



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

Vérfifié le 07 août 2019 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

Oui, dans certaines conditions, un salarié dont le permis de conduire est suspendu ou retiré peut être licencié. Le licenciement peut être justifié si le salarié utilise régulièrement un véhicule dans le cadre de ses fonctions.

Permis nécessaire à l'exécution du contrat de travail

L'employeur peut licencier le salarié qui a fait l'objet d'une suspension ou d'un retrait de son permis de conduire. C'est le cas si la suspension ou le retrait de permis ont eu lieu pendant le temps de travail.

Dans cette situation, les fonctions du salarié doivent nécessiter obligatoirement l'usage d'un véhicule soumis à la détention d'un permis de conduire (VRP, routier, livreur, ambulancier...). Et la perte temporaire ou définitive du permis doit constituer un trouble objectif au bon fonctionnement de l'entreprise.

L'employeur doit ainsi justifier qu'il subit un préjudice du fait de la suspension ou du retrait du permis de son salarié.

Le licenciement pour trouble objectif au bon fonctionnement de l'entreprise ouvre droit, si le salarié remplit les conditions pour en bénéficier, aux indemnités suivantes :

- **Indemnité de licenciement** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F987>)
- **Indemnité de préavis** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31898>)
- **Indemnité de congés payés** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2258>)

Selon les circonstances, l'employeur peut licencier le **salarié pour faute** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1137>) (simple ou grave). La faute grave peut être reconnue, par exemple, si le permis de conduire d'un chauffeur routier a été retiré ou suspendu pour cause de conduite en état d'ivresse pendant les heures de travail.

Autre possibilité : l'employeur peut se contenter de suspendre le contrat de travail du salarié dont le permis a été retiré ou suspendu (prise de congés, période de formation...), le temps que celui-ci récupère son permis de conduire.

Des **dispositions conventionnelles** (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R51533>) peuvent prévoir une obligation de reclassement (secteur des transports routiers, par exemple). Dans ce cas, le licenciement ne peut être effectif qu'en l'absence de reclassement possible.

Si la suspension ou le retrait du permis de conduire résulte de raisons médicales et que le salarié est reconnu inapte à conduire par le médecin du travail, l'employeur devra d'abord essayer de le reclasser. Si cela s'avère impossible, l'employeur pourra le licencier pour **inaptitude** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31225>).

À noter : l'employeur doit demander au salarié amené à conduire 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** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31235>). En revanche, il ne peut pas demander à connaître le nombre de points restant, car cette information est personnelle.

Permis suspendu ou retiré 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 de l'exécution du contrat de travail, aucun licenciement pour faute ne peut être prononcé.

Textes de référence

- Code de la route : article L223-7 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006074228&idArticle=LEGIARTI000006840969) (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006074228&idArticle=LEGIARTI000006840969>)
Informations relatives au permis de conduire du salarié