

# Le recruteur peut-il demander le permis de conduire comme condition ?

## Réponse courte

Le recruteur peut demander le permis de conduire comme condition d'embauche uniquement si cette exigence est objectivement justifiée par la nature des fonctions à exercer ou les conditions d'exécution du travail. Cette condition doit être indispensable à l'exercice effectif des missions du poste, par exemple pour des emplois nécessitant la conduite régulière d'un véhicule.

Pour un poste sans nécessité de déplacement professionnel, l'exigence du permis de conduire est prohibée et peut être considérée comme discriminatoire. L'employeur doit pouvoir démontrer le lien direct entre la possession du permis et les tâches à accomplir, et documenter cette justification dans la fiche de poste ou l'offre d'emploi.

## Définition

La demande du permis de conduire comme condition d'embauche désigne l'exigence, par un employeur, que le candidat détienne un permis de conduire valide pour accéder à un poste. Cette condition peut être mentionnée dans l'offre d'emploi, lors de l'entretien ou dans le contrat de travail. Elle constitue une restriction à l'accès à l'emploi et doit être encadrée par le respect des principes de non-discrimination, de proportionnalité et d'égalité de traitement.

## Conditions d'exercice

L'employeur ne peut exiger la détention d'un permis de conduire que si cette condition est objectivement justifiée par la nature des fonctions à exercer ou par les conditions d'exécution du travail. L'exigence doit être indispensable à l'exercice effectif des missions confiées. Par exemple, la conduite régulière d'un véhicule dans le cadre professionnel (chauffeur, livreur, technicien itinérant) constitue un motif légitime.

À l'inverse, la demande du permis de conduire pour un poste sédentaire ou administratif, sans nécessité de déplacement professionnel, est prohibée et peut être considérée comme discriminatoire. L'employeur doit pouvoir démontrer le lien direct entre l'exigence du permis et les tâches à accomplir.

## Modalités pratiques

L'employeur doit préciser, dans l'offre d'emploi ou lors de l'entretien, la nécessité du permis de conduire en lien avec les missions du poste. Il peut demander la présentation du permis de conduire avant l'embauche ou lors de la prise de fonction, uniquement si la justification est avérée et documentée.

La vérification doit se limiter à la validité et à la catégorie du permis requis pour l'exercice du poste. Toute collecte ou conservation d'une copie du permis doit respecter la législation sur la protection des données personnelles, notamment la finalité, la proportionnalité et la durée de conservation. L'employeur doit garantir la traçabilité des vérifications et l'encadrement humain des décisions.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de documenter la nécessité du permis de conduire dans la fiche de poste et de pouvoir démontrer le lien direct entre cette exigence et les missions confiées. L'employeur doit éviter toute généralisation et s'abstenir d'imposer cette condition pour des fonctions qui ne le requièrent pas.

En cas de doute, il convient de privilégier une formulation conditionnelle dans l'offre d'emploi (« permis de conduire requis si déplacements professionnels ») et de prévoir des alternatives raisonnables pour les candidats ne disposant pas du permis, lorsque cela est possible. Toute décision d'écarter un candidat sur ce fondement doit pouvoir être objectivement motivée et documentée.

## Cadre juridique

- **Article L.241-1 du Code du travail** : Toute condition d'accès à l'emploi doit être justifiée et proportionnée à la nature du poste.
- **Articles L.251-1 à L.251-6 du Code du travail** : Interdiction de toute discrimination directe ou indirecte fondée notamment sur le handicap, l'âge ou d'autres critères non justifiés par la nature de l'emploi.
- **Loi du 28 novembre 2006 relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail**.
- **Articles L.261-1 et suivants du Code du travail** : Obligation de respect de la vie privée et des données personnelles lors du recrutement.
- **Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)** et recommandations de la CNPD : Respect du principe de minimisation des données, finalité, proportionnalité et durée de conservation.
- **Jurisprudence luxembourgeoise** : Sanction des employeurs imposant des conditions injustifiées ou discriminatoires lors du recrutement.

L'exigence du permis de conduire doit toujours être justifiée par les besoins réels du poste. Une demande injustifiée expose l'employeur à un risque de contentieux pour discrimination ou non-respect des règles de recrutement. Il est essentiel de garantir l'égalité de traitement et la traçabilité des décisions de sélection.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.