

NOTE – Salarié, permis de conduire et conduite.

La présente note reprend l'ensemble du droit applicable sur les spécificités des salariés occupant un poste de conduite de véhicule dont évidemment les ambulanciers.

I. Pouvez-vous vérifier la détention du permis de conduire ?

A). Au moment du recrutement

Oui, uniquement pour les emplois qui nécessitent la conduite du véhicule à titre principal ou accessoire.

En effet, l'employeur ne peut demander à un candidat des informations et document qui ont pour seule finalité d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles (article L. 1221-6 du code du travail).

Comme pour les originaux des diplômes, vous pouvez demander l'original du permis puis le photocopier pour le dossier du personnel.

Cette démarche vous permet également de vérifier si le futur salarié n'est plus en période probatoire car, pour l'instant, cette condition reste nécessaire pour occuper un poste d'ambulancier.

En plus du permis, les ambulanciers doivent également démontrer de leur aptitude médicale à réaliser la conduite d'ambulances (article R221-10 du code de la route). Les mêmes règles s'appliquent pour la vérification de ce document remis par la préfecture.

B). En cours d'exécution du contrat

Dans le cadre de son obligation de sécurité, l'employeur peut demander périodiquement au salarié amené à conduire un véhicule de prouver qu'il est toujours titulaire du permis de conduire.

Il est conseillé à cet égard d'inclure dans le contrat de travail ou dans le règlement intérieur une clause prévoyant ces vérifications et rappelant :

- D'une part, que la détention du permis de conduire est nécessaire à l'activité professionnelle ;
- D'autre part, que le salarié doit informer immédiatement son employeur de la suspension ou du retrait de son permis de conduire.

Rappelons que la conduite d'un véhicule sanitaire par un équipage dont un membre n'a plus son permis de conduire en état de validité ou l'attestation médicale justifie un indu de la CPAM¹.

La plateforme Vérif Permis est désormais accessible au lien : <https://www.verif.permisdeconduire.gouv.fr/home>

Moyennant un paiement ainsi que l'information des ambulanciers/chauffeurs de taxi de l'entreprise, vous pouvez consulter l'état de validité de leur permis de conduire et, par la suite, prendre les mesures nécessaires en cas d'invalidité.

Cette consultation n'étant pas obligatoire, les entreprises ont la liberté de choisir de consulter ou non la plateforme et de le faire au rythme qu'elles souhaitent.

II. Comment réagir en cas de retrait du permis de conduire du salarié ?

Rappel des différentes mesures administratives concernant le permis de conduire :

- Invalidation du permis : perte de l'ensemble des points du permis de conduire ;
- Suspension : perte temporaire du permis après la commission d'une infraction grave (conduite sous emprise, excès de vitesse de +40km/h,...) ;
- Annulation : perte du permis après décision de justice pour réalisation d'une infraction grave.

A). Retrait de permis justifiée par une infraction commise pendant le temps de travail

Lorsque le permis a été retiré pour des infractions commises pendant le temps de travail, le licenciement disciplinaire est possible. Selon les circonstances, il peut s'agir d'un licenciement pour faute simple ou pour faute grave.

Par exemple, il est possible de 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 travail².

B). Retrait de permis justifiée par une infraction commise en dehors du temps de travail

Le retrait du permis de conduire en dehors du temps de travail ne peut pas justifier un licenciement disciplinaire ou une quelconque sanction disciplinaire.

En effet, le fait de commettre, dans le cadre de sa vie personnelle, une infraction entraînant la suspension ou le retrait du permis de conduire ne saurait être regardé comme une méconnaissance des obligations découlant du contrat de travail³.

La solution est aussi applicable lorsqu'un salarié commet des infractions qui n'ont pas justifié le retrait du permis même avec un véhicule mis à sa disposition par l'entreprise⁴ car ces faits se rattachent à sa vie personnelle et non à son activité professionnelle.

¹ 2^e civ., 23 septembre 2021 n°20-12-356

² Cass. soc., 30 sept. 2013, n° 12-17.182

³ Cass. soc., 5 févr. 2014, n° 12-28.897

⁴ Cass. soc., 4 oct. 2023, n° 21-25.421

Dans tous les cas, le salarié qui n'informe par l'entreprise d'un retrait de permis commet une faute professionnelle pouvant entraîner son licenciement⁵.

