

LE PERMIS DE CONDUIRE ET LES INFRACTIONS AU CODE DE LA ROUTE

LA VERIFICATION DE LA DETENTION DU PERMIS DE CONDUIRE

- Lors de l'embauche

1. L'employeur peut-il demander au candidat s'il détient le permis de conduire ?
2. L'employeur peut-il exiger un justificatif lors de l'entretien ?
3. L'employeur peut-il questionner le candidat sur le nombre de points sur le permis de conduire ?
4. L'employeur peut-il faire effectuer un test au candidat ?
5. Que peut faire l'employeur dans le cas où le salarié a donné des renseignements inexacts ?
6. Quid du recrutement d'un candidat non titulaire du permis de conduire au moment de l'embauche dans un poste qui le nécessite ?

- En cours d'exécution du contrat de travail

7. L'employeur peut-il au cours de l'exécution du contrat de travail contrôler la détention du permis de conduire ?
8. L'employeur peut-il au cours de l'exécution du contrat de travail contrôler la souscription des salariés à une assurance ?

LES RESPONSABILITES EN CAS D'INFRACTION AU CODE DE LA ROUTE

- La prévention des infractions au Code de la route

9. L'employeur doit-il former et informer les salariés sur les règles du Code de la route ?
10. L'employeur peut-il intégrer des règles relatives au respect du Code de la route dans le Règlement intérieur ?

- Le paiement des amendes

11. Comment l'employeur doit-il gérer le paiement d'une contravention suite à une infraction au Code de la route commise par un salarié ?

- La responsabilité pénale en cas d'infraction au Code de la route

12. Qui est responsable pénalement en cas de commission d'une infraction au Code de la route ?

LES INCIDENCES DU RETRAIT OU DE LA SUSPENSION DU PERMIS DE CONDUIRE

- Les incidences sur le contrat de travail

13. Que peut faire l'employeur en cas de retrait ou suspension du permis de conduire d'un salarié ?
14. Quelle est l'incidence de poursuites pénales sur la décision de licenciement disciplinaire ?
15. Quelle est la conséquence de l'annulation administrative du retrait du permis de conduire ?

- Les incidences sur la rémunération

16. Quelles sont les incidences du retrait ou de la suspension du permis de conduire sur le versement de la rémunération ?

LA VERIFICATION DE LA DETENTION DU PERMIS DE CONDUIRE

Articles L221-1 et s., R 221-1 et R.221-4 du Code de la route

Comme toute personne, un salarié ne peut pas conduire un véhicule si il ne possède pas un permis de conduire en cours de validité et adapté au type de véhicule conduit.

- **Lors de l'embauche**

1. L'employeur peut-il demander au candidat s'il détient le permis de conduire ?

Article L.1221-6 du Code du travail

Article 04.05.2 de la Convention collective Nationale du 31 octobre 1951

Lors de l'embauche, l'employeur est peut interroger le candidat sur la détention du permis de conduire dès lors qu'il existe un lien direct entre cette information et l'emploi proposé.

L'article 04.05.2 de la Convention collective nationale de 1951 prévoit d'ailleurs que le salarié est tenu de produire tous les documents en lien direct avec l'emploi occupé, tel que le cas échéant : - le permis de conduire.

2. L'employeur peut-il exiger un justificatif lors de l'entretien ?

Lorsque l'emploi concerné implique la conduite d'un véhicule, l'employeur est en droit d'exiger la justification de la détention du permis de conduire.

Ainsi, il convient pour l'employeur de s'assurer au-delà de l'affirmation faite par le salarié que le salarié est bien détenteur du permis de conduire. Pour cela il peut exiger que le salarié produise l'original du permis de conduire (et non une photocopie car le permis pourrait avoir été retiré entre temps). En pratique l'employeur peut réaliser une photocopie de cet original afin de l'ajouter au dossier du salarié.

Si l'employeur ne vérifie pas que le candidat au poste possède bien le permis de conduire, il ne pourra pas, par la suite, le cas échéant, le licencier pour faute grave.

