



Licenciement POUR SUSPENSION DE PERMIS DE CONDUIRE

Par **marie61**, le **14/03/2015 à 15:15**

mon mari a une suspension administrative de permis de conduire de 3 mois .il est employé dans une société d'ambulance en tant que chauffeur .le patron propose un licenciement pour faute grave ou pour cause réelle et sérieuse alors que mon mari est employé dans l'entreprise depuis 10 ans sans jamais avoir eu de problème.
quels sont ses droits ?

Par **domat**, le **14/03/2015 à 15:19**

bjr,
vous trouverez la réponse dans ce lien:
<http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F31850.xhtml>
cdt

Par **marie61**, le **14/03/2015 à 15:34**

merci j'avais déjà vu cette réponse mais je voulais être sûre de pouvoir dire à mon mari de refuser le licenciement pour faute grave

Par **domat**, le **14/03/2015 à 16:22**

comme vous l'avez lu, si votre mari a commis l'infraction pendant son temps de travail, c'est un licenciement pour faute, si c'est toujours pendant son travail, pour conduite en état d'ivresse, la faute grave peut être retenue.
c'est l'employeur qui décide du motif de licenciement que votre mari peut contester devant le tribunal des prud'hommes.

Par **marie61**, le **14/03/2015 à 16:25**

c'est pour un excès de vitesse sans problème d'alcool, je pense que la faute grave ne peut être retenue...

Par **P.M.**, le **14/03/2015** à **16:53**

Bonjour,

De toute façon, un licenciement ne s'accepte pas, il est subi même si ensuite il peut être refusé...

Il existe d'autres situations pouvant motiver un licenciement pour faute grave en dehors de l'alcoolisme au volant y compris certains excès de vitesse, de toute façon, ce serait au Conseil de Prud'Hommes d'en apprécier, s'il en était saisi...

Par **marie61**, le **14/03/2015** à **17:01**

je pense que celui ci sera saisi car le patron ne souhaite pas versé d'indemnités

Par **P.M.**, le **14/03/2015** à **17:11**

Alors, il ne peut pas "proposer" un licenciement sans que ce soit pour faute grave...

Par **chatoon**, le **15/03/2015** à **09:52**

Voici deux arrêts qui vous intéresseront peut-être :

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du mardi 3 mai 2011

N° de pourvoi: 09-67464

Publié au bulletin

Rejet

Mme Collomp (président), président

SCP Gatineau et Fattaccini, SCP Rocheteau et Uzan-Sarano, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Sur le moyen unique : Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 30 avril 2009), que M. X... a été engagé en avril 1994 en qualité "d'ouvrier nettoyeur" par la société Bandry, aux droits de laquelle se trouve la société Challancin (la société) ; que M. X... l'ayant informé, le 10 janvier 2006, du retrait de son permis de conduire à raison de la perte de la totalité de ses points, son employeur l'a licencié pour faute grave le 9 février 2006 au motif qu'il n'était plus en mesure de conduire le véhicule mis à sa disposition dans le cadre de son activité professionnelle ;

Attendu que la société fait grief à l'arrêt de dire le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse et de la condamner à diverses sommes au profit de M. X..., alors, selon le moyen :

1°/ que l'existence d'une condition déterminante dans un contrat peut être tacite ; qu'en l'espèce, l'avenant au contrat de travail entre la société Bandry et M. X... en date du 4 juin 1997 faisait expressément mention du versement d'une prime de véhicule « réservée aux conducteurs permanents d'un véhicule de société » et que le salarié a perçu chaque mois cette prime en exécution de ces dispositions contractuelles consacrées par un arrêt de la cour d'appel de Paris du 1er juillet 2003 rendu entre le salarié et la société Challancin ; que le salarié, initialement engagé en qualité d'ouvrier nettoyeur, ayant accepté de conduire un véhicule mis à sa disposition par l'employeur pour les besoins de son travail, la détention d'un permis de conduire valide par M. X... était donc nécessairement, bien qu'elle n'ait pas été exprimée, une condition déterminante de l'exécution du contrat de travail du salarié dont la perte, en raison des multiples infractions au code de la route qu'il avait commises et cachées, était de nature à justifier son licenciement pour faute grave ; qu'en décidant le contraire du seul fait qu'il n'était fait référence dans aucun document contractuel à une quelconque obligation pour le salarié d'être titulaire d'un permis de conduire valide, la cour d'appel a violé l'article 1134 du code civil de même que les articles L. 1232-1 et L. 1234-1 du code du travail ;