La convention collective des transports routiers⁶ prévoit une procédure spécifique en dehors de l'hypothèse d'un licenciement disciplinaire :

1. Obligation d'information de l'entreprise du retrait le premier jour de travail suivant celui où la mesure lui a été notifiée ;
2. Possibilité d'une autorisation d'absence de 2 jours (non rémunérés) pour suivre un stage de récupération de points sous réserve d'en faire la demande au moins 1 mois avant la date du stage ;
3. Organisation d'un « entretien de concertation » pour examiner la situation du permis (durée de la suspension notamment) ;
4. Le cas échéant, information du CSE s'il existe ;
5. A l'issue de l'entretien avec le salarié :
 - a. Décision commune sur :
 - i. La prise de CP pendant la suspension du permis
 - ii. Et/ou décision de suspension du contrat de travail sans rémunération ;
 - b. Recherche de reclassement par l'employeur sur des postes similaires pour les salariés ayant 1 an d'ancienneté ;
6. En l'absence de poste disponible dans l'entreprise, l'employeur peut mettre en œuvre la procédure de licenciement pour cause réelle et sérieuse (perte du permis).

Dans ce cas, sauf proposition de reclassement acceptée par le salarié, il perçoit l'indemnité de licenciement mais pas l'indemnité compensatrice de préavis car il n'est pas en mesure d'occuper son poste de travail.

A noter : La clause du contrat de travail prévoyant une rupture automatique du contrat en cas de retrait ou suspension du permis de conduire n'a aucune valeur et ne vous exonère pas d'un licenciement en bonne et due forme.

III. Comment gérer la commission d'infractions routières ?

A). Responsabilité pénale du salarié conducteur

Le salarié qui conduit le véhicule est responsable pénalement des infractions qu'il commet dans la conduite du véhicule. Il l'est même si la carte grise est établie au nom de l'employeur ou de son représentant (personne morale).

Ainsi, l'employeur ne se verra retirer aucun point sur son permis et l'infraction ne sera pas inscrite sur son casier judiciaire, mais sur celui du salarié.

⁵ Cass. soc., 29 sept. 2014, n° 13-13.661

⁶ Accord du 13 novembre 1992 portant diverses mesures sociales d'accompagnement des dispositions relatives au permis à points

B). Obligation de désigner le salarié auteur de l'infraction pour ne pas être responsable financièrement

Depuis 2017 vous devez révéler aux autorités l'identité et l'adresse du salarié auteur d'une infraction routière commise avec un véhicule de l'entreprise lorsqu'elles sont constatées au moyen d'un appareil de contrôle automatique homologué (radars, caméras de vidéosurveillance).

La loi considère que le conducteur est responsable des infractions découlant de sa conduite, il doit donc régler les contraventions intervenues dans le cadre de son activité professionnelle.

A noter : le remboursement des amendes aux salariés constitue la prise en charge d'une « dépense personnelle » et doit donc être soumise à cotisations et contributions sociales en qualité de rémunération, peu important les conditions dans lesquelles l'amende a été infligée⁷.

Vous n'êtes dispensé de cette obligation qu'à condition d'établir l'existence d'un vol, d'une usurpation de plaque d'immatriculation ou de tout autre événement de force majeure (L. 121-6 du code de la route).

Si vous ne révélez pas l'identité du salarié ayant réalisé l'infraction avec le véhicule de l'entreprise dans les 45 jours à compter de l'envoi de la contravention :

- Vous encourez une amende 750 € au maximum (même article).
- Vous serez redevable du paiement de l'amende due au titre de l'infraction initiale.

Pour la jurisprudence⁸, l'entreprise est coupable de l'infraction de non-désignation lorsque celle-ci ne repose pas sur « des éléments probants propres à corroborer l'identification ».

Jusqu'où devez-vous aller pour éviter tout risque juridique ?

- Le planning de l'historique des chauffeurs successifs et la copie signée de la restitution du véhicule est « insuffisant », pour les juges⁹ ;
- Dès lors, une attestation signée du salarié désigné comme conducteur nous paraît une pièce suffisante pour démontrer la reconnaissance de l'infraction par le salarié.

⁷ BOSS, Frais professionnels, § 450

⁸ Crim., 6 juin 2023, n°22-87.212

⁹ Crim., 12 oct. 2021, n°21-80.196