3. L'employeur peut-il questionner le candidat sur le nombre de points sur le permis de conduire ?

Article L. 223-7 du Code de la route

L'employeur ne peut en aucun cas demander des renseignements sur le nombre de points sur le permis de conduire du candidat. Il s'agit de données à caractère personnel.

Si l'employeur contrevient aux dispositions de l'article L. 223-7 du Code de la route, il encourt des peines de cinq ans d'emprisonnement et de 300 000 Euros d'amende.

4. L'employeur peut-il faire effectuer un test au candidat ?

L'employeur peut organiser un essai professionnel afin de tester sur une courte durée le candidat afin de vérifier son aptitude à occuper le poste de travail proposé. Par exemple, pour un chauffeur, l'employeur peut donc demander au candidat de conduire le véhicule vide en présence du chauffeur habituel. Dans ce cas aucune rémunération n'est due pour cet essai. (Cass. Soc., 16 septembre 2009, n° 07-45.485).

5. Que peut faire l'employeur dans le cas où le salarié a donné des renseignements inexacts ?

Article L.1221-6 du Code du travail

Le candidat est tenu de répondre de bonne foi aux demandes d'informations dès lors qu'elles sont bien en lien avec le poste proposé : dans notre cas, la possession du permis de conduire pour un emploi impliquant la conduite d'un véhicule.

Le fait pour un salarié de donner des informations inexactes lors de son embauche peut constituer une faute justifiant le licenciement s'il est avéré que le salarié n'avait pas les compétences effectives pour exercer les fonctions pour lesquelles il a été recruté (Cass. Soc., 30 mars 1999, n° 96-42.912).

6. Quid du recrutement d'un candidat non titulaire du permis de conduire au moment de l'embauche dans un poste qui le nécessite ?

Article L. 6321-1 du Code du travail

L'employeur, informé de la non détention du permis de conduire, peut décider de recruter un salarié non titulaire du permis pour pourvoir un poste nécessitant la conduite d'un véhicule. Dans cette situation, l'employeur doit veiller à l'acquisition du permis de conduire par le salarié et ceci au regard de son obligation d'adaptation au poste de travail.

Si l'employeur finance le coût de la formation au permis de conduire du salarié, il peut en contrepartie prévoir une clause de dédit-formation au contrat de travail. Par cette clause le salarié s'engage à rembourser tout ou partie du coût engendré s'il quitte le poste avant un certain délai. Plusieurs conditions doivent être réunies pour que cette clause soit valable :

- la formation doit entraîner pour l'employeur des frais réels au-delà des obligations imposées par la loi ou la convention collectives ;
- le montant de l'indemnité due par le salarié doit être proportionné aux dépenses engagées par l'employeur ;

L'employeur doit avoir effectivement financé la formation et en apporter la preuve

- le salarié qui a bénéficié de la formation payée par l'entreprise conserve la faculté de rompre à tout moment son contrat de travail.

L'employeur peut aussi faire le choix d'insérer une clause dans le contrat de travail mettant à la charge du salarié l'obligation pour le salarié de suivre une formation afin d'obtenir le permis de conduire. Il est conseillé de prévoir expressément un délai de réalisation de cette obligation prévue au contrat. Ainsi, en cas d'inexécution de cette obligation, celle-ci pourra être sanctionnée par un licenciement (Cass. Soc., 10 juillet 2013, n° 11-27.636).

- **En cours d'exécution du contrat de travail**

7. L'employeur peut-il au cours de l'exécution du contrat de travail contrôler la détention du permis de conduire ?

L'employeur peut contrôler périodiquement la possession d'un permis de conduire valable dès lors que les salariés de l'entreprise sont amenés à conduire des véhicules dans le cadre de l'exécution de la prestation de travail et ceci notamment dans le cadre de son obligation de sécurité.

Il est donc conseillé de prévoir dans les contrats de travail des salariés concernés, une clause prévoyant ce contrôle. Peut également être ajoutée une clause rappelant que :

- d'une part, que la possession du permis de conduire est nécessaire à l'exercice de l'activité professionnelle
- d'autre part, que le salarié doit informer immédiatement son employeur du retrait ou de la suspension de son permis de conduire et au plus tard le 1^{er} jour de travail suivant la jour où la mesure a été notifiée au salarié.

