

Un conducteur peut-il être licencié si son permis C est retiré pour excès de vitesse ?

Réponse courte

Oui, le retrait du permis C pour excès de vitesse peut justifier un **licenciement pour faute grave**. L'art. 4.2.11 de la CCT Transports et Logistique qualifie expressément de faute grave le fait pour un salarié de se voir retirer ses **autorisations officielles**, dont le permis de conduire.

Le permis C est une condition essentielle du contrat de travail d'un conducteur de poids lourds. Son retrait rend **impossible** l'exécution de la prestation principale. L'employeur peut toutefois opter pour un licenciement avec préavis ou une suspension temporaire selon les circonstances.

Définition

Le **retrait de permis** pour excès de vitesse prive le conducteur poids lourds de la capacité légale d'exercer sa fonction principale. La CCT Transports et Logistique considère la perte d'une **autorisation officielle** comme un motif de faute grave, le permis de conduire étant indissociable de l'activité de conducteur dans le secteur du transport routier.

Questions fréquentes

Dans quel délai l'employeur doit-il licencier après un retrait de permis ?

L'employeur doit réagir dans le délai d'un mois suivant la connaissance du retrait. Au-delà, le motif de faute grave risque d'être jugé prescrit par le tribunal du travail. La rapidité de la réaction est essentielle pour préserver la qualification de faute grave.

Faut-il un entretien préalable pour licencier après un retrait de permis ?

L'entretien préalable est obligatoire si l'entreprise occupe 150 salariés ou plus, conformément à l'article L.124-2 du Code du travail. En dessous de ce seuil, l'employeur peut notifier directement le licenciement par lettre recommandée énonçant les motifs.

Un conducteur peut-il être licencié si son permis C est retiré pour excès de vitesse ?

Oui. L'article 4.2.11 de la CCT Transports & Logistique qualifie de faute grave le retrait des autorisations officielles, dont le permis de conduire. Le permis C étant essentiel au contrat, son retrait justifie un licenciement immédiat sans préavis (art. L.124-10).

Un retrait temporaire de permis C entraîne-t-il toujours un licenciement immédiat ?

Non. Un retrait court (? 3 mois) peut justifier une suspension de contrat ou une réaffectation temporaire plutôt qu'un licenciement immédiat. Un retrait long (> 3 mois) ou définitif justifie en revanche le licenciement avec préavis ou pour faute grave selon les circonstances.

Une clause contractuelle peut-elle prévoir la rupture en cas de retrait de permis ?

Oui. Il est recommandé de formaliser dans le contrat de travail une clause rappelant que la détention d'un permis valide est une condition essentielle de l'emploi et que sa perte peut entraîner la rupture immédiate du contrat. Cette clause sécurise la procédure ultérieure.

Une réaffectation est-elle obligatoire avant de licencier pour retrait de permis ?

Non, mais elle peut être envisagée. Pour un retrait court, l'employeur peut réaffecter le chauffeur à des tâches ne nécessitant pas de conduite (manutention, magasinage) si l'organisation le permet. Cette mesure préserve l'emploi sans obligation légale.

Conditions d'exercice

Les conséquences du retrait varient selon sa durée et les circonstances.

Situation	Conséquence possible
Retrait définitif	Licenciement pour faute grave (art. 4.2.11 CCT)
Retrait temporaire court (? 3 mois)	Suspension du contrat ou réaffectation temporaire envisageable
Retrait temporaire long (> 3 mois)	Licenciement avec préavis généralement justifié
Récidive	Faute grave quasi certaine
Premier retrait temporaire	Appréciation au cas par cas par l'employeur
Excès de vitesse en service	Circonstance aggravante
Excès de vitesse hors service	Faute grave possible si le permis est indispensable

Modalités pratiques

L'employeur doit évaluer la situation avant de prendre une décision de licenciement.

Point pratique	Action
Obligation du salarié	Informier immédiatement l'employeur du retrait
Vérification	Demander un justificatif officiel du retrait et de sa durée
Délai de réaction	Licenciement pour faute grave dans le mois suivant la connaissance des faits
Entretien préalable	Obligatoire si l'entreprise occupe ? 150 salariés
Réaffectation	Rechercher un poste alternatif si retrait temporaire
Indemnité de départ	Non due en cas de faute grave

Pratiques et recommandations

Évaluer la proportionnalité de la sanction en tenant compte de la durée du retrait, de l'ancienneté du conducteur, de ses antécédents et de la possibilité de réaffectation temporaire avant de décider d'un licenciement, une immobilisation à l'étranger ajoutant une complexité supplémentaire.

Réagir dans le délai d'un mois suivant la connaissance du retrait de permis, car au-delà, le motif de faute grave risque d'être jugé prescrit par le tribunal du travail.

Formaliser dans le contrat de travail une clause rappelant que la détention d'un permis de conduire valide est une condition essentielle de l'emploi et que sa perte peut entraîner la rupture immédiate du contrat.

Envisager une réaffectation temporaire à des tâches ne nécessitant pas de conduite (manutention, magasinage) pendant la durée d'un retrait court, si l'organisation de l'entreprise le permet.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 4.2.11 de la CCT Transports et Logistique	Faute grave — retrait d'autorisations officielles
Art. <u>L.124-10</u> du Code du travail	Licenciement pour faute grave — conditions
Art. <u>L.124-2</u> du Code du travail	Entretien préalable (? 150 salariés)
Art. <u>L.124-3</u> du Code du travail	Délais de préavis en cas de licenciement ordinaire
Art. 4.2.8 de la CCT Transports et Logistique	Interdiction alcool et excitants au volant

Le retrait de permis C figure expressément dans la liste des fautes graves de la CCT. L'employeur conserve toutefois un pouvoir d'appréciation et n'est pas tenu de licencier pour faute grave. Un retrait temporaire court peut justifier une mesure moins sévère selon les circonstances.

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.