



PERMIS DE CONDUIRE



 FOIRE
AUX
QUESTIONS



Direction relations du travail et protection sociale



AVRIL 2023

La détention du permis de conduire dans le cadre du travail peut soulever de nombreuses questions, particulièrement dans le secteur des Travaux Publics où la mobilité est inhérente aux fonctions de certains salariés, notamment ceux devant se rendre sur des chantiers.

La présente FAQ ne traite que du permis de conduire dit « permis B ». Elle n'a pas vocation à traiter des permis spéciaux pouvant être exigés pour la conduite de certains engins.

Elle compile les réponses aux questions les plus fréquentes pouvant se poser en matière de permis de conduire dans le cadre de la relation de travail, de la conclusion du contrat de travail jusqu'à sa rupture.

Vous n'avez pas trouvé la réponse à votre question ? Contactez-nous à : social@fntp.fr !

SOMMAIRE

Définition du permis de conduire	6
1. Quels véhicules peuvent être conduits avec le permis B ?	6
Conclusion du contrat	7
Recrutement	7
2. Puis-je spécifier dans une offre d'emploi que la détention du permis de conduire est exigée ?	7
3. Puis-je demander à un candidat s'il est titulaire du permis de conduire ?	7
4. Puis-je exiger qu'un candidat soit titulaire du permis de conduire pour l'embaucher ?	8
5. Puis-je prévoir qu'un candidat ne sera embauché qu'à la condition qu'il obtienne son permis de conduire ?	8
6. Puis-je exiger du candidat au poste proposé qu'il me présente son permis de conduire ?	9
7. Puis-je demander au candidat combien de points sont inscrits sur son permis de conduire ?	9
8. J'envisage de recruter un salarié étranger titulaire d'un permis de conduire délivré dans son pays d'origine. Celui-ci est-il valable en France ?	10
Formalisation du contrat de travail	12
9. Puis-je prévoir, dans une clause du contrat de travail, que le retrait ou la suspension du permis de conduire entraînera automatiquement la rupture dudit contrat ?	12
10. Puis-je prévoir, dans une clause du contrat de travail, que le retrait ou la suspension du permis de conduire entraînera automatiquement le prononcé d'une sanction disciplinaire ?	12
11. Le contrat de travail de mon salarié prévoit explicitement qu'il doit détenir le permis de conduire pour exercer ses fonctions. Dans cette hypothèse, la suspension ou le retrait du permis peuvent-ils constituer un manquement du salarié à ses obligations justifiant systématiquement une sanction disciplinaire ?	12
12. J'envisage de recruter un salarié non titulaire du permis de conduire sur un poste impliquant la conduite d'un véhicule. Puis-je prévoir, dans le contrat de travail, que le salarié a l'obligation d'obtenir le permis de conduire à l'issue d'un certain délai ?	13
13. Puis-je prévoir, dans une clause du contrat de travail ou dans le règlement intérieur de l'entreprise, la possibilité pour l'entreprise de vérifier périodiquement le nombre de points figurant sur le permis de mes salariés ?	13
Infractions routières et contrat de travail	14

Infractions routières	14
14. Un salarié qui commet une infraction routière peut-il faire l'objet d'une sanction disciplinaire ?	14
15. Un de mes salariés a commis une infraction routière au volant d'un véhicule de service/ de fonction ayant donné lieu à une contravention ...	15
• 15.1 Dois-je m'acquitter de cette contravention ?	15
• 15.2 Dois-je désigner mon salarié comme conducteur du véhicule auprès de l'administration ?	16
• 15.3 Comment désigner mon salarié comme conducteur auprès de l'Administration ?	17
• 15.4 Comment puis-je m'assurer que mon salarié était au volant du véhicule de service ou de fonction au moment de l'infraction ?	17
• 15.5 Si je m'acquitte de la contravention due au titre de l'infraction routière...	18
○ 15.5.1 Puis-je exiger de mon salarié qu'il me rembourse ?	18
○ 15.5.2 Puis-je opérer une retenue sur son salaire ?	18
16. J'ai reçu un forfait post-stationnement pour stationnement (FPS)	19
• 16.1 En quoi consiste le FPS ?	19
• 16.2 Puis-je désigner mon salarié comme conducteur du véhicule ayant fait l'objet du FPS ?	19
• 16.3 Puis-je demander à mon salarié de me rembourser le montant du FPS ?	19
• 16.4 Puis-je opérer une retenue sur le salaire de mon salarié ?	20
• 16.5 Puis-je contester le FPS ?	20
Suspension et retrait du permis de conduire	20
17. Suspension du permis de conduire : de quoi parle-t-on ?	20
• 17.1 La suspension administrative du permis de conduire	20
• 17.2 La suspension judiciaire du permis de conduire	21
• 17.3 Quelles différences avec la rétention du permis de conduire ?	21
18. Retrait du permis de conduire : de quoi parle-t-on ?	22
• 18.1 Invalidation du permis de conduire	22
• 18.2 Annulation judiciaire du permis de conduire	22
19. Mon salarié m'informe que son permis de conduire a fait l'objet d'une suspension ou d'un retrait	23
• 19.1 Puis-je le sanctionner ?	23
• 19.2 Ai-je l'obligation de l'affecter à un autre poste ?	23
• 19.3 Puis-je suspendre le contrat de travail de mon salarié ?	24

- 19.4 Puis-je le licencier ? 24
- 19.5 En cas de licenciement, qu'en est-il du préavis de mon salarié ? 25
- 20. Je découvre que le permis de conduire de mon salarié a fait l'objet d'un retrait / d'une suspension mais il ne m'en a pas informé..... 26
 - 20.1 Puis-je le sanctionner ?..... 26
 - 20.2 Ai-je l'obligation de l'affecter à un autre poste ?..... 27
 - 20.3 Puis-je suspendre le contrat de travail de mon salarié ? 27
 - 20.4 Puis-je le licencier ? 27
 - 20.5 En cas de licenciement, qu'en est-il du préavis de mon salarié ? 27
- Contrôles périodiques du permis de conduire dans l'entreprise 28
- 21. Puis-je diligenter des contrôles périodiques du permis de conduire de mes salariés ? 28
- 22. Puis-je vérifier périodiquement le nombre de points figurant sur le permis de mes salariés ? 28

Définition du permis de conduire



1. Quels véhicules peuvent être conduits avec le permis B ?

La détention d'un permis de conduire de Catégorie B¹ permet à son titulaire de conduire tous les véhicules automobiles :

- dont le poids total autorisé en charge (PTAC) n'excède pas 3,5 tonnes ;
- affectés au transport de personnes ou de marchandises ;
- conçus et construits pour le transport de 8 passagers au maximum (conducteur non compris).

Il permet aussi de conduire tous les véhicules mentionnés précédemment attelés d'une remorque :

- si le PTAC de la remorque est inférieur ou égal à 750 kg
- ou, lorsque le PTAC de la remorque excède 750 kg, si la somme des PTAC du véhicule tracteur et de la remorque ensemble est au plus égal à 4 250 kg.

A noter : Lorsque le PTAC total du véhicule tracteur et de la remorque excède 3500 kg, mais reste au plus égal à 4250 kg, le permis doit comporter une mention additionnelle obtenue après avoir suivi une formation spécifique².

