



LES CARNETS DE BORD DE L'A.C.D.A.

TRAVAILLER ET CONDUIRE

La barre des 3 millions de chômeurs vient d'être franchie. Le travail est donc devenu une denrée rare, si rare que certains sont prêts à braver des interdits graves pour sauver leur gagne-pain. En 2010 par exemple, environ 450 000 personnes conduisant sans permis de conduire ont été recensées. Combien d'entre elles le faisait pour sauver leur emploi ?

Un salarié peut-il être licencié d'une entreprise pour avoir perdu son permis de conduire à cause d'une suspension ou d'une annulation de son titre de conduire ? Un salarié peut-il subir une sanction professionnelle pour des faits commis au volant de son véhicule en dehors de ses heures de travail ?

De plus en plus d'employeurs mettent l'accent sur la possession, par leurs employés, d'un permis de conduire. Certains prennent même le soin d'introduire dans le contrat de travail une clause relative à la possession d'un permis de conduire valide. L'employé qui se voit notifier l'invalidation de son permis de conduire, à la suite de la perte de tous ses points, peut ainsi perdre son droit de conduire un véhicule mais voit également s'élever au-dessus de sa tête le spectre du chômage.

« La Cour de cassation reconnaît que la perte du permis peut justifier un licenciement mais uniquement lorsqu'elle constitue une méconnaissance par le salarié des obligations découlant de son contrat de travail ».

Dans un arrêt n°09-67.464 en date du 3 mai 2011, la chambre sociale de la Cour de cassation a jugé en ces termes :

« Mais attendu 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 ; 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 saurait être regardé comme une méconnaissance par l'intéressé de ses obligations découlant de son contrat de travail.

Et attendu que la cour d'appel a relevé que le salarié s'était vu retirer son permis de conduire à la suite d'infractions au code de la route commises en dehors de l'exécution de son contrat de travail ; qu'il en résulte que son licenciement, dès lors qu'il a été prononcé pour motif disciplinaire, était dépourvu de cause réelle et sérieuse et que l'employeur était tenu de lui verser les salaires de la période de mise à pied et l'indemnité compensatrice de préavis ».

L'automobile-Club des Avocats

Ordre des Avocats de Paris

9-11 Place Dauphine 75001 Paris (Palais Toque C 1204)

Le salarié concerné avait commis des infractions en dehors de sa fonction et son employeur lui avait notifié son licenciement pour faute grave.

La chambre sociale de la Cour de cassation confirme l'arrêt rendu par la Cour d'appel de Paris qui a condamné l'employeur à verser diverses sommes au salarié pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

L'analyse de la Cour de cassation paraît pourtant surprenante puisque l'emploi de l'intéressé qui travaillait dans une entreprise de nettoyage nécessitait bien la possession du permis de conduire. L'employeur avançait en effet pour sa défense que cet employé recevait chaque mois une prime réservée aux salariés conducteurs permanents d'un véhicule de société. Mais aucun document contractuel ne faisait pour autant référence à une quelconque obligation faite au salarié d'être possesseur d'un permis de conduire valide.

La lecture du dispositif de l'arrêt laisse apparaître que la Cour de cassation ne sanctionne pas le licenciement en lui-même du fait de l'invalidation du permis de conduire, puisqu'elle reconnaît que la perte du permis peut justifier un licenciement lorsqu'il constitue une méconnaissance par le salarié des obligations découlant de son contrat de travail, mais bien le fait que le licenciement a été prononcé pour motif disciplinaire alors même qu'aucune clause ne prévoyait au contrat l'obligation pour le salarié d'être titulaire d'un permis de conduire valide.

« Des faits commis en dehors des heures de travail peuvent justifier un licenciement pour motif personnel »

Il a d'ailleurs déjà été jugé, par la Chambre sociale également, dans un arrêt en date du 2 décembre 2003 (JurisData n°2003-021237) que *« 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 »*.

Les frontières entre vie privée et vie professionnelle sont donc de plus en plus floues en la matière puisque des faits commis en dehors des heures de travail peuvent justifier un licenciement pour motif personnel.

C'est d'autant plus vrai lorsque l'entreprise est de taille réduite et que l'employé sait pertinemment que l'invalidation, voire la simple suspension de son permis de conduire, met en péril l'activité de l'entreprise. Ainsi, il a déjà été jugé par la chambre sociale de la Cour d'appel d'ORLEANS qu'un employé qui omet volontairement de prévenir son employeur lors de son embauche de ce que son permis fait l'objet d'une suspension administrative de trois mois est nécessairement conscient que cela met en péril l'activité de l'entreprise qui n'a pas les ressources suffisantes pour se réorganiser (Cour d'appel d'Orléans, chambre sociale, 24 mai 2011, JurisData n°2011-010050).

Il doit toutefois être précisé que dans ce cas précis, l'employé – qui exerçait la profession de métallier-serrurier – était à ce titre appelé à se rendre très souvent chez les clients et, surtout, il s'était engagé, lors de l'embauche, à informer immédiatement son employeur de toute suspension ou suppression de son permis de conduire.

La Cour d'Orléans considère que la réticence de l'employé, au regard de la petite taille de l'entreprise, portait sur un élément essentiel du contrat de travail. L'employé « *ne pouvait ignorer le caractère substantiel en égard à la mention expresse portée au contrat de travail relative au permis de conduire* ».

La Cour tempère toutefois très légèrement ses propos en indiquant finalement que « *ce manquement est suffisamment sérieux pour justifier un licenciement. Il n'était pas grave au point d'interdire le maintien du salarié dans l'entreprise pendant le temps du préavis* ».

Que vous soyez patron ou salarié, la seule bible est le contrat, toujours le contrat !