



Perte de permis de conduite, licenciement et préavis

En cas de perte de permis sur le temps de travail, on sait déjà que le licenciement peut être envisagé, y compris pour faute grave, sans préavis ni indemnité.

Hors du temps de travail et après respect du protocole dit « permis à point de 1993, le licenciement peut être envisagé, mais pour cause réelle et sérieuse et non pour faute grave.

L'article 2, paragraphe 1 des protocoles de 1992 et 1993 indique en effet que cette mesure administrative n'entraîne pas, en tant que telle, une rupture automatique du contrat de travail du conducteur salarié, dès lors que le travailleur en a prévenu son employeur au plus tard le jour suivant la date de notification de la suspension ou de l'invalidation. Une concertation doit s'engager entre l'employeur et le salarié. L'employeur peut proposer de reclasser le salarié à un poste immédiatement disponible. À défaut, il peut lui proposer de prendre immédiatement ses congés et repos. Un accord peut aussi être trouvé pour suspendre l'exécution du contrat de travail. Enfin, en dernière solution, un licenciement peut être engagé, dans le respect des règles accordant au travailleur le versement des indemnités légales et conventionnelles de licenciement, **mais non pas celles qui viendraient compenser l'exécution d'un préavis**, le conducteur étant dans l'impossibilité de tenir son poste (Protocole permis à point de 1992 et 1993, art. 2, paragraphe 4 ci-après: http://www.legifrance.gouv.fr/affichIDCC.do;jsessionid=F370A22C228883E4B9B05958714932B8.tp_djo09v_3?

[idSectionTA=KALISCTA000005723334&cidTexte=KALITEXT000005678948&idConvention=KALICONT000005635624&dateTexte=29990101](http://www.legifrance.gouv.fr/affichIDCC.do;jsessionid=F370A22C228883E4B9B05958714932B8.tp_djo09v_3?idSectionTA=KALISCTA000005723334&cidTexte=KALITEXT000005678948&idConvention=KALICONT000005635624&dateTexte=29990101)

Conclusion, en cas de retrait de permis pour des infractions commises en dehors de la vie professionnelle, l'employeur ne pourra envisager en principe qu'un licenciement pour cause réelle et sérieuse, et non un licenciement disciplinaire, il devra en outre faire la preuve de ce qu'il a respecté les dispositions de l'accord du 13 novembre 1992, à savoir son obligation d'engager une concertation avec son salarié, et notamment envisager avec lui les possibilités de reclassement, dès lors que le salarié l'avait immédiatement informé de son retrait de permis.

Dans tous les cas, la rupture ne s'accompagne en principe d'aucun préavis ou d'indemnité compensatrice (sauf convention collective plus favorable) dès l'instant où le salarié ne peut pas l'effectuer, en raison de la perte de son permis (CA Douai, 5e ch. soc., 27 juin 1991, SARL Deromex c/ Dehondt).

En savoir plus sur <http://business.lesechos.fr/entrepreneurs/ressources-humaines/dossier/107289/107217-que-peut-faire-l-entreprise-d-un-salarie-sans-permis-53463.php>

Entreprise individuelle EIRL SIRET 517 699 617 00018 code NAF 7022 Z

N° TVA intracommunautaire FR 47 517699617

déclaration d'activité en tant que prestataire de formation conformément aux dispositions de l'article R. 6351-6 du code du travail enregistrée sous le N° 11 94 08585 94 auprès du préfet de région d'Ile-de-France

Siège social 32 Rue du 19 mars 1962 – 94500 Champigny sur Marne <http://viguiesm.fr/>