toutes les mesures propres à garantir la santé et la sécurité des travailleurs, qu'ils se trouvent dans l'entreprise ou ailleurs, en mission sur la route au volant d'un véhicule. La démarche de prévention à mettre en place passe d'abord par une évaluation des risques auxquels sont exposés les salariés dans le cadre de l'activité de conduite. Elle est ensuite complétée par le choix et la mise en place de mesures de prévention tendant à assurer la sécurité des déplacements : organisation des déplacements, gestion du parc automobile et des communications.

## **Obligation de détention du permis de conduire**

Le Code de la route exige du conducteur d'un véhicule automobile la possession d'un permis de conduire en cours de validité et adapté au type

de véhicule conduit<sup>(1)</sup>. Le permis de conduire détenu par un conducteur est unique et sert donc à la fois pour un usage professionnel du véhicule et un usage personnel. Le permis est affecté d'un nombre de points qui est réduit de plein droit si le titulaire du permis a commis une infraction pour laquelle cette réduction est prévue. Les automobilistes ayant commis une infraction dans le cadre d'un déplacement privé subissent donc les conséquences de la perte de points sur leur permis dans leur carrière professionnelle. Le ministère chargé de l'Intérieur, interrogé par un député, a rappelé le 3 mai 2011 qu'il n'existait pas en France de distinction entre permis de conduire personnel et professionnel et qu'en tout état de cause, les « professionnels de la route » bénéficient comme tous les conducteurs de mesures accompagnant le dispositif du permis à points et qu'ils se devaient d'être exemplaires et respecter le Code de la route en toutes circonstances<sup>(2)</sup>.

## **Contrôle de la validité du permis**

Dans le cadre de la démarche de prévention du risque routier, l'employeur qui affecte un salarié à un poste de travail impliquant la conduite d'un véhicule automobile, doit s'assurer que ce dernier est bien en possession d'un permis en cours de validité et adapté au type de véhicule considéré. Le salarié interrogé par l'employeur sur sa détention effective d'un permis de conduire doit en effet répondre de bonne foi à partir du moment où la possession d'un tel document présente un lien direct avec l'emploi que le salarié est amené à occuper<sup>(3)</sup>. Des procédures de contrôle de la possession du permis peuvent également être organisées soit de façon régulière, soit de façon ponctuelle, avant un départ en mission à bord d'un véhicule de l'entreprise par exemple.

## **Information de l'employeur sur l'annulation ou la suspension du permis**

Le salarié qui commet une infraction à la circulation routière peut se voir retirer des points sur son permis de conduire et voir à terme son permis annulé ou suspendu. D'une façon générale, lorsque le poste de travail inclut la conduite d'un véhicule, une clause relative au permis de conduire peut être insérée dans le contrat de travail du salarié et lui rappeler que sa détention est nécessaire à son activité professionnelle. Cette clause peut également rappeler l'obligation d'infor-

mer son employeur en cas de suspension ou de retrait de son permis de conduire. Le salarié est toutefois le seul informé du nombre de points qu'il détient sur son permis de conduire et il n'a aucune obligation d'informer son employeur sur le nombre de points existant sur son permis. Le Code de la route<sup>(4)</sup> rappelle que les informations relatives au nombre de points détenus par le titulaire d'un permis ne peuvent être collectées ni par les employeurs ni par les assureurs.

Face à cette situation, la mise en place d'une démarche de prévention du risque routier montre dès lors toute son importance. C'est l'analyse des conditions de travail des conducteurs et des risques auxquels ils sont exposés qui permettra d'identifier les formations utiles qu'il convient de dispenser aux salariés : sensibilisation à l'usage du téléphone portable, sur la consommation de médicaments entraînant une baisse de vigilance au volant ou sur diverses addictions... Des campagnes de sécurité routière organisées dans l'entreprise rappelant les grands principes d'une conduite sûre au volant (respect des limitations de vitesse, taux d'alcoolémie à respecter) ou le financement de stages de récupération de points permettent également à la fois de sensibiliser le salarié au risque routier par une conduite prudente et de prévenir une éventuelle annulation ou suspension du permis de conduire du salarié.



### Conséquences de la suspension du permis de conduire

Même si elle est souvent un fait relevant de la vie privée du salarié, la suspension du permis de conduire du salarié ou son annulation peut avoir une incidence sur son contrat de travail à partir du moment où son activité professionnelle implique la conduite d'un véhicule. Le salarié privé de son permis de conduire se retrouve alors dans l'impossibilité de remplir ses obligations prévues par le contrat de travail.