Peuvent ainsi être conduits par le titulaire du permis B l'ensemble des véhicules suivants :

- les voitures
- les camionnettes
- les camping-car
- les motos légères, sous réserve de remplir certaines conditions de durée de détention du permis, de suivi d'une formation pratique et parfois d'âge³ ;
- les tracteurs et tous les véhicules et appareils agricoles ou forestiers et assimilés dont la vitesse n'excède pas 40 km/h⁴

➔ Je retrouve toutes les informations utiles sur le site service-public : [https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2827#:~:text=Le%20permis%20B%20permet%20de,moto%20125\)%20ou%20un%20tracteur.](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2827#:~:text=Le%20permis%20B%20permet%20de,moto%20125)%20ou%20un%20tracteur.)

¹ Code de la route, art. R. 221-4, I.

² Code de la route, art. R. 221-8, III bis.

³ Code de la route, art. R. 221-8, II et III.

⁴ Code de la route, art. L. 221-2, I, al. 3.

Conclusion du contrat

Recrutement



2. Puis-je spécifier dans une offre d'emploi que la détention du permis de conduire est exigée ?

Oui, si la détention du permis de conduire présente un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé.

La loi ne définit pas précisément le contenu d'une offre d'emploi mais interdit expressément (sauf exceptions strictement encadrées) qu'elle contienne des mentions discriminatoires (âge, sexe, orientation sexuelle, situation de famille...). Le niveau de diplôme ou la détention de certaines certifications ou permis ne font pas partie des critères discriminatoires listés par le Code du travail⁵.

Si la détention du permis de conduire est nécessaire dans le cadre des fonctions proposées, je peux donc le spécifier dans mon offre d'emploi.



3. Puis-je demander à un candidat s'il est titulaire du permis de conduire ?

Oui, si l'emploi proposé implique la conduite d'un véhicule et la détention du permis de conduire.

En principe, je ne peux pas demander à un candidat à un emploi qu'il me fournisse des renseignements relevant de sa vie privée. En effet, les informations que je demande au candidat doivent uniquement avoir pour finalité d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles. Elles doivent présenter un **lien direct et nécessaire** avec l'emploi proposé.

Si l'emploi proposé nécessite la détention du permis de conduire, je peux donc questionner le candidat à ce sujet.

Tel est le cas, par exemple, si le poste proposé implique des déplacements ne pouvant être effectués par un autre moyen que par l'utilisation d'un véhicule. En revanche, si le poste proposé est sédentaire ou implique des déplacements pouvant être réalisés par un autre moyen de transport, je ne peux pas demander au candidat s'il est titulaire du permis de conduire.

⁵ C. trav., art. L. 1132-1.



4. Puis-je exiger qu'un candidat soit titulaire du permis de conduire pour l'embaucher ?

Oui, si la détention du permis de conduire est nécessaire dans le cadre de l'exercice des fonctions proposées.

Tel est le cas, par exemple, si le poste proposé implique des déplacements ne pouvant être effectués par un autre moyen que par l'utilisation d'un véhicule.

En revanche, si le poste du salarié est exclusivement sédentaire, je ne peux pas exiger qu'il soit titulaire du permis de conduire pour l'embaucher.



5. Puis-je prévoir qu'un candidat ne sera embauché qu'à la condition qu'il obtienne son permis de conduire ?

Oui. Je peux parfaitement soumettre la conclusion d'un contrat de travail à la réalisation d'une condition suspensive, telle que l'obtention du permis de conduire.

Dans ce cas, je dois expressément le prévoir dans l'offre de contrat de travail ou la promesse unilatérale de contrat de travail (anciennement appelée promesse d'embauche). Le contrat de travail ne sera alors conclu qu'au jour où le candidat retenu justifiera de l'obtention de son permis de conduire. A défaut d'obtention du permis, le candidat retenu ne pourra pas être considéré comme embauché.

Conseil : je peux également assortir cette condition d'une durée maximale de validité à l'issue de laquelle ma proposition deviendra caduque et le candidat ne sera pas embauché.



Exemple de rédaction de clause :

« La présente promesse unilatérale de contrat ne prendra effet qu'à la condition que Madame/Monsieur XX justifie de l'obtention du permis de conduire dans un délai de XX semaines/mois à compter de la première présentation de ladite promesse ».



Attention : Si je peux conditionner une embauche à l'obtention du permis de conduire, je ne peux pas, en cours d'exécution du contrat de travail, introduire une clause dans le contrat de travail conditionnant le maintien du salarié dans l'entreprise à l'obtention du permis. En effet, si j'ai embauché mon salarié non titulaire du permis de conduire en toute connaissance de cause, je ne peux pas, ultérieurement, conditionner son maintien dans l'entreprise à l'obtention du permis de conduire.



6. Puis-je exiger du candidat au poste proposé qu'il me présente son permis de conduire ?

Oui, si la détention du permis de conduire est nécessaire à l'exercice des fonctions proposées.

Dans ce cas, je peux demander au candidat de me présenter tout justificatif attestant qu'il en est titulaire.

Conseil : La FNTF me recommande de demander au candidat la présentation de son permis de conduire **original** et non de me contenter d'une simple copie ou d'une réponse orale.

En effet, seule la présentation du document original me permettra de m'assurer que le permis de conduire n'a pas fait l'objet d'une rétention⁶, d'une suspension⁷ ou d'une annulation⁸.

Attention : si je ne vérifie pas que le candidat est bien titulaire du permis de conduire, je ne pourrai pas le licencier ultérieurement pour faute en cas d'embauche s'il s'avère qu'il n'est finalement pas en possession d'un tel permis⁹.



Attention : Si je conserve une copie du permis de conduire du candidat, je dois veiller à bien respecter mes obligations relatives au Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD).

→ Pour plus d'informations sur le RGPD, je contacte la FNTF.



7. Puis-je demander au candidat combien de points sont inscrits sur son permis de conduire ?

Non. La loi m'interdit expressément de demander combien de points figurent sur le permis de conduire d'un candidat à un poste ou d'exiger tout élément permettant d'en attester¹⁰.

Demander une telle information m'expose à des sanctions pénales (jusqu'à 5 ans d'emprisonnement et 300 000 € d'amende)¹¹.

⁶ Pour plus d'informations sur la rétention du permis de conduire, je me reporte à la [question n° 17.3](#).

⁷ Pour plus d'informations sur la suspension du permis de conduire, je me reporte à la [question n° 17](#).

⁸ Pour plus d'informations sur l'annulation du permis de conduire, je me reporte à la [question n° 18](#).

⁹ Voir la jurisprudence concernant la détention des diplômes : Cass. Soc., 30 mai 1991, n° 88-42.029 ; 2 mai 2000, n° 98-42.127 ; 9 juin 2017, n° 16-15.244.

¹⁰ Code de la route, art. L. 223-7, al.1^{er}.

¹¹ Code pénal, art. 226-21.



8. J'envisage de recruter un salarié étranger titulaire d'un permis de conduire délivré dans son pays d'origine. Celui-ci est-il valable en France ?

- **Option 1 : Le salarié étranger est ressortissant de l'Union Européenne ou de l'Espace Economique Européen (EEE)**

Les permis de conduire délivrés dans des Etats membres de l'Union Européenne ou de l'EEE sont reconnus en France à condition d'être **en cours de validité**¹². Dans cette hypothèse, le candidat peut donc conduire en France avec son permis étranger.