En revanche, pour rappel, comme vu au point 3, l'employeur ne peut en aucun cas demander des renseignements sur le nombre de points sur le permis de conduire du salarié.

8. L'employeur peut-il au cours de l'exécution du contrat de travail contrôler la souscription des salariés à une assurance ?

Les salariés autorisés à faire usage de leur voiture personnelle doivent avoir souscrit une police d'assurance couvrant le risque d'utilisation professionnelle de leur véhicule et ne peuvent prétendre à une indemnité de l'employeur ou son représentant pour tout dommage subi ou responsabilité encourue à ce titre.

L'employeur doit donc veiller à ce que les véhicules utilisés pendant le travail soient assurés. Lorsque les salariés utilisent leur véhicule personnel, l'employeur peut leur demander une attestation justifiant que le véhicule est assuré pour les trajets professionnels. Il est conseillé de demander le justificatif une fois par an aux salariés.

LES RESPONSABILITES EN CAS D'INFRACTION AU CODE DE LA ROUTE

- **La prévention des infractions au Code de la route**

9. L'employeur doit-il former et informer les salariés sur les règles du Code de la route ?

Articles L. 4141-1 et L. 4141-2 du Code du travail

L'employeur a une obligation générale d'organiser et dispenser une information des travailleurs sur les risques pour la santé et la sécurité et sur les mesures prises pour y remédier.

Dans ce cadre l'employeur doit informer les salariés sur chacun des risques routiers (consommation d'alcool, drogues ou médicaments et utilisation d'un véhicule, utilisation du téléphone portable au volant...).

L'employeur doit également organiser une formation pratique et appropriée au moment de l'embauche et chaque fois que nécessaire au bénéfice des salariés concernés.

10. L'employeur peut-il intégrer des règles relatives au respect du Code de la route dans le Règlement intérieur ?

Il est tout à fait possible pour l'employeur d'insérer dans le règlement intérieur des dispositions sur :

- l'utilisation et la circulation des véhicules
- les conducteurs autorisés
- l'obligation pour certaines catégories de salariés de se rendre aux visites médicales
- l'obligation pour certaines catégories de salariés de tenir l'employeur informé de toute suspension ou tout retrait de permis de conduire.

- **Le paiement des amendes**

11. Comment l'employeur doit-il gérer le paiement d'une contravention suite à une infraction au Code de la route commise par un salarié ?

Article L. 121-2 et suivants du Code de la route

En principe, c'est le titulaire du certificat d'immatriculation du véhicule qui est responsable pécuniairement :

- des infractions à la réglementation sur le stationnement des véhicules ou sur l'acquiescement des péages pour lesquelles seule une peine d'amende est encourue,
- de l'amende encourue pour des contraventions à la réglementation sur les vitesses maximales autorisées, sur le respect des distances de sécurité entre les véhicules, sur l'usage de voies et chaussées réservées à certaines catégories de véhicules et sur les signalisations imposant l'arrêt des véhicules.

Dans le cas où le véhicule était loué à un tiers, cette responsabilité pèse, avec les mêmes réserves, sur le locataire.

Lorsque le certificat d'immatriculation du véhicule est établi au nom d'une personne morale, la responsabilité pécuniaire incombe, au représentant légal de cette personne morale.

Le représentant de la personne morale est responsable pécuniairement l'amende encourue dans les cas précédemment cités de à moins qu'il n'établisse l'existence d'un événement de force majeure ou qu'il ne fournisse des renseignements permettant d'identifier l'auteur véritable de l'infraction.

Ainsi, un arrêt de la chambre criminelle de la Cour de cassation est venu préciser que le représentant légal d'une personne morale est responsable pécuniairement de l'amende encourue pour les contraventions à la réglementation sur les vitesses maximales autorisées, commises avec un véhicule immatriculé au nom de la personne morale, à moins qu'il n'établisse l'existence d'un événement de force majeure ou qu'il ne fournisse des renseignements permettant d'identifier l'auteur véritable de l'infraction (Cass. crim. 26 novembre 2008, n°08-83.003).