#### **La suspension du permis de conduire résultant d'un acte de la vie privée du salarié est-elle constitutive d'une faute disciplinaire pouvant justifier un licenciement ?**

Les juges avaient, jusqu'à présent, tendance à considérer qu'un fait de la vie personnelle du salarié ne pouvait donner lieu à une sanction disciplinaire de la part de l'employeur, dès lors qu'il ne constituait pas un manquement aux obligations professionnelles du salarié. Ils admettaient toutefois que dans certaines circonstances un fait de la vie personnelle du salarié pouvait se ratta-

cher à sa vie professionnelle et justifier une sanction. À titre d'exemple, un arrêt de la Cour de cassation du 2 décembre 2003<sup>(5)</sup> avait jugé qu'un licenciement disciplinaire pour faute grave était justifié à l'encontre d'un chauffeur de poids lourd qui s'était vu retirer son permis de conduire pour conduite en état d'ivresse. L'employeur avait motivé le licenciement disciplinaire par la rétention immédiate du permis de conduire du salarié, le dépistage positif d'un éthylisme en récidive et le danger réel qu'il présentait pour lui-même et pour les autres usagers de la route. Les juges avaient estimé ici que le comportement du salarié (conduite sous l'emprise de l'alcool), bien que constaté en dehors de son temps de travail, pouvait se rattacher à son activité professionnelle étant donné qu'il était chauffeur routier et qu'il était affecté en exécution de son contrat de travail à la conduite d'un véhicule automobile.

Cette position semble avoir été abandonnée par la Cour de cassation depuis un arrêt du 3 mai 2011<sup>(6)</sup>. Dans cette affaire, un salarié, dont l'activité consistait à sortir les

poubelles de différentes copropriétés, avait fait l'objet d'un licenciement disciplinaire après avoir informé son employeur de son retrait de permis. Celui-ci avait subi une perte successive de points, à la suite de plusieurs infractions au Code de la route. Les juges ont rappelé qu'un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne pouvait, en principe, justifier un licenciement disciplinaire, sauf s'il constituait un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail. La Cour de cassation a estimé en outre 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 pouvait être regardé comme une méconnaissance par l'intéressé de ses obligations découlant de son contrat de travail. En d'autres termes, la Cour de cassation considère désormais que la perte du permis de conduire, fait personnel, ne peut justifier un licenciement disciplinaire.

#### **Suspension du permis de conduire du salarié et désorganisation de l'entreprise**

En dehors de l'éventuelle faute disciplinaire, la suspension ou l'annulation du permis de conduire du salarié peut entraîner une désorganisation de l'entreprise et mettre le salarié dans l'impossibilité

objective d'exercer les fonctions inhérentes à son contrat de travail. Face à cette situation, l'employeur peut être amené à se fonder sur cette impossibilité pour mettre fin au contrat de travail du salarié. La position de la Cour de cassation sur ce point ne semble pas définitivement arrêtée. Les décisions de jurisprudence retiennent qu'un licenciement pour motif personnel d'un salarié privé de son permis de conduire (impossibilité pour le conducteur d'exercer sa prestation de travail) peut être justifié si la conduite d'un véhicule est un élément indispensable de la prestation de travail. Dans une affaire<sup>(7)</sup>, un chauffeur livreur avait vu son permis de conduire suspendu pour conduite sous l'emprise de l'alcool. Les juges ont estimé que son licenciement était motivé par l'impossibilité dans laquelle se trouvait le salarié de remplir ses obligations contractuelles, dès l'instant où l'essentiel de son activité consistait bien dans la conduite de véhicules. Le licenciement avait donc bien une cause réelle et sérieuse. Dans une autre espèce<sup>(8)</sup>, où le licenciement concernait un commercial privé de son permis de conduire pour six mois, la Cour de cassation a également jugé que celui-ci était justifié dans la mesure où la suspension du permis privait le salarié de la possibilité d'effectuer les fonctions pour lesquelles il avait été engagé. *A contrario*, lorsque la bonne exécution du contrat de travail n'exige pas que le salarié utilise



un véhicule en permanence, les juges ont tendance à considérer qu'un licenciement motivé par la suspension du permis de conduire n'aurait pas de cause réelle et sérieuse. Ainsi en a jugé la Cour de cassation dans une espèce concernant le licenciement d'un agent de liaisons d'une agence de voyages dont le permis avait été annulé<sup>(9)</sup> et dans une affaire concernant un salarié qui exerçait les fonctions de préparateur de véhicule au sein d'une entreprise de location automobile<sup>(10)</sup>. La Cour de cassation avait relevé que les fonctions de ce dernier consistaient principalement à contrôler la préparation des automobiles et que le véhicule ne constituait pas son outil de travail. Par conséquent, la suspension provisoire de son permis ne l'empêchait pas d'exécuter ses missions principales.