L'échange du permis de conduire étranger contre un permis français est obligatoire uniquement dans les cas suivants :

- La validité du permis étranger a pris fin ;
- Le conducteur demande une nouvelle catégorie du permis (extension) ;
- Le conducteur a commis, en France, une infraction au code de la route entraînant une perte de points, une restriction, une suspension, ou une annulation de son permis ;
- Le permis étranger a été volé
- Le permis étranger a été perdu ou détérioré

- **Option 2 : Le salarié étranger est ressortissant d'un Etat tiers à l'Union Européenne ou à l'Espace Economique Européen (EEE)**

Oui, sous conditions. Le permis de conduire délivré dans un Etat tiers à l'EEE est, en principe, valable uniquement pendant 1 an à compter de l'acquisition, par le ressortissant étranger, de sa résidence normale en France¹³.

Est considéré comme résidant normalement en France l'étranger titulaire d'un titre de séjour ou d'un visa long séjour valant titre de séjour d'une durée de validité d'au moins 185 jours¹⁴.

Conseil : Je peux vérifier ces informations directement sur le titre de séjour du salarié, sur lequel figure sa date de délivrance.

Avant l'expiration de cette durée d'un an, le ressortissant étranger peut demander l'échange de son permis étranger avec un permis français, sans être tenu de passer les examens du permis de conduire existant en France (épreuves théoriques et pratiques). Pour cela, il doit remplir plusieurs conditions spécifiques et être ressortissant d'un Etat pratiquant la réciprocité d'échange de permis de conduire avec la France.

- ➔ Je peux retrouver la liste des Etats concernés sur le site du gouvernement : <https://www.service->

¹² Code de la route, art. R. 222-3.

¹³ Code de la route, art. R. 222-3.

¹⁴ Arrêté 23 décembre 2016 relatif à la justification de l'identité, du domicile, de la résidence normale et de la régularité du séjour pour l'obtention du permis de conduire, art. 3.

[public.fr/particuliers/vosdroits/F1460#:~:text=Avoir%C3%A9t%C3%A9%20d%C3%A9livr%C3%A9%20par%20un,d'attaches%20personnelles%20ou%20professionnelle](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1460#:~:text=Avoir%C3%A9t%C3%A9%20d%C3%A9livr%C3%A9%20par%20un,d'attaches%20personnelles%20ou%20professionnelle)
[s.](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1460#:~:text=Avoir%C3%A9t%C3%A9%20d%C3%A9livr%C3%A9%20par%20un,d'attaches%20personnelles%20ou%20professionnelle)

A l'expiration de cette durée d'un an, si le ressortissant n'a pas demandé l'échange de son permis étranger, celui-ci n'est plus valable en France. Il devra donc passer son permis en France pour de nouveau pouvoir conduire sur le territoire.

Il en va de même pour les ressortissants titulaires de permis de conduire étrangers ne pouvant pas prétendre à l'échange de ce permis avec un permis français : ceux-ci devront, à l'expiration de la durée d'un an précitée, passer leur permis de conduire en France.

➔ Je retrouve toutes les informations utiles sur le site service-public :
<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1460>

En conséquence, lorsque le candidat est un ressortissant d'un Etat tiers à l'Union Européenne ou à l'EEE, je dois être très vigilant sur la durée de validité d'1 an de son permis étranger en France.

A l'expiration de cette durée d'un an, et si j'ai embauché ce candidat, la FNTP me recommande de lui demander de me présenter son permis de conduire français pour m'assurer qu'il est en droit de conduire sur le territoire national.

- **Option 3 : Le salarié étranger est un ressortissant britannique**

Si le candidat a obtenu son permis avant le Brexit (soit avant le 1^{er} janvier 2021), celui-ci est reconnu en France, à condition qu'il soit en cours de validité¹⁵.

En revanche, si le candidat a obtenu son permis postérieurement au Brexit (soit à compter du 1^{er} janvier 2021), je me reporte aux développements relatifs à l'option 2 pour connaître sa situation.

¹⁵ Code de la route, art. R. 222-1, al. 1^{er}.

Formalisation du contrat de travail

➔ 9. Puis-je prévoir, dans une clause du contrat de travail, que le retrait ou la suspension du permis de conduire entraînera automatiquement la rupture dudit contrat ?

Non. La jurisprudence considère qu'une telle clause est dépourvue d'effet et ne peut valablement constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement¹⁶.

Autrement dit, la seule suspension ou le seul retrait du permis de conduire ne peuvent suffire, à eux seuls, à entraîner la rupture automatique du contrat de travail. Je dois pouvoir démontrer en quoi cet événement rend impossible le maintien de mon salarié dans l'entreprise.

➔ 10. Puis-je prévoir, dans une clause du contrat de travail, que le retrait ou la suspension du permis de conduire entraînera automatiquement le prononcé d'une sanction disciplinaire ?

Non. De la même manière que la suspension ou le retrait du permis de conduire ne peuvent pas constituer une cause de rupture automatique du contrat de travail (voir [question n° 9](#) ci-dessus), ils ne peuvent pas non plus me permettre de sanctionner automatiquement le salarié.

En toute hypothèse, je dois être en mesure de démontrer que la suspension ou le retrait du permis de conduire caractérise une faute de mon salarié et je dois respecter la procédure disciplinaire applicable (voir [question n° 11](#) ci-après).

➔ 11. Le contrat de travail de mon salarié prévoit explicitement qu'il doit détenir le permis de conduire pour exercer ses fonctions. Dans cette hypothèse, la suspension ou le retrait du permis peuvent-ils constituer un manquement du salarié à ses obligations justifiant systématiquement une sanction disciplinaire ?

Non. Pour prononcer une sanction disciplinaire à l'encontre de mon salarié, je dois démontrer que la suspension ou le retrait de son permis de conduire constitue une faute.

Autrement dit, même lorsque le contrat de travail précise que la détention du permis de conduire est obligatoire pour l'exercice de ses fonctions, le seul fait que mon salarié fasse l'objet d'une suspension ou d'un retrait de permis ne présume pas automatiquement d'une faute de sa part. La qualification de fait fautif va en effet dépendre des circonstances durant lesquelles mon salarié a vu son permis suspendu ou retiré (voir [question n° 19.1](#) ci-après).

¹⁶ Cass. Soc. 12 février 2014, n° 12-11.554.

- ➔ **12. J'envisage de recruter un salarié non titulaire du permis de conduire sur un poste impliquant la conduite d'un véhicule. Puis-je prévoir, dans le contrat de travail, que le salarié a l'obligation d'obtenir le permis de conduire à l'issue d'un certain délai ?**

Oui. En principe, je suis tenu, en tant qu'employeur, d'assurer l'adaptation de mon salarié à son poste de travail et de lui fournir la formation nécessaire à l'exercice de ses fonctions¹⁷. Toutefois, je peux insérer dans le contrat de travail une clause selon laquelle mon salarié a l'obligation personnelle de se former et d'obtenir son permis de conduire¹⁸, à l'issue d'un délai raisonnable que je peux également définir au sein du contrat.

Si mon salarié ne respecte pas son obligation, je pourrai éventuellement envisager de le licencier.