En revanche, le représentant de l'entreprise reste redevable des contraventions si le salarié conducteur ne peut être formellement identifié (Cass. Crim., 17 avril 2013, n° 12-87.490). En effet, ce représentant ne peut alors s'exonérer de sa responsabilité qu'en apportant la preuve formelle de l'identité du salarié conducteur du véhicule au moment des faits. Le salarié recevra alors l'amende avec une éventuelle convocation devant la juridiction de proximité et s'exposera alors à une perte de points si l'entreprise décide de ne pas le couvrir.

En pratique, il convient donc de prévoir un carnet de bord avec l'indication des créneaux horaires comportant leur signature ainsi qu'un suivi journalier des utilisateurs des véhicules afin de pouvoir identifier avec certitude l'auteur de l'infraction.

Il convient de souligner que lorsque l'employeur a procédé au paiement de l'amende, l'employeur ne peut pas opérer une retenue sur salaire en remboursement des contraventions (Cass.soc.11 janvier 2006, n° 03-43.587). La Cour de cassation a rappelé dans un arrêt du 17 avril 2013 (Cass. Soc., 17 avril 2013, n° 11-27.550) que la responsabilité pécuniaire du salarié n'est engagée qu'en cas de faute lourde. Or, la preuve de la faute lourde, qui suppose d'établir une intention de nuire, est difficile à rapporter. En revanche, l'employeur peut réclamer le paiement de l'amende au salarié sans procéder à une retenue sur salaire.

En conclusion, l'employeur doit s'acquiescer du paiement des contraventions suite aux infractions au Code de la route commises par un salarié avec son véhicule de fonction ou son véhicule de service sauf si l'employeur démontre l'existence d'un événement de force majeure (événement qui doit être imprévisible, irrésistible et extérieur) ou si l'employeur fournit des renseignements permettant d'identifier l'auteur véritable de l'infraction.

- **La responsabilité pénale en cas d'infraction au Code de la route**

12. Qui est responsable pénalement en cas de commission d'une infraction au Code de la route ?

Article L. 121-3 alinéa 2 du Code de la route

S'agissant de la question du retrait des points, l'article L.121-3 alinéa 2 du Code de la route précise que même si la personne morale est déclarée responsable pécuniairement, elle n'est pas responsable pénalement de l'infraction. Ainsi, précise ledit article, lorsque le tribunal de police ou la juridiction de proximité, y compris par ordonnance pénale, fait application des dispositions de l'article L.121-3 Code de la route, sa décision ne donne pas lieu à inscription au casier judiciaire, ne peut être prise en compte pour la récidive et n'entraîne pas retrait des points affectés au permis de conduire.

Ainsi, seul le salarié s'il a été identifié comme auteur de l'infraction pourra s'exposer à une perte de points et se voir inscrire l'infraction sur son casier judiciaire.

LES INCIDENCES DU RETRAIT OU DE LA SUSPENSION DU PERMIS DE CONDUIRE

• Les incidences sur le contrat de travail

13. Que peut faire l'employeur en cas de retrait ou suspension du permis de conduire d'un salarié ?

La jurisprudence a évolué sur la question du retrait du permis de conduire ou de sa suspension, notamment lorsque ce retrait ou cette suspension repose sur des faits commis dans la vie privée.

Ainsi, au regard des principes dégagés par la jurisprudence :

- Un salarié qui a commis des faits hors de la vie professionnelle ayant entraîné la suspension ou le retrait de son permis de conduire ne peut pas être licencié pour faute.
- Néanmoins, il peut être licencié pour cause réelle et sérieuse pour impossibilité d'exécuter son contrat de travail et trouble causé au service ou à l'entreprise dans le cas où ses fonctions nécessitent l'usage d'un véhicule.

Concernant la situation dans laquelle le salarié a commis un fait hors temps de travail, la jurisprudence a évolué :

Auparavant, la Cour de cassation reconnaissait comme un motif de licenciement pour faute le retrait du permis de conduire ou sa suspension y compris lorsque le fait qui l'avait entraîné avait été commis dans la vie privée.

