



Note FNTR : Articulation entre le dispositif Vérif Permis sur les dispositions conventionnelles de branche relatives au retrait ou la suspension du permis de conduire

1/ Rappel des principes applicables en matière de retrait ou de suspension du permis de conduire

Les salariés exerçant une activité de conduite routière, comme c'est le cas pour les personnels de conduite des entreprises de transports routiers, peuvent être amenés à subir des retraits de points, voire même de voir leur permis de conduire être suspendu ou définitivement retiré.

Les situations diffèrent selon que les faits se produisent pendant ou en-dehors de l'exécution du contrat de travail.

A) Retrait ou suspension du permis de conduire pendant l'exécution de la prestation de travail

Lorsque le salarié commet une infraction entraînant le retrait de son permis de conduire pendant son temps de travail, l'employeur dispose de la possibilité de le sanctionner dans le cadre de son pouvoir disciplinaire.

Il doit alors être en mesure d'établir l'existence de la faute du salarié afin de pouvoir juridiquement fonder la sanction prise à son encontre. Celle-ci doit naturellement respecter le principe de proportionnalité.

Dans certains cas, la réaction de l'employeur peut conduire à un licenciement pour motif disciplinaire (faute simple, faute grave voire, le cas échéant mais a priori exceptionnels, faute lourde).

B) Retrait ou suspension du permis de conduire en-dehors de l'exécution de la prestation de travail

Lorsque le salarié perd son permis dans la cadre de sa vie personnelle, l'employeur se trouve dans l'impossibilité de procéder à son licenciement pour ce fait dès l'instant où le permis de conduire n'est pas nécessaire à l'exercice de ses fonctions et qu'il a la possibilité de se rendre au travail par d'autres moyens qu'en voiture.

En revanche, dès lors que le salarié a besoin de son permis de conduire pour effectuer son travail, ce qui est naturellement le cas des personnels de conduite, la perte du permis de conduire peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement.

ATTENTION : en cas de licenciement, la nature de celui-ci a une grande importance. Il est de jurisprudence constante que l'employeur ne peut pas, dans de telles circonstances, procéder au licenciement du salarié pour motif disciplinaire. Il existe une seule exception à ce principe : démontrer que les faits reprochés au salarié peuvent se rattacher à sa vie professionnelle et constituaient en réalité un manquement à l'exécution de son contrat de travail.

L'employeur ne pourrait procéder au licenciement d'un salarié, en l'espèce, que pour un motif non-

disciplinaire : le trouble objectif caractérisé (TOC) au bon fonctionnement de l'entreprise (qui résulte de l'impossibilité pour le salarié d'exécuter sa prestation de travail à cause du permis retiré durant le temps de travail).

Il faut que la perte du permis cause un réel trouble à l'entreprise. L'employeur doit être vigilant dans sa réaction : en effet, les juges se montrent assez stricts dans l'appréciation des circonstances de fait. A titre d'illustration, une suspension de permis de conduire sur une courte durée ne peut pas justifier un licenciement pour trouble objectif causé au bon fonctionnement de l'entreprise.

2/ Les dispositions conventionnelles de la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport (CCNTR)

Il existe des dispositions conventionnelles spécifiques en la matière qui résultent de l'Accord du 13 novembre 1992 portant diverses mesures sociales d'accompagnement des dispositions relatives au permis à points.

Il faut avant toute chose souligner que le retrait ou la suspension du permis de conduire n'entraîne pas la rupture automatique du contrat de travail. La CCNTR prévoit en effet des mesures d'accompagnement qui doivent être mises en œuvre par l'employeur lorsqu'un salarié perd son permis de conduire, à condition qu'il ait respecté son obligation d'information immédiate de l'employeur (dès le 1er jour de travail suivant la notification de la mesure).

Même si le salarié n'exécute pas cette obligation, cette faute disciplinaire ne justifie pas forcément un licenciement : l'employeur doit là encore être vigilant au regard des circonstances d'espèce.

La CCNTR prévoit que dès que l'employeur est informé de la suspension ou de l'invalidation du permis à points de son salarié, il engage avec ce dernier une concertation avec votre salarié, dans le respect du principe de confidentialité.

Si un emploi de reclassement est immédiatement disponible dans l'entreprise, et qui ne nécessite pas la conduite d'un véhicule, il doit être proposé au salarié. Il occupera ce poste en attendant de retrouver son permis de conduire.

L'employeur doit également proposer à votre salarié de solder ses jours de repos (congrés payés, RTT, repos compensateurs. Le salarié n'est cependant pas tenu d'accepter.

Si le reclassement du salarié n'est pas possible ou à l'issue de la prise de congés, l'employeur et le salarié peuvent décider, d'un commun accord, de suspendre le contrat de travail.