- ➔ **Avant d'enclencher la procédure de licenciement, je me rapproche de la FNTF afin de veiller à ce que les conditions nécessaires soient bien réunies.**

- ➔ **13. Puis-je prévoir, dans une clause du contrat de travail ou dans le règlement intérieur de l'entreprise, la possibilité pour l'entreprise de vérifier périodiquement le nombre de points figurant sur le permis de mes salariés ?**

Non, la loi m'interdit expressément de contrôler le nombre de points du permis de mes salariés¹⁹. Je peux uniquement leur demander de me présenter leur permis de conduire (voir [question n° 21](#) ci-après).

Vérifier le nombre de points restants de mes salariés m'expose à des sanctions pénales (jusqu'à 5 ans d'emprisonnement et 300 000 € d'amende)²⁰.

¹⁷ C. trav. art. L. 6321-1.

¹⁸ Cass. Soc., 10 juillet 2013, n° 11-27.636.

¹⁹ Code de la route, art. L. 223-7, al. 1^{er}.

²⁰ Code pénal, art. 226-21.

Infractions routières et contrat de travail

Infractions routières



14. Un salarié qui commet une infraction routière peut-il faire l'objet d'une sanction disciplinaire ?

Oui, sous conditions. Lorsque je suis informé du fait que mon salarié a commis une infraction au code de la route (par exemple lorsque je reçois une amende concernant une infraction commise au volant d'un véhicule de service), je peux sanctionner mon salarié si cette infraction a été commise dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail²¹. Tel est le cas, par exemple, lorsque mon salarié commet une infraction routière sur son temps de travail.

Dans cette hypothèse, je dois veiller à prononcer une sanction proportionnée aux faits que je reproche à mon salarié.

En revanche, si l'infraction routière a été commise par mon salarié en dehors de l'exécution de son contrat de travail, je ne peux pas prononcer de sanction à son égard. En effet, il m'est interdit de sanctionner un fait tiré de la vie personnelle de mon salarié²².

Si l'infraction routière commise a donné lieu à un retrait ou une suspension de permis, je me reporte à la [question n° 19.1](#) ci-après.



Attention : Avant de prononcer une sanction disciplinaire à l'encontre d'un de mes salariés, je dois respecter une procédure et des délais spécifiques.

→ En cas de doute, je contacte la FNTF pour m'assurer de la procédure à suivre.

²¹ Cass. Soc., 30 septembre 2013, n° 12-17.182.

²² Cass. Soc., 14 mai 1997, n° 94-45.473.



15. Un de mes salariés a commis une infraction routière au volant d'un véhicule de service/ de fonction²³ ayant donné lieu à une contravention ...

- **15.1 Dois-je m'acquitter de cette contravention ?**

En principe, oui. Bien que le conducteur du véhicule soit, en principe, pénalement responsable des infractions commises lors de la conduite du véhicule²⁴, certaines infractions au Code de la route relèvent de la **responsabilité du titulaire du certificat d'immatriculation (carte grise)²⁵**.

Les infractions concernées sont celles relatives :

- au stationnement²⁶,
- à l'acquittement des péages²⁷,
- au port de la ceinture de sécurité,
- à l'usage du téléphone tenu en main ou le port à l'oreille de tout dispositif susceptible d'émettre du son,
- à l'usage de voies et chaussées réservées à certaines catégories de véhicules, de voies vertes et d'aires piétonnes,
- à l'arrêt, le stationnement ou la circulation sur les bandes d'arrêt d'urgence,
- au respect des distances de sécurité entre les véhicules,
- au franchissement et le chevauchement des lignes continues,
- au sens de la circulation ou les manœuvres interdites,
- au respect des signalisations imposant l'arrêt des véhicules,
- aux vitesses maximales autorisées,
- au dépassement,
- à l'engagement dans une intersection ou dans l'espace compris entre deux lignes d'arrêt,
- à la priorité de passage à l'égard des piétons,
- à l'obligation du port d'un casque sur certains véhicules,
- à l'obligation d'être couvert par une assurance garantissant la responsabilité civile,
- au port de plaques d'immatriculation,
- au niveau d'émissions sonores²⁸.

En présence d'un véhicule de service ou de fonction²⁹, c'est **l'entreprise (personne morale) qui est titulaire de la carte grise** et c'est à **l'employeur** (le représentant légal de la personne morale) qu'incombe le paiement des contraventions afférentes³⁰.

²³ Pour plus d'informations sur la notion de véhicule de service ou de véhicule de fonction, je me reporte à [l'Annexe](#) en page 29.

²⁴ Code de la route, art. L. 121-1, al. 1^{er}.

²⁵ Code de la route, art. L. 121-2 et L. 121-3.

²⁶ Code de la route, art. L. 121-2.

²⁷ Code de la route, art. L. 121-2.

²⁸ Code de la route, art. R. 121-6.

²⁹ Pour plus d'informations sur la notion de véhicule de service, je me reporte à [l'Annexe](#) en page 29.

³⁰ Code de la route, art. L. 121-3, al. 3.

Cette obligation de paiement des contraventions routières s'impose à moi **sauf si je démontre que le salarié est l'auteur de l'infraction**³¹. Dans ce cas, je ne m'acquitte pas de l'amende et c'est le salarié qui en sera directement redevable auprès du Trésor Public.

- **15.2 Dois-je désigner mon salarié comme conducteur du véhicule auprès de l'administration ?**

Dans certains cas, oui. Si mon salarié a commis certaines infractions je suis **dans l'obligation de le désigner comme conducteur du véhicule**³².

Cette obligation s'impose à moi si mon salarié a commis une infraction constatée par ou à partir **d'appareils de contrôles automatiques homologués (type radars automatiques)**³³ et relative :

- au port d'une ceinture de sécurité ;
- à l'usage du téléphone tenu en main ;
- à l'usage de voies et chaussées réservées à certaines catégories de véhicules ;
- à l'arrêt, le stationnement et la circulation sur les bandes d'arrêt d'urgence ;
- au respect des distances de sécurité ;
- au franchissement et au chevauchement des lignes continues ;
- aux signalisations imposant l'arrêt des véhicules ;
- aux vitesses maximales autorisées ;
- au dépassement ;
- à l'engagement dans l'espace compris entre les deux lignes d'arrêt à un feu de signalisation, réservé aux cycles et cyclomoteurs ;
- au port du casque pour les usagers de deux roues ;
- au défaut d'assurance.

Pour désigner mon salarié comme conducteur ayant commis l'infraction, je dois avoir la preuve qu'il conduisait le véhicule de service ou de fonction au moment où l'infraction a été commise. Pour plus d'informations sur ce point, je me reporte à la [question n° 15.4](#) ci-après.

➔ **La FNTP m'alerte : Si je ne désigne pas le conducteur du véhicule alors que j'en ai l'obligation, j'encours une peine d'amende.**

En revanche, si mon salarié a commis une infraction autre que l'une de celles listées ci-dessus, je n'ai pas l'obligation de le dénoncer. J'en ai toutefois la possibilité, si j'ai la preuve que mon salarié était bien au volant du véhicule de service ou de fonction.

³¹ Je peux également être exonéré du paiement des amendes si je démontre l'existence d'un vol, d'une usurpation de plaque d'immatriculation ou de tout autre événement de force majeure.

³² Code de la route, art. L. 121-6.

³³ Code de la route, art. L. 130-9.