Par exemple, dans un arrêt de 2003 (Cass. soc. 2 décembre 2003, n°01-43.227), la Cour de cassation avait considéré que le « le fait pour un salarié affecté en exécution de son contrat de travail à la conduite de véhicules automobiles de se voir retirer son permis de conduire pour des faits de conduite sous l'empire d'un état alcoolique, même commis en dehors de son temps de travail, se rattache à sa vie professionnelle ». Elle valide alors le licenciement pour faute. Elle réitère sa décision dans un autre arrêt en 2008. (Cass. Soc. 19 mars 2008, n° 06-45.212).

La Cour de cassation a opéré un revirement de jurisprudence dans un arrêt du 3 mai 2011 (Cass. Soc. 3 mai 2011, n° 09-67.464). Dans cet arrêt, elle décide « 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. 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 saurait être regardé comme une méconnaissance par l'intéressé de ses obligations découlant de son contrat de travail ». Dans cette affaire, la

Cour a jugé le licenciement disciplinaire dépourvu de cause réelle et sérieuse. La Cour a réaffirmé sa position dans un arrêt en date du 10 juillet 2013 (Cass. Soc., 10 juillet 2013, n° 12-16.878).

Dans le cas où le fait commis par le salarié s'est réalisé dans le cadre de sa vie personnelle, le licenciement reste néanmoins possible dès lors que la conduite est un élément des fonctions exercées par le salarié. Le licenciement doit alors être motivé par l'impossibilité d'exécuté le contrat de travail et s'appuie sur le trouble objectif dans le fonctionnement de l'entreprise. En effet, lorsque le salarié doit posséder le permis de conduire pour pouvoir travailler, la perte ou la suspension de son permis va empêcher le salarié d'exécuter sa prestation de travail dans les conditions prévues contractuellement.

Ainsi, pour les salariés qui utilisent un véhicule comme outil de travail, le retrait ou la suspension du permis pour une durée de 6 mois constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement (Cass. Soc. 24 janvier 2007, n° : 05-41.598). Dans cette affaire, les juges ont décidé que l'employeur n'était pas tenu de proposer à l'intéressé « une solution de remplacement ». Les juges ont statué dans le même sens pour un salarié dont le permis a été suspendu pour une durée de 4 mois, le salarié n'étant « plus en mesure d'effectuer sa prestation de travail » (Cass. Soc. 1^{er} avril 2009, n0 08-42.071).

Ces solutions jurisprudentielles sont à tempérer dans le cas de l'application de certaines conventions collectives notamment pour les VRP et les transports routiers.

A noter que même si, dans ce cas, le salarié n'est pas en mesure d'effectuer son préavis, le licenciement prononcé pour impossibilité d'effectuer sa prestation de travail ne prive pas le salarié de son indemnité compensatrice de préavis. En effet, « l'interdiction de conduire, n'empêche pas le salarié de fournir une autre prestation de travail. La non-exécution du préavis relève alors de la volonté unilatérale de l'employeur » (Cass. Soc. 1^{er} avril 2009, n° 08-42.071).

Autres exemples :

- Licenciement justifié lorsque le retrait du permis a entraîné une réduction de l'activité de l'intéressé et une gêne pour l'entreprise quant à son fonctionnement et ceci quand bien même le salarié s'était fait véhiculer par un tiers (Cass. Soc. 27 juin 2001, n° 99-44.756).
- Lorsque la conduite d'un véhicule ne constitue pas l'un des éléments des fonctions qui étaient confiées au salarié, le licenciement de ce dernier au motif de la suspension provisoire de son permis de conduire, ne repose pas sur une cause réelle et sérieuse de licenciement. Il s'agissait en l'espèce d'un coordinateur de réparation de voiture (Cass. Soc., 4 mai 2011, n° 09-43.192).
- o Au contraire, si les faits qui ont entraîné le retrait ou la suspension ont été commis dans l'exercice de ses fonctions, le licenciement disciplinaire est alors possible dans la mesure où un manquement aux obligations contractuelles peut être démontré. Selon les circonstances, il s'agira d'un licenciement pour faute simple ou pour faute grave. Ainsi l'employeur peut licencier pour faute grave le salarié dont le permis a été retiré pour des faits de conduite en état d'ébriété pendant le temps de travail (Cass., soc., 30 septembre 2013, n°12-17.182).

