

# Un salarié du catering doit-il informer son employeur en cas de retrait de permis de conduire ?

## Réponse courte

Oui, le salarié du secteur de la restauration collective doit informer **immédiatement** son employeur en cas de retrait de son permis de conduire, si celui-ci est **nécessaire à l'exercice de sa fonction**, conformément à l'article 10 de la CCT Catering 2024-2027. Cette obligation, qui s'ajoute au port obligatoire des EPI, concerne principalement les postes de livreurs, chauffeurs et tout salarié dont les déplacements professionnels avec un véhicule font partie des attributions.

L'obligation d'information immédiate est une obligation de **loyauté** du salarié envers son employeur. Le défaut de notification peut constituer une faute professionnelle, l'employeur pouvant être tenu pour responsable d'un accident causé par un salarié conduisant sans permis valide. La gravité de la sanction dépend des conséquences du manquement et du caractère indispensable du permis pour le poste occupé.

## Définition

L'**obligation d'information en cas de retrait de permis** est une obligation conventionnelle prévue par l'article 10 de la CCT Catering 2024-2027 imposant au salarié de notifier immédiatement son employeur de la perte de son permis de conduire lorsque celui-ci est requis pour l'exercice de ses fonctions. Cette obligation découle du devoir général de loyauté et de la nécessité d'assurer la sécurité dans le secteur de la restauration collective.

## Conditions d'exercice

L'obligation d'information est encadrée par les règles suivantes.

Condition	Détail
<b>Obligation</b>	Informer immédiatement l'employeur du retrait de permis
<b>Condition</b>	Le permis de conduire est nécessaire à la fonction
<b>Postes concernés</b>	Livreur, chauffeur, tout poste nécessitant la conduite
<b>Délai</b>	Immédiat (sans délai)
<b>Forme</b>	Tout moyen permettant une preuve (écrit recommandé)
<b>Conséquence du défaut</b>	Faute professionnelle pouvant justifier une sanction disciplinaire

## Modalités pratiques

Le salarié et l'employeur doivent réagir rapidement en cas de retrait de permis.

Étape	Détail
Notification	Le salarié informe immédiatement son supérieur hiérarchique ou le service RH
Évaluation	L'employeur vérifie si le permis est indispensable au poste
Réaffectation	Si possible, proposer un poste temporaire ne nécessitant pas la conduite
Durée du retrait	Adapter la mesure à la durée prévisible du retrait
Licenciement	Envisageable si aucune réaffectation n'est possible et le permis est essentiel
Reprise	Réintégration au poste initial à la récupération du permis

## Pratiques et recommandations

**Mentionner** dans le contrat de travail ou la fiche de poste l'exigence du permis de conduire pour les fonctions nécessitant la conduite.

**Inform** les salariés concernés, dès l'embauche, de leur obligation de notification immédiate en cas de retrait de permis.

**Étudier** les possibilités de réaffectation temporaire avant d'envisager une rupture du contrat de travail, conformément au principe de proportionnalité.

**Conserver** une trace écrite de la notification du salarié et des mesures prises par l'employeur dans le dossier individuel.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 10 CCT Catering 2024-2027	Obligation d'information en cas de retrait de permis de conduire
Art. <u>L.121-1</u> du Code du travail	Obligations du salarié dans l'exécution du contrat
Art. <u>L.312-1</u> du Code du travail	Obligation de sécurité de l'employeur
RGD du 4 juin 2024	Déclaration d'obligation générale de la CCT Catering

L'obligation ne s'applique que si le permis de conduire est nécessaire à la fonction exercée. Un cuisinier sans obligation de conduite n'est pas tenu de signaler un retrait de permis. L'employeur doit évaluer les possibilités de réaffectation avant d'envisager un licenciement.

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.