Lorsque je désigne mon salarié comme conducteur ayant commis une infraction, le paiement de la contravention lui incombe et il encourt également un retrait de points, le cas échéant.



Attention : Si j'ai reçu un **forfait post-stationnement** en cas de stationnement non payé ou insuffisamment réglé, je me reporte à la [question n°16](#) ci-après.

- **15.3 Comment désigner mon salarié comme conducteur auprès de l'Administration ?**

Pour désigner mon salarié comme conducteur ayant commis l'infraction ayant donné lieu à contravention, j'ai le choix entre une procédure dématérialisée et une procédure par courrier.

Si j'opte pour la procédure dématérialisée : je me rends sur le site internet de l'Agence Nationale de Traitement Automatisé des Infractions (ANTAI) : <https://www.usagers.antai.gouv.fr/demarches/saisiennumero?lang=fr>

Je dois fournir une copie de l'avis de contravention que j'ai reçu et renseigner l'identité, les coordonnées et le numéro du permis de conduire de mon salarié qui conduisait le véhicule au moment de l'infraction.

Cette procédure se fait entièrement en ligne et est gratuite.

Si j'opte pour la procédure par courrier : J'utilise le formulaire de requête en exonération joint à l'avis de contravention que j'ai reçu et j'envoie ma désignation par lettre recommandée avec accusé de réception à l'adresse postale indiquée sur l'avis de contravention.

➔ Pour plus d'informations sur la procédure de désignation, je consulte le site de l'ANTAI : <https://www.antai.gouv.fr/designation-ou-contestation/>

Lorsque je procède à la désignation de mon salarié, je dois bien m'assurer qu'il était au volant du véhicule de service ou de fonction au moment de l'infraction. Pour plus d'informations sur ce point, je me reporte à la [question n° 15.4](#) ci-après.

- **15.4 Comment puis-je m'assurer que mon salarié était au volant du véhicule de service ou de fonction au moment de l'infraction ?**

Pour procéder à la désignation, je dois être capable de démontrer, par tout moyen, que je peux clairement identifier le salarié qui conduisait le véhicule de service au moment de

l'infraction. Tel n'est pas le cas, par exemple, lorsque plusieurs de mes salariés sont susceptibles de conduire ce véhicule³⁴.

C'est pourquoi la FNTF me recommande de formaliser par écrit (note de service, ordre de mission par exemple) que la conduite du véhicule de service incombe à tel ou tel salarié pour tel ou tel déplacement.

Si je ne suis pas en mesure d'identifier clairement le conducteur ayant commis l'infraction, je ne peux pas procéder à la désignation. Cela implique plusieurs conséquences :

- D'une part, je serai redevable de la contravention due pour l'infraction initiale,
- D'autre part, j'encours une autre amende pour non-désignation si je suis dans l'obligation d'y procéder. Pour plus d'informations sur ce point, je me reporte à la [question n° 15.2](#) ci-dessus.

A noter : le véhicule de fonction est considéré comme un avantage en nature attaché à l'un de mes salariés. En cas d'infraction routière commise avec un véhicule de fonction, je peux donc dans tous les cas identifier clairement mon salarié conducteur du véhicule.

- **15.5 Si je m'acquitte de la contravention due au titre de l'infraction routière...**

- **15.5.1 Puis-je exiger de mon salarié qu'il me rembourse ?**

Non. Si je me suis acquitté de la contravention, c'est que je n'ai pas désigné mon salarié comme conducteur du véhicule ayant commis l'infraction. Aux yeux de l'Administration, je suis donc considéré comme débiteur de la contravention.

Je ne peux échapper au paiement de la contravention que lorsque je procède à la désignation de mon salarié comme conducteur du véhicule ayant commis l'infraction. Pour plus d'informations sur la procédure de dénonciation, je me reporte à la [question n° 15.3](#) ci-dessus.

De plus, demander le remboursement de l'amende à mon salarié s'apparente à une sanction pécuniaire, qui est formellement interdite.

A noter : je ne peux pas non plus formuler cette demande de remboursement à l'égard de mon salarié lorsqu'une clause de son contrat de travail prévoit expressément qu'il serait tenu du paiement des contraventions dont il serait responsable.

- **15.5.2 Puis-je opérer une retenue sur son salaire ?**

Non. De la même manière que je ne peux pas demander à mon salarié de me rembourser une contravention dont je me serais acquitté, je ne peux pas opérer de retenue sur son salaire.

³⁴ Cass. Crim., 26 novembre 2008, n° 08-83.003 ; Cass. Crim., 17 avril 2013, n° 12-87.490.

Si je me suis acquitté de la contravention, c'est que je n'ai pas désigné mon salarié comme conducteur du véhicule ayant commis l'infraction. Je suis considéré par l'Administration comme le débiteur de la contravention. Si j'opère une retenue sur le salaire de mon salarié, celle-ci est infondée et peut être analysée comme une **sanction pécuniaire injustifiée**.

Je ne peux échapper au paiement de la contravention que lorsque je procède à la désignation de mon salarié comme conducteur du véhicule ayant commis l'infraction. Pour plus d'informations sur la procédure de désignation, je me reporte à la [question n° 15.3](#) ci-dessus.

A noter : je ne peux pas non plus opérer cette retenue sur salaire lorsqu'une clause de son contrat de travail prévoit expressément qu'il serait tenu du paiement des contraventions dont il serait responsable.



16. J'ai reçu un forfait post-stationnement pour stationnement (FPS) ...

- **16.1 En quoi consiste le FPS ?**

Le FPS a remplacé, depuis 2018, l'amende forfaitaire de 17 € due en cas de stationnement non payé ou insuffisamment réglé sur une zone de stationnement payant.

Il peut être notifié de 3 façons :

- Dépôt sur le pare-brise du véhicule concerné
- Envoi par courrier au titulaire du certificat d'immatriculation
- Envoi par mail au titulaire du certificat d'immatriculation

Son montant est variable en fonction de la commune où a été constaté le stationnement irrégulier.

➔ Pour plus d'informations sur le FPS, je consulte le site service-public : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34440>

- **16.2 Puis-je désigner mon salarié comme conducteur du véhicule ayant fait l'objet du FPS ?**

Non. Contrairement à d'autres infractions, il n'existe pas de procédure de désignation pour le FPS. C'est donc le titulaire du certificat d'immatriculation qui doit s'en acquitter auprès du Trésor Public. Lorsque le FPS est notifié pour un véhicule de service, c'est donc l'employeur qui doit s'acquitter de son paiement.

- **16.3 Puis-je demander à mon salarié de me rembourser le montant du FPS ?**

Non. Quand bien même j'aurais la preuve que mon salarié était au volant du véhicule ayant fait l'objet du FPS, je ne peux pas lui en demander le remboursement. En effet, au regard de

l'Administration, le débiteur du FPS est le titulaire du certificat d'immatriculation et non le conducteur du véhicule.

De plus, demander le remboursement du montant du FPS à mon salarié s'apparente à une sanction pécuniaire, qui est formellement interdite.

- **16.4 Puis-je opérer une retenue sur le salaire de mon salarié ?**

Non. Quand bien même j'aurais la preuve que mon salarié était au volant du véhicule ayant fait l'objet du FPS, je ne peux pas opérer de retenue sur son salaire. En effet, au regard de l'Administration, le débiteur du FPS est le titulaire du certificat d'immatriculation et non le conducteur du véhicule. Si j'opère une retenue sur le salaire du salarié conducteur, celle-ci sera analysée en une sanction pécuniaire injustifiée.