En tout état de cause, si l'employeur ne peut en aucun cas laisser conduire un salarié dont le permis de conduire a été annulé ou suspendu, il existe des solutions pour pallier son impossibilité de remplir ses obligations professionnelles, comme son reclassement temporaire par une affectation à un autre poste de travail, la prise de congés payés ou la suspension temporaire de son contrat de travail. Des mesures de protection spécifiques du salarié privé de son permis de conduire existent même dans certains accords collectifs. Un accord du 13 novembre 1992 met en place des mesures sociales d'accompagnement des dispositions relatives au

permis à points pour des salariés dont le métier est la conduite de véhicules à titre professionnel. Il prévoit que la suspension ou l'invalidation du permis de conduire n'entraîne pas, en tant que telle, la rupture automatique du contrat de travail du salarié conducteur, à condition toutefois que le salarié concerné ait immédiatement informé son employeur de la sanction dont il a fait l'objet. Une série de mesures d'accompagnement est prévue comme la recherche d'un emploi de reclassement du salarié, la liquidation de tout ou partie de ses congés acquis (congés payés, repos compensateurs...) ou la suspension temporaire du contrat, pendant laquelle le conducteur a la possibilité de suivre une action de formation financée par le Fonds spécial professionnel « permis sécurité ». Toute procédure de licenciement n'intervient qu'une fois que ces mesures se sont révélées infructueuses. D'autres conventions collectives, comme celle des transports publics urbains, prévoient des mesures similaires<sup>(11)</sup>.

### Conduite sans permis de conduire valable et responsabilités

Les risques liés à la conduite au travail d'un véhicule sans permis valable sont nombreux et importants. Le premier se rapporte au conducteur lui-même. Le Code de la route<sup>(12)</sup> prévoit que la conduite d'un véhicule malgré

l'annulation ou la suspension d'un permis de conduire est punie de deux ans d'emprisonnement et de 4 500 euros d'amende. De plus, si le conducteur est à l'origine d'un accident corporel, le fait de ne pas être en possession du permis requis sera regardé comme une circonstance aggravante et les peines encourues pour atteinte à l'intégrité de la personne s'en trouveront alourdies<sup>(13)</sup>.

Le second risque concerne l'employeur, auquel le Code civil<sup>(14)</sup> fait obligation de réparer les dommages aux tiers, sur la route ou ailleurs, causés par ses salariés au moment où ils exécutent leur travail. Ainsi, si le salarié conducteur d'un véhicule est responsable d'un accident et qu'il cause des dommages matériels ou corporels à un tiers, c'est à l'employeur qu'il incombera de réparer les dommages causés par son salarié.

En matière de conduite, cette responsabilité civile est couverte, en principe, par l'assureur du véhicule. Le Code des assurances<sup>(15)</sup> prévoit toutefois que le contrat d'assurance peut comporter des clauses prévoyant une exclusion de garantie dans les cas où, au moment du sinistre, le conducteur ne possède pas les certificats, en état de validité, exigés par la réglementation en vigueur pour la conduite du véhicule. Cette clause d'exclusion est

systématique dans les contrats d'assurance de particuliers et peut être présente dans les contrats d'assurance des entreprises. L'assureur refuse alors de couvrir les dommages causés par le conducteur sans permis. Dans ce cas, elle couvre les dommages causés aux tiers et se retourne ensuite contre l'entreprise assurée pour se faire rembourser. Les dommages causés au véhicule garanti ne sont, eux, pas pris en charge.

1. Code de la route, art. L. 221-2, R. 221-1, R. 221-4.

2. Question écrite n° 97256 publiée au JOANQ du 3 mai 2011, p. 4546.

3. Code du travail, art. L.1221-6.

4. Code de la route, art. L. 223-7.

5. Soc. 2 décembre 2003, n° 01-43227.

6. Soc. 3 mai 2011, n° 09-67464.

7. Soc. 1<sup>er</sup> avril 2009, n° 08-42071.

8. Soc. 24 janvier 2007, n° 05-41598.

9. Soc. 22 octobre 2008, n° 07-42667.

10. Soc. 4 mai 2011, n° 09-43192.

11. Accord du 28 juin 1993 relatif aux diverses mesures sociales d'accompagnement des dispositions relatives au permis à points.

12. Code de la route, art. L. 224-16.

13. Les peines prévues pour atteintes involontaires à l'intégrité de personne ayant entraîné une incapacité totale de travail de plus de trois mois sont portées à cinq ans d'emprisonnement et 75 000 euros d'amende (article 222-19-1 du Code pénal) et à trois ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende si l'incapacité est inférieure à trois mois (art. 222-20-1). En cas d'homicide involontaire commis par le conducteur dont le permis a été annulé, suspendu ou retenu, les peines sont portées à sept ans d'emprisonnement et 75 000 euros d'amende (article 221-6-1 du Code pénal).

14. Article 1384 du Code civil.

15. Code des assurances, art. R. 211-10.