



*Militant et plus*

## **Les Fiches Techniques**

**Un salarié peut-il être licencié à cause  
du retrait de son permis de conduire ?**



**Syndicat National  
des Cadres des  
Industries chimiques  
et parties similaires  
(S.N.C.C.)**

Escalier A  
2<sup>e</sup> étage droite  
94, rue LaFayette  
75010 – PARIS

Téléphone : 01 53 24 66 99  
Télécopie : 01 42 46 72 97

Email : [secretariat@sncc-cfecgc.org](mailto:secretariat@sncc-cfecgc.org)  
[president@sncc-cfecgc.org](mailto:president@sncc-cfecgc.org)  
[sg@sncc-cfecgc.org](mailto:sg@sncc-cfecgc.org)  
[sga@sncc-cfecgc.org](mailto:sga@sncc-cfecgc.org)

Web : [www.sncc-cfecgc.org](http://www.sncc-cfecgc.org)

Vérfifié le 11 février 2022

Oui, dans certaines conditions, un salarié dont le permis de conduire est suspendu ou retiré peut être licencié. Le licenciement peut être justifié si les fonctions du salarié nécessitent l'usage régulier d'un véhicule.

### **Permis suspendu ou retiré pendant le temps de travail**

Si l'infraction commise pendant le temps de travail entraîne une suspension ou un retrait de son permis, l'employeur pourra licencier le salarié.

Selon les circonstances, il va s'agir d'un licenciement pour faute simple ou grave. La faute grave peut être reconnue, par exemple, si le retrait ou la suspension du permis d'un chauffeur routier fait suite à la conduite en état d'ivresse pendant les heures de travail.

*À noter : l'employeur peut demander au salarié qui conduit un véhicule dans le cadre de ses fonctions de lui présenter son permis pour s'assurer que le permis n'est ni suspendu, ni annulé. En revanche, il ne peut pas demander à connaître le nombre de points restant, car cette information est personnelle.*

### **En dehors du temps de travail**

Lorsque le salarié a fait l'objet d'une suspension ou d'un retrait de son permis de conduire en dehors du temps de travail, le licenciement pour faute simple ou grave n'est pas possible.

Par contre, un licenciement pour motif personnel est possible. L'employeur doit faire état de la gêne occasionnée à l'entreprise dans son fonctionnement et de l'impossibilité pour le salarié d'exécuter le contrat. Ainsi, si le salarié est livreur, le retrait de permis de conduire pour une durée de 6 mois constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement.

L'employeur peut également suspendre le contrat de travail du salarié sans rémunération et ne pas le licencier durant cette période de suspension.

Il peut également proposer une affectation temporaire sur un autre poste, ou de travailler en binôme avec un salarié possédant le permis par exemple.

Des dispositions conventionnelles: Convention collective, accord collectif, accord de branche, d'entreprise ou d'établissement applicables en droit du travail. Elles fixent les obligations et les droits de l'employeur et du salarié. peuvent prévoir une obligation de recherche de reclassement (secteur des transports routiers, par exemple). Dans ce cas, le licenciement ne peut être effectif qu'en l'absence de reclassement possible.

*À noter : le fait de dissimuler le retrait de son permis survenu en dehors du travail, tout en continuant de conduire un véhicule de l'entreprise, peut justifier un licenciement pour faute.*

### **Pour raisons médicales**

Le salarié peut être reconnu inapte à la conduite par le médecin du travail ou par un médecin agréé par le préfet de votre département.

Sauf si une mention sur l'avis d'inaptitude l'en dispense, l'employeur devra chercher à reclasser le salarié.

L'employeur pourra le licencier pour inaptitude s'il justifie de l'impossibilité de proposer un emploi ou suite au refus du salarié de toute proposition.

Attention : des dispositions conventionnelles peuvent prévoir une obligation de recherche de reclassement (secteur des transports routiers, par exemple). Dans ce cas, le licenciement ne peut être effectif qu'en l'absence de reclassement possible.

### **Textes de loi et références**

Code de la route : article L223-7

Informations relatives au permis de conduire du salarié

Code du travail : articles L1226-10 à L1226-12

Inaptitude consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle

Code du travail : articles L1226-2 à L1226-4-3

Inaptitude consécutive à une maladie ou un accident non professionnel