- **16.5 Puis-je contester le FPS ?**

Oui. Dans ce cas, je suis obligé d'effectuer un recours administratif préalable dans le mois suivant la notification du FPS. Je dois envoyer mon recours à l'adresse indiquée sur le FPS qui m'a été adressé.

En cas de refus de ma contestation suite à mon recours administratif obligatoire, je dois saisir la Commission du contentieux du stationnement payant dans le mois suivant la notification de la décision de refus.

➔ Pour plus d'informations sur les modalités de contestation du FPS, je consulte le site service-public : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34440>

Suspension et retrait du permis de conduire

➔ 17. Suspension du permis de conduire : de quoi parle-t-on ?

Selon les infractions commises, le permis de conduire du salarié peut faire l'objet d'une suspension administrative ou judiciaire. Dans les deux cas, la suspension du permis de conduire se traduit par une interdiction temporaire de conduite. A l'issue de la période de suspension, le conducteur a la possibilité de récupérer son permis, sous conditions (il n'a pas à repasser une nouvelle fois son permis de conduire).

- **17.1 La suspension administrative du permis de conduire**

Il s'agit d'une suspension du permis de conduire prononcée par le préfet à la suite de certaines infractions. En principe, elle est d'une durée maximale de 6 mois, portée à 1 an pour les infractions les plus graves.

La suspension administrative du permis de conduire implique l'interdiction, pour le salarié, de conduire un véhicule pendant toute la durée de ladite suspension. **Il s'agit donc d'une interdiction temporaire de conduire.**

A l'issue de la suspension administrative, le salarié peut récupérer son permis de conduire en s'adressant directement à la préfecture ou, le cas échéant, après avoir été déclaré apte à la conduite à l'issue d'un contrôle médical spécifique.

- ➔ Pour plus d'informations sur la suspension administrative du permis de conduire, je consulte le site service-public : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F14836#:~:text=De%20fa%C3%A7on%20g%C3%A9n%C3%A9rale%2C%20la%20dur%C3%A9e,ayant%20entra%C3%AEn%C3%A9%20un%20dommage%20corporel>

- **17.2 La suspension judiciaire du permis de conduire**

Il s'agit d'une suspension du permis de conduire prononcée par le juge devant le tribunal de police ou le tribunal correctionnel. Elle peut être d'une durée allant de 3 à 10 ans maximum, en fonction des infractions commises.

Comme la suspension administrative, elle implique l'interdiction, pour le salarié, de conduire un véhicule pendant toute la durée de ladite suspension. Il s'agit, là encore, d'une interdiction temporaire de conduire.

A l'issue de la suspension judiciaire, le salarié peut récupérer son permis de conduire, le cas échéant après avoir été reconnu apte à la conduite à la suite d'un contrôle médical spécifique.

- ➔ Pour plus d'informations sur la suspension judiciaire du permis de conduire, je consulte le site service-public : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F21761#:~:text=La%20suspension%20judiciaire%20d%20u%20permis,lequel%20le%20permis%20est%20obligatoire.>

- **17.3 Quelles différences avec la rétention du permis de conduire ?**

Lorsque certaines infractions au code de la route sont constatées, le permis de conduire peut faire l'objet d'une mesure de rétention. En pratique, les forces de l'ordre récupèrent le permis de conduire du conducteur et lui délivrent un avis de rétention.

La rétention du permis de conduire implique une **interdiction temporaire de conduire un véhicule**, pour une durée allant de 72 heures à 120 heures maximum.

A l'expiration de cette durée, soit le permis est restitué au conducteur, soit il peut faire l'objet d'une suspension (*voir précédemment*).

→ Pour plus d'informations sur la rétention du permis de conduire, je consulte le site service-public : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1040>

→ 18. Retrait du permis de conduire : de quoi parle-t-on ?

Le retrait de permis de conduire consiste en une **annulation de ce permis** et entraîne l'obligation, pour le conducteur, de **repasser tout ou partie des épreuves** (théoriques et/ou pratiques). Il convient de distinguer l'annulation administrative et l'annulation judiciaire du permis de conduire.

• **18.1 Invalidation du permis de conduire**

Le permis de conduire peut être retiré lorsque le solde de points y étant inscrit est à zéro. Dans cette hypothèse, le permis de conduire doit être remis à la préfecture. S'en suit une **période d'interdiction de conduire et de repasser le permis** allant de 6 mois à 1 an.

Le retrait du permis de conduire se distingue d'une simple suspension du permis de conduire en ce qu'il implique une **obligation de repasser l'épreuve du code de la route et, le cas échéant, l'épreuve de la conduite** afin d'obtenir un nouveau permis. Le conducteur ne peut repasser son permis qu'à l'issue de la période d'interdiction de conduire.

→ Pour plus d'informations sur l'invalidation du permis de conduire, je consulte le site service-public : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1704>

• **18.2 Annulation judiciaire du permis de conduire**

A la différence de l'annulation administrative, l'annulation judiciaire du permis de conduire ne présuppose pas de la perte, par le conducteur, de tous ses points. Il s'agit d'une sanction prononcée par le juge, en cas d'infraction grave au code de la route. Certaines infractions entraînent même une annulation automatique du permis de conduire.

Le prononcé de l'annulation du permis de conduire est assorti d'une période d'interdiction de conduire et de repasser le permis. Selon l'infraction commise par le conducteur, les durées

maximales de ces périodes peuvent aller de 3 à 10 ans. Dans certains cas, le juge a la possibilité de prononcer une interdiction définitive de repasser le permis.

- ➔ Pour plus d'informations sur l'annulation judiciaire du permis de conduire, je consulte le site service-public : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F21774#:~:text=L%27annulation%20judiciaire%20du%20permis,homicide%20involontaire>

➔ 19. Mon salarié m'informe que son permis de conduire a fait l'objet d'une suspension ou d'un retrait...

- **19.1 Puis-je le sanctionner ?**

Oui, sous conditions. Si l'infraction ayant donné lieu à la suspension / au retrait du permis de conduire a été commise dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail, je peux envisager une sanction disciplinaire à l'égard de mon salarié.

En revanche, si l'infraction justifiant la suspension / le retrait du permis de conduire a été commise dans le cadre de la vie personnelle du salarié, je ne peux pas envisager de sanctionner mon salarié³⁵.

- **19.2 Ai-je l'obligation de l'affecter à un autre poste ?**

Non. Il n'existe **aucune obligation**, que ce soit dans la loi ou dans les conventions collectives des Travaux Publics, **de rechercher un reclassement** pour mon salarié dont le permis de conduire aurait été suspendu ou retiré et qui se retrouverait dans l'impossibilité d'exécuter ses missions

J'ai donc la simple faculté (et non l'obligation) de proposer un reclassement – temporaire ou définitif – à mon salarié sur un poste ne nécessitant pas de détenir un permis de conduire.