Pendant cette période, le salarié fait toujours partie du personnel, mais il ne vient pas travailler, et n'est pas rémunéré. Il peut en revanche suivre une formation rémunérée. L'employeur doit quant à lui poursuivre ses recherches de reclassement s'il a au moins 1 an d'ancienneté à un poste de conducteur. Toute proposition de reclassement implique de laisser au salarié un délai de réflexion de 7 jours. S'il n'accepte pas la proposition, il sera possible de procéder au licenciement (qui ne peut pas être motivé par le refus d'accepter la ou les propositions formulées).

A l'issue de la période de suspension du contrat de travail, si le salarié a récupéré son permis, il reprend le travail, au poste qu'il occupait initialement, s'il a manifesté son intention de reprendre le travail au moins 15 jours préalablement.

En l'absence d'efficacité des options précédentes, il ne reste plus que le licenciement du salarié comme option. Les deux parties pourraient également s'entendre dans le cadre d'une rupture conventionnelle (ce mécanisme est prévu par la loi et non par les dispositions conventionnelles, qui sont antérieures à sa création).

3/ Mise en place par les pouvoirs publics d'un dispositif appelé «Vérif Permis»

A) Principe

La loi du 22 mars 2016 a posé le principe selon lequel les entreprises exerçant une activité de

transport public routier de voyageurs ou de marchandises sont autorisées à accéder aux informations relatives à l'existence, la catégorie et la validité du permis de conduire pour les personnes qu'elles emploient comme conducteurs de véhicule à moteur.

L'article L225-5 du Code de la route pose, en son 11°, le principe selon lequel les entreprises «*exerçant une activité de transport public routier de voyageurs ou de marchandises*» sont autorisées, «*pour les personnes qu'elles emploient comme conducteur de véhicule à moteur*», à se voir communiquer les informations «*relatives à l'existence, la catégorie et la validité du permis de conduire*».

ATTENTION : Vérif Permis n'est pas un dispositif juridiquement obligatoire, mais uniquement facultatif. Aucune entreprise ne peut donc se voir reprocher de ne pas l'utiliser.

Suite à la loi du 22 mars 2016, deux textes réglementaires d'application ont été publiés :

-un premier décret du 24 mai 2018 est venu modifier la liste des personnes autorisées à accéder aux données du système national du permis de conduire (SNPC) et du système d'immatriculation des véhicules ;

-un second décret, du 17 septembre 2018, a défini les conditions dans lesquelles les entreprises exerçant une activité de transport public routier de voyageurs ou de marchandises peuvent se voir communiquer les informations relatives à l'existence, la catégorie et la validité du permis de conduire des personnes qu'elles emploient comme conducteur de véhicule à moteur.

Ce décret a renvoyé un certain nombre de modalités pratiques du dispositif à deux arrêtés (publiés au Journal Officiel du 5 mars 2024). Le décret prévoit que cet arrêté conjoint du Ministre de l'intérieur et du ministre chargé des transports :

-précise les critères d'identification des entreprises exerçant une activité de transport public routier de voyageurs ou de marchandises habilitées à accéder aux informations relatives à l'existence, la catégorie et la validité du permis de conduire de leurs salariés ;
-détermine les modalités de délivrance et les caractéristiques de l'attestation sécurisée permettant de communiquer à ces mêmes entreprises les informations relatives au permis de conduire de leurs conducteurs.

Le modèle de l'attestation figure en annexe de l'arrêté (qui date du 15 février 2014 et a été publié au Journal Officiel du 5 mars 2024).

Les pouvoirs publics ont également publié, au Journal Officiel du 26 décembre 2021, le décret instituant le principe d'une redevance à la charge des employeurs exerçant une activité de transport public routier de voyageurs ou de marchandises ayant recours au service d'accès à des éléments relatifs à la validité du permis de conduire de leurs salariés affectés à la conduite des véhicules.

L'autre arrêté du 15 février 2024 a trait aux précisions relatives aux montants de la redevance à payer par ces entreprises en fonction de leur effectif.

NB : La FNTR a engagé deux recours devant le Conseil d'Etat contre les deux arrêtés mentionnés ci-dessus. Néanmoins, ces recours ne sont pas suspensifs.

B) Mise en œuvre opérationnelle

Concrètement, il existe un site dédié, payant, consultable par les entreprises, qui doit leur permettre de disposer, pour leurs personnels de conduite, d'une attestation dite sécurisée (imprimable) qui indique qu'à un instant T, le permis de conduite de tel ou tel conducteur est ou non valide.

Les modalités de la redevance ont été fixées comme suit :

S'agissant des entreprises de 50 conducteurs salariés ou moins, deux situations doivent être dissociées :

-Pour l'abonnement annuel avec un nombre de 100 consultations : 40,00 euros hors taxe ;
Pour toute consultation unitaire au-delà du volume prédéfini