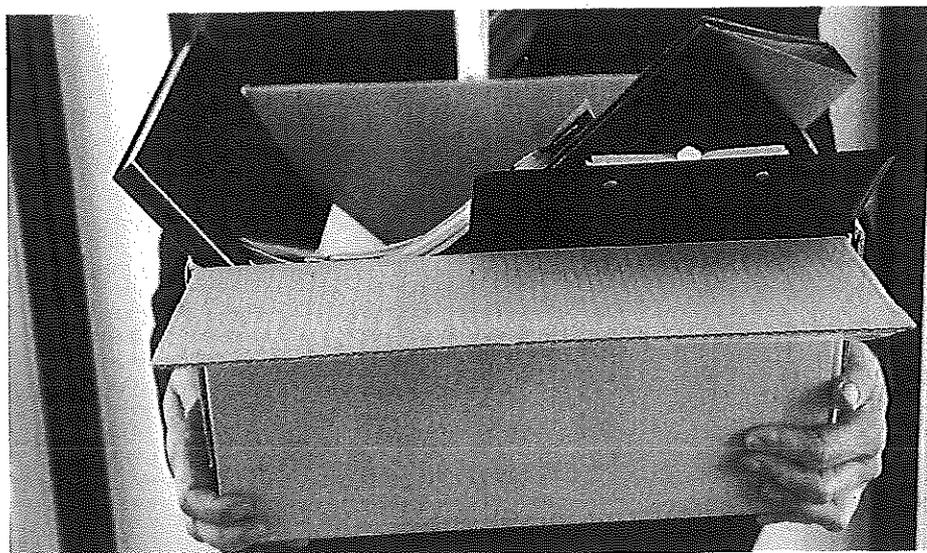


Suspension, annulation du permis : licenciement justifié ?

Que le contrat de travail le stipule ou non, une suspension ou une annulation du permis d'un salarié peut justifier son licenciement.



Si l'invalidation ou la suspension du permis de conduire résulte de faits commis dans le cadre de la vie professionnelle du salarié, cela constitue une faute qui peut justifier une mesure de licenciement disciplinaire. Naturellement, un salarié qui conduit sous l'empire d'un état alcoolique, à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, et qui se voit suspendre son permis, commet une faute grave (Cass Soc 24 janvier 1991 n° 88-45022). Mais, outre ce cas de figure extrême, il en est de même du chauffeur qui utilise le téléphone portable fourni par son entreprise au volant de son véhicule pour envoyer pendant ses heures de travail de nombreux SMS (CA Nancy Ch Soc 14 novembre 2012 n° 12/00388). Dans ces cas de figure, le salarié manque aux règles de sécurité et fait courir un risque à autrui et à lui-même que l'employeur a le devoir de faire cesser dès lors qu'il en est informé.

Infraction hors du travail...

Si le retrait ou l'annulation du permis de conduire est lié à des faits commis dans le cadre de la vie privée du salarié, les conséquences ne sont plus forcément les mêmes. En effet, il existe, en droit social, un principe

selon lequel l'employeur ne peut pas utiliser des faits relevant de la vie personnelle d'un salarié pour le licencier. La chambre sociale de la Cour de cassation, dans un arrêt du 10 juillet 2013, a ainsi considéré qu'un salarié qui utilise un véhicule dans l'exercice

Un employeur ne peut utiliser des faits de la vie personnelle d'un salarié pour le licencier

de ses fonctions et qui commet une infraction entraînant la suspension ou l'invalidation de son permis de conduire, et ce en dehors de son temps de travail, ne méconnaît pas les obligations découlant

de son contrat. A ce titre, l'entreprise ne peut donc prononcer un licenciement pour motif disciplinaire à son encontre. Attention, le salarié n'est pas pour autant à l'abri d'un licenciement pour motif personnel.

... Nuisant à l'entreprise

Si le retrait ou l'annulation de permis nuit objectivement au bon fonctionnement de l'entreprise, l'employeur peut en effet prononcer un licenciement pour motif personnel, se prévalant d'une cause réelle et sérieuse. Il devra toutefois rapporter la preuve que l'usage d'un véhicule nécessitant le permis de conduire est indispensable à l'exercice des fonctions du salarié et justifier du préjudice pour

l'entreprise. S'il est démontré que la conduite n'entraîne pas dans les fonctions du salarié, ou que la période de retrait n'entraîne pas un véritable préjudice (par exemple en étant assimilable à une période de congés payés ou sans solde), le licenciement pourrait être jugé par les tribunaux sans cause réelle (faits inexacts ou invérifiables) et sérieuse (faits insuffisamment importants pour que le licenciement soit inévitable). ●

PAR I. ATTAL

(Avocate, membre de la commission juridique de 40 Millions d'automobilistes)

À SAVOIR

INVALIDATION DU PERMIS CONTESTÉE

Attention, l'annulation par la juridiction administrative d'une décision d'invalidation du permis de conduire a un effet rétroactif que le conseil de prud'hommes ne peut remettre en cause. Aussi, même si l'employeur a parfaitement respecté les règles susvisées et que lorsqu'elle a été prononcée la mesure de licenciement était fondée, si le salarié est parvenu à faire annuler l'invalidation de son permis de conduire (par exemple suite à un retrait de point non justifié), le conseil de prud'hommes devra déclarer le licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cass Soc 12 décembre 2012; Cass Soc 13 juillet 2012). L'employeur doit donc réfléchir à deux fois avant d'engager une procédure de licenciement, surtout si le salarié l'a informé avoir contesté l'invalidation du permis de conduire.