Dans ce cas, la FNTF me recommande de formaliser ce reclassement par un **avenant au contrat de travail** de mon salarié. Si le permis de conduire de mon salarié a fait l'objet d'une suspension, je peux par exemple fixer une durée déterminée à cet avenant, correspondant à

³⁵ La suspension du permis de conduire en raison d'une infraction commise dans le cadre de la vie personnelle ne constitue pas une méconnaissance, par le salarié, de ses obligations contractuelles, y compris s'il est amené à conduire un véhicule dans le cadre de ses fonctions : Cass. Soc., 3 mai 2011, n° 09-67.464 ; Cass. Soc., 10 juillet 2013, n° 12-16.878 ; Cass. Soc., 5 février 2014, n° 12-28.897 ; la suspension du permis de conduire en raison d'une conduite en état d'ivresse en dehors du temps de travail relève de la vie personnelle du salarié et ne peut pas constituer une faute : Cass. Soc., 26 septembre 2001, n° 99-43.636.

la durée de la suspension du permis de conduire de mon salarié. A l'expiration de cette durée, mon salarié pourra retrouver son poste initial.

- **19.3 Puis-je suspendre le contrat de travail de mon salarié ?**

Oui, sous conditions. Pour rappel, la suspension / le retrait du permis de conduire de mon salarié dont les fonctions impliquent la conduite d'un véhicule n'entraîne pas automatiquement la suspension de son contrat de travail.

Pour autant, si je ne souhaite pas me séparer de mon salarié, je peux convenir, d'un **commun accord** avec lui, d'une **suspension temporaire** de son contrat de travail (par exemple, pendant toute la durée de la suspension de son permis de conduire). Dans cette hypothèse, je n'ai pas l'obligation de maintenir la rémunération de mon salarié et ce dernier ne se présentera pas dans l'entreprise³⁶.

Dans ce cas, la FNTF me recommande de formaliser la suspension du contrat par un **écrit signé** par mes soins et par mon salarié.



Attention : Si mon salarié est un **salarié protégé**, j'ai l'obligation de maintenir sa rémunération, même lorsqu'il n'est pas en mesure de fournir sa prestation de travail³⁷. Pour plus d'informations, je contacte la FNTF.

- **19.4 Puis-je le licencier ?**

Oui, sous conditions. Si l'infraction ayant donné lieu à la suspension ou au retrait du permis de conduire a été commise **dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail**, je peux envisager un licenciement disciplinaire à l'égard de mon salarié. Selon la gravité des faits, je peux donc envisager de licencier le salarié pour faute simple, voire pour faute grave.

➔ **En cas de doute sur la qualification de la faute de mon salarié, je contacte la FNTF.**



Attention : en revanche, si l'infraction ayant donné lieu à la suspension du permis de conduire a été commise dans le cadre de la vie personnelle de mon salarié, je ne peux pas envisager de **licenciement disciplinaire** car je ne peux pas me fonder sur des faits tirés de la vie personnelle de mon salarié pour le sanctionner.

³⁶ Cass. Soc., 13 mars 2013, n° 11-21.017.

³⁷ Cass. Soc., 2 décembre 2009, n° 08-42.037 et n° 08-43.466.

Toutefois, si la suspension du permis de conduire de mon salarié a des incidences sur le fonctionnement de mon entreprise, je peux envisager un licenciement sur ce motif non disciplinaire³⁸. Pour que la cause réelle et sérieuse du licenciement soit établie, je dois démontrer que la détention du permis de conduire est nécessaire pour l'exécution de son contrat de travail et que la suspension ou le retrait dudit permis empêche cette exécution.



La FNTF attire mon attention sur le fait que je dois être particulièrement vigilant si je souhaite licencier mon salarié pour ce motif. Je dois ainsi veiller à ce que plusieurs conditions soient réunies :

- Je dois m'assurer que mon salarié n'ait pas **d'autres moyens lui permettant d'exécuter sa prestation de travail** (par exemple en empruntant les transports en commun)³⁹.
- Je dois également être vigilant sur la **durée de la suspension du permis de conduire** (ou de l'interdiction de conduire et de repasser le permis) : plus ces durées seront courtes et plus il me sera difficile de justifier un licenciement pour trouble au bon fonctionnement de mon entreprise.

• 19.5 En cas de licenciement, qu'en est-il du préavis de mon salarié ?

Si j'envisage de licencier mon salarié en raison de la suspension ou du retrait de son permis de conduire, le préavis de licenciement ne pourra pas être exécuté. Deux situations sont à distinguer :

- En cas de licenciement pour faute grave, le maintien de mon salarié dans l'entreprise est impossible en raison de la gravité des faits qui lui sont reprochés. Dans ce cas, son préavis n'est pas exécuté et aucune indemnité compensatrice de préavis ne lui est due⁴⁰. La date de sortie des effectifs de mon salarié se situera à la date de première présentation de la lettre de licenciement.

³⁸ Voir pour le cas du retrait de permis d'un commercial itinérant : Cass. Soc., 31 mars 1998, n° 95-44.274 ; une suspension du permis de conduire pour une durée de 6 mois concernant un salarié devant être titulaire du permis de conduire pour exercer ses fonctions constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement : Cass. Soc., 24 janvier 2007, n° 05-41.598 ; Cass. Soc., 1^{er} avril 2009, n° 08-42.071 ; Cass. Soc., 15 janvier 2014, n° 12-22.117.

³⁹ Voir une décision particulièrement sévère pour l'employeur : CA Paris 23 février 2012, n° 10-05225 (la privation du permis de conduire doit rendre impossible la réalisation de la prestation de travail par le salarié. Si ce dernier démontre qu'il peut s'organiser autrement pour exécuter son contrat de travail (prise de congés payés, limitation des déplacements non essentiels en ayant recours à des moyens de télécommunication, prise des transports en commun ...), le licenciement sera considéré comme dépourvu de cause réelle et sérieuse. En l'espèce, le salarié avait fait l'objet d'une suspension du permis de conduire de 45 jours.

⁴⁰ Attention : La FNTF attire mon attention sur l'existence d'une jurisprudence sévère et défavorable pour les employeurs. Si la faute grave n'est pas reconnue par le juge, l'indemnité compensatrice de préavis est due au salarié, y compris lorsque son permis de conduire a fait l'objet d'une suspension rendant impossible l'exécution de la prestation de travail : Cass. Soc., 12 mars 1991, n° 89-40.708.

- En cas de **licenciement pour faute simple ou pour motif non disciplinaire** (perturbation au bon fonctionnement de l'entreprise), le préavis doit en principe être exécuté par mon salarié. Or, étant donné qu'il est dans l'impossibilité de fournir sa prestation de travail en raison de la suspension ou du retrait de son permis de conduire, aucune indemnité ne lui sera due pendant toute la durée du préavis non exécuté⁴¹. La date de sortie des effectifs de mon salarié se situera à la date de fin du préavis non exécuté.



Attention : L'impossibilité d'exécuter un préavis de licenciement se distingue bien d'une dispense de préavis émanant de l'employeur. En effet, si je dispense mon salarié d'exécuter son préavis dans la lettre de licenciement, j'ai l'obligation de lui verser une indemnité compensatrice de préavis. La FNTF m'indique qu'il est donc nécessaire de **spécifier clairement dans la lettre de licenciement que l'exécution du préavis est impossible** afin d'éviter tout risque contentieux⁴².



20. Je découvre que le permis de conduire de mon salarié a fait l'objet d'un retrait / d'une suspension mais il ne m'en a pas informé...