2°/ qu'en tout état de cause est justifié le licenciement d'un salarié dont le permis de conduire, nécessaire à l'exercice effectif de son activité consistant à sortir les poubelles de différentes copropriétés pour le compte d'une entreprise de nettoyage, a été retiré en raison d'une perte successive de points à la suite de plusieurs infractions au code de la route, notamment pour défaut de port, à maintes reprises, de ceinture de sécurité, et qui ne peut plus remplir, en conséquence, les missions inhérentes à ses fonctions dans les conditions antérieures ; qu'en décidant le contraire, la cour d'appel a violé les articles L. 1232-1 et L. 1234-1 du code du travail ;

3°/ qu'il appartient à un salarié, dont le travail impose la conduite d'un véhicule, d'informer son employeur de l'amputation de son permis de conduire par l'effet de successives pertes de points dans la mesure où celle-ci est de nature à l'empêcher à terme d'effectuer son travail ; qu'en décidant au contraire que M. X..., dont le travail nécessitait la conduite d'un véhicule, n'était nullement tenu de faire état auprès de la société Challancin des pertes de points successives ayant amputé son permis de conduire, la cour d'appel a violé les articles L. 1232-1 et L. 1234-1 du Code du travail ;

4°/ que lorsqu'un salarié ne peut plus exercer ses fonctions dans les conditions antérieures en raison du retrait de son permis de conduire, l'employeur n'est pas tenu de lui proposer une solution de remplacement ; qu'en affirmant, pour dire que le licenciement de M. X..., dont le permis de conduire lui avait été retiré et qui ne pouvait plus exercer ses fonctions antérieures, était dépourvu de cause réelle et sérieuse, qu'il restait possible pour la société Challancin de conserver le salarié sur un emploi ne requérant pas l'usage du permis de conduire dont il aurait été désormais temporairement dépourvu en l'affectant sur l'un de ses nombreux

chantiers où la détention de celui-ci n'aurait pas été nécessaire, la cour d'appel a derechef violé les articles L. 1232-1 et L. 1234-1 du code du travail ;

5°/ qu'un salaire étant la contrepartie d'un travail, lorsqu'un salarié est dans l'incapacité d'effectuer son travail de son propre fait dans les conditions qui existaient au moment de la rupture des relations contractuelles, l'employeur est dispensé de payer tant un rappel de salaires qu'une indemnité compensatrice de préavis ; qu'en condamnant la société Challancin à payer à M. X... un rappel de salaires ainsi qu'une indemnité compensatrice de préavis alors même que, du fait du retrait de son permis de conduire dû aux différentes infractions qu'il avait commises, le salarié ne pouvait plus effectuer son travail habituel, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations et violé les articles L. 1234-1, L. 3241-1 et L. 3243-1 du code du travail ;

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 ; que le moyen, inopérant en ses première et troisième branches, n'est pas fondé pour le surplus ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Challancin aux dépens ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en

son audience publique du trois mai deux mille onze.

Cour de cassation
chambre sociale
Audience publique du mardi 22 septembre 2009
N° de pourvoi: 08-42304
Non publié au bulletin
Cassation

M. Chauviré (conseiller le plus ancien faisant fonction de président), président
SCP Célice, Blancpain et Soltner, SCP Lyon-Caen, Fabiani et Thiriez, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Sur le moyen unique :

Vu l'article L. 1211-1 du code du travail ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X..., engagé le 3 avril 1979 par la société Villeroy et Boch, et en dernier lieu délégué régional, a été licencié pour faute grave le 14 avril 2005 ;

Attendu que pour condamner l'employeur à verser au salarié des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient que M. X... était en mesure de poursuivre l'exécution de son contrat de travail dès lors que deux anciens salariés de l'entreprise avaient accepté de conduire son véhicule pendant ses déplacements professionnels ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que le salarié dont le permis de conduire avait été suspendu ne pouvait plus remplir, par ses propres moyens, les missions inhérentes à sa fonction et alors que l'employeur n'était pas tenu d'accepter qu'il se substituât des tiers pour la conduite du véhicule que l'entreprise mettait à disposition pour les déplacements professionnels, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 21 mars 2008, entre les parties, par la cour d'appel de Toulouse ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Bordeaux ;

Condamne M. X... aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-deux septembre deux mille neuf.