Par ailleurs, l'employeur peut décider de suspendre le contrat de travail d'un salarié dont le permis de conduire est suspendu dès lors que le permis de conduire est nécessaire à l'activité professionnelle du salarié (Cass. Soc. 13 mars 2013, n° 11-21.017).

Il existe des alternatives au licenciement. Ainsi, l'employeur et le salarié peuvent d'un commun accord décider de la suspension du contrat pendant la période de suspension, ou

encore l'employeur et le salarié peuvent se concerter afin d'affecter le salarié à un autre emploi, organiser un travail avec un salarié possédant le permis. Il s'agit alors de modifications du contrat de travail pour lesquelles l'accord du salarié est requis.

En tout état de cause, aucune clause du contrat de travail ne peut valablement décider que la suspension ou le retrait du permis de conduire constituera en elle-même une cause de licenciement (Cass. Soc., 12 février 2014, n° 12-11.554). Il convient donc de motiver précisément la lettre de licenciement, tout particulièrement lorsque la suspension ou le retrait de permis est intervenu en dehors du temps de travail.

14. Quelle est l'incidence de poursuites pénales sur la décision de licenciement disciplinaire ?

Article L. 1332-4 du Code du travail

Lorsque les faits qui ont entraîné le retrait ou la suspension ont été commis dans l'exercice de ses fonctions, les poursuites pénales engagées à l'encontre du salarié constitue un élément à prendre en compte dans le cadre de la procédure de licenciement disciplinaire. En effet, l'employeur va invoquer les mêmes faits que ceux faisant l'objet de poursuites pénales.

Quelle que soit la gravité de la sanction encourue, la convocation du salarié conducteur à une audience du tribunal de police ou tribunal correctionnel interrompt le délai de prescriptions des faits fautifs de deux mois lorsqu'elle intervient à l'intérieur de ce délai.

Rien n'impose à l'employeur d'interrompre la procédure disciplinaire dans l'attente de la décision pénale. Pour autant, la décision pénale aura autorité sur la mesure disciplinaire.

Dans le cas où l'employeur souhaite exploiter l'interruption du délai de prescription, il importe qu'une citation à comparaître ait été délivrée par huissier ou qu'une convocation par procès-verbal des forces de l'ordre ait été adressée au conducteur à la demande du tribunal dans ce délai. Les mesures conservatoires de rétention par les forces de l'ordre ou la suspension par le préfet restent quant à elles sans incidence sur le cours de la prescription des faits en matière disciplinaire.

15. Quelle est la conséquence de l'annulation administrative du retrait du permis de conduire ?

La Cour de cassation a décidé que l'annulation, par le tribunal administratif, du retrait de permis de conduire d'un commercial ayant motivé le licenciement de ce salarié rend le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse. Dans cet arrêt, la Cour a précisé qu'« en vertu du principe de séparation des pouvoirs garanti par l'article 16 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789, la règle selon laquelle l'annulation d'une décision administrative a un effet rétroactif ne peut être remise en cause par le juge judiciaire ».

Ainsi, l'annulation du permis du salarié étant réputée ne jamais avoir existé, elle ne pouvait pas justifier le licenciement (Cass. Soc., 12 décembre 2012, n° 12-13.522).

Cet effet rétroactif n'est pas contraire à la liberté d'entreprendre et à la liberté contractuelle (Cass. Soc. 13 juillet 2012, QPC n° 12-13.522).

• Les incidences sur la rémunération

16. Quelles sont les incidences du retrait ou de la suspension du permis de conduire sur le versement de la rémunération ?

Lorsqu'un salarié est empêché de tenir son poste et d'exercer ses fonctions en raison du retrait ou de la suspension de son permis de conduire, le contrat de travail peut être

suspendu (Cass., soc, 26 février 2003, n°01-40.255). Dans ce cas, le salaire n'est pas versé puisque l'intéressé est dans l'impossibilité d'exécuter sa prestation de travail.

En revanche, le salarié protégé doit être rémunéré jusqu'à l'obtention de l'autorisation administrative de licenciement et ceci quand bien même il se trouve dans l'impossibilité de travailler (Cass., soc., 18 juin 1997, n° 95-43.723).