- **20.1 Puis-je le sanctionner ?**

Oui. Si je découvre que le permis de conduire de mon salarié a fait l'objet d'une suspension ou d'un retrait (par exemple lors d'un contrôle périodique que je peux diligenter – pour plus d'informations, je me reporte à la [question n° 21](#) ci-après) sans qu'il ne m'en ait informé, ce fait caractérise un manquement à son **obligation de loyauté** et donc un comportement fautif de sa part.

Peu importe, dans cette situation, que la suspension ou le retrait du permis de conduire ait été prononcée en raison d'une infraction routière commise dans le cadre de la vie privée de mon salarié. En effet, dans ce cas, je ne sanctionne pas mon salarié en raison de la perte ou de la suspension de son permis, mais parce qu'il ne m'a pas informé de ce retrait ou de cette suspension.

Je peux donc envisager de prononcer une sanction disciplinaire à son égard. En toute hypothèse, je dois veiller à prononcer une **sanction proportionnée** à la gravité des faits que je

⁴¹ Concernant un salarié chauffeur ayant fait l'objet d'un retrait de permis de conduire d'une durée d'un an et n'étant, en conséquence, pas en mesure d'effectuer sa prestation de travail pendant le préavis : Cass. Soc., 31 mars 1978, n° 76-41.254 ; concernant un salarié ayant fait l'objet d'une suspension du permis de conduire et dont l'exécution du préavis était, de ce fait, impossible : Cass. Soc., 28 février 2018, n° 17-11.334.

⁴² En cas de contentieux, le juge appréciera si l'inexécution du préavis résulte d'une décision unilatérale de l'employeur ou d'une impossibilité pour le salarié de fournir sa prestation de travail. Si le juge estime que l'inexécution du préavis résulte d'une décision unilatérale de l'employeur, celui-ci devra verser une indemnité compensatrice de préavis au salarié, quand bien même son permis de conduire aurait fait l'objet d'une suspension : Cass. Soc., 2 décembre 2009, n° 08-41.448.

reproche à mon salarié (par exemple, si, sans m'informer de la perte ou de la suspension de son permis de conduire, mon salarié a par ailleurs continué à conduire un véhicule).

- **20.2 Ai-je l'obligation de l'affecter à un autre poste ?**

Non. Je me reporte à la [question n° 19.2](#) ci-dessus.

- **20.3 Puis-je suspendre le contrat de travail de mon salarié ?**

Oui, sous conditions. Je me reporte à la [question n° 19.3](#) ci-dessus.

- **20.4 Puis-je le licencier ?**

Oui. Si mon salarié ne m'informe pas du retrait ou de la suspension de son permis de conduire, alors que celui-ci est nécessaire à l'exercice de ses fonctions, ce fait caractérise un **manquement à son obligation de loyauté** et donc un comportement fautif de sa part pouvant entraîner son licenciement⁴³.

Peu importe, dans cette situation, que la suspension ou le retrait du permis de conduire ait été prononcée en raison d'une infraction routière commise dans le cadre de la vie privée de mon salarié. En effet, dans ce cas, je ne licencie pas mon salarié en raison de la perte ou de la suspension de son permis, mais parce qu'il ne m'a pas informé de ce retrait ou de cette suspension.

En fonction de la situation, je peux prononcer un licenciement pour faute simple, voire pour faute grave⁴⁴.

- **20.5 En cas de licenciement, qu'en est-il du préavis de mon salarié ?**

Je me reporte à la [question n° 19.5](#) ci-dessus.

⁴³ Cass. Soc., 29 septembre 2014, n° 13-13.661.

⁴⁴ CA Montpellier, 22 avril 2009, n° 08-8790.

Contrôles périodiques du permis de conduire dans l'entreprise



21. Puis-je diligenter des contrôles périodiques du permis de conduire de mes salariés ?

Oui. Je peux demander à tout moment à mes salariés de me présenter leur permis de conduire afin de vérifier qu'ils en sont toujours détenteurs, si la conduite d'un véhicule est nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

Je n'ai pas l'obligation de les informer au préalable de ce contrôle.

Conseil : la FNTF me recommande de demander à mes salariés de me présenter l'original de son permis de conduire et de ne pas me contenter d'une simple copie. En effet, seule la présentation du document original me permettra de m'assurer que le permis de conduire n'a pas fait l'objet d'une rétention⁴⁵, d'une suspension⁴⁶ ou d'une annulation⁴⁷.



Attention : Si je conserve une copie du permis de conduire de mes salariés, je dois veiller à bien respecter mes obligations relatives au Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD).

→ Pour plus d'informations sur le RGPD, je contacte la FNTF.



22. Puis-je vérifier périodiquement le nombre de points figurant sur le permis de mes salariés ?

Non, la loi m'interdit expressément de contrôler le nombre de points du permis de mes salariés⁴⁸. Je peux uniquement leur demander de me présenter leur permis de conduire (voir [question n° 21](#) ci-dessus).

Vérifier le nombre de points restants de mes salariés m'expose à des sanctions pénales (jusqu'à 5 ans d'emprisonnement et 300 000 € d'amende)⁴⁹.

⁴⁵ Pour plus d'informations sur la rétention du permis de conduire, je me reporte à la [question n° 17.3](#).

⁴⁶ Pour plus d'informations sur la suspension du permis de conduire, je me reporte à la [question n° 17](#).

⁴⁷ Pour plus d'informations sur l'annulation du permis de conduire, je me reporte à la [question n° 18](#).

⁴⁸ Code de la route, art. L. 223-7, al. 1^{er}.

⁴⁹ Code pénal, art. 226-21.

ANNEXE

Les véhicules dans l'entrepriseLe véhicule de service (ou véhicule de société)

Le véhicule de service (également appelé véhicule de société) est le véhicule mis à disposition du salarié dans le cadre de l'exercice de ses fonctions.

En principe, il n'est destiné qu'à un usage professionnel et ne peut pas être utilisé par le salarié dans le cadre de ses déplacements privés (par exemple pendant les week-ends ou ses congés payés).

La propriété du véhicule relève de l'entreprise (sauf si ce véhicule est loué). L'employeur doit, à ce titre, veiller à l'élaboration du certificat d'immatriculation (carte grise) et à assurer le véhicule.

Le véhicule de fonction

Le véhicule de fonction est le véhicule mis à la disposition du salarié pour réaliser ses trajets professionnels, mais également **personnels**.

A ce titre, la mise à disposition d'un véhicule de fonction constitue un **avantage en nature** pour le salarié, qui doit figurer sur son bulletin de paye.

La réglementation de Sécurité sociale prévoit différentes modalités d'évaluation de cet avantage en nature.

→ Pour en savoir plus, je me reporte au Bulletin Officiel de la Sécurité sociale : <https://boss.gouv.fr/portail/accueil/avantages-en-nature-et-frais-pro/avantages-en-nature.html#titre-chapitre-4---avantage-en-nature>

La propriété du véhicule relève de l'entreprise (sauf si ce véhicule est loué). L'employeur doit, à ce titre, veiller à l'élaboration du certificat d'immatriculation (carte grise) et à assurer le véhicule. Partant, le titulaire de la carte grise est bien l'employeur.

→ Pour plus d'informations sur la réglementation véhicule de service/véhicule de fonction, je contacte la FNTP.