Par **P.M.**, le **15/03/2015** à **10:05**

Bonjour,

Difficile de voir avec ces Arrêts de la Cour de cassation un rapport avec la situation présente car l'intéressée ne semble pas avoir démenti que l'infraction ait été commise pendant le temps de travail et même avec le véhicule de l'entreprise et d'autre part, je vois mal

l'employeur accepter que le chauffeur d'ambulance la fasse conduire en permanence par un collègue...

Par **miyako**, le **15/03/2015** à **23:28**

Bonsoir,

Je pense qu'il doit y avoir une clause spécifique dans le contrat de travail des ambulanciers concernant la perte du permis de conduire et ses conséquences.

Amicalement vôtre
suji KENZO

Par **P.M.**, le **15/03/2015** à **23:43**

Pas besoin de disposition au contrat de travail puisqu'il y a l'[Accord du 13 novembre 1992 portant diverses mesures sociales d'accompagnement des dispositions relatives au permis à points](#) en annexe de la Convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport...

Par **marie61**, le **20/03/2015** à **18:40**

l'entretien avec l'employeur propose toujours un licenciement pour cause réelle et sérieuse en nous disant qu'il paierait les indemnités de licenciement mais je reste septique sur ce qui se passera ensuite ...d'autre part il commence à parler de réintégration dans l'entreprise .Mon mari n'est pas retourné dans l'entreprise depuis le 3 mars et pour le moment ses absences sont décomptées en congés annuels .si il y a réintégration comment seront comptés les jours depuis le 3 mars et est ce que l'on peut refuser cette réintégration dans la mesure où il n'y a rien à faire autre que conduire ou doit on accepter

Par **P.M.**, le **20/03/2015** à **19:26**

Bonjour,

Cette expression par laquelle l'employeur propose un licenciement me surprendra toujours car c'est lui qui peut en prendre la décision et y procéder mais ce n'est pas au salarié de choisir...

Il pourrait en revanche proposer au salarié la suspension du contrat de travail le temps du retrait car je vois mal l'intérêt pour lui de payer l'indemnité de licenciement pour ensuite le réintégrer mais pour le moment tant que le contrat de travail n'est pas rompu, il n'en est pas question...

Par **marie61**, le **20/03/2015** à **20:21**

qu'appellez vous suspension de contrat de travail ?

Par **P.M.**, le **20/03/2015** à **20:25**

Autrement dit cela pourrait être un congé sans solde...

Par **marie61**, le **21/03/2015** à **10:54**

si en fin de compte l'employeur décide de garder mon mari dans l'entreprise , comment vont être comptabilisées les 3 semaines qui viennent de passer (est ce que l'employeur peut imposer celles -ci en congés annuels).

Dans l'attente de savoir quel type de licenciement aller être mis en place , c'était cette solution qui avait été retenue

Par **P.M.**, le **21/03/2015** à **11:34**

Bonjour,

Je pense que vous avez lu l'Accord du 13 novembre 1992 portant diverses mesures sociales d'accompagnement des dispositions relatives au permis à points en annexe de la Convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport, c'est ce qu'il y est prévu aussi avec l'accord du salarié ou même plutôt à son initiative...

Par **marie61**, le **23/03/2015** à **17:14**

le patron propose un reclassement qui consiste à l'entretien des véhicules qui sont toute la journée sur la route ce qui veut dire des horaires décalés . Il est clair que le patron ne souhaite pas de licenciement mais souhaite aussi que mon mari solde ses congés n-1 avant de reprendre son activité . Mon mari est il obligé d'accepter ces différentes conditions .

Par **P.M.**, le **23/03/2015** à **17:21**

Bonjour,

Le salarié n'est pas obligé d'accepter une modification essentielle de son contrat de travail qui devrait être prévue temporairement par avenant mais reste à savoir si ce n'est pas dans son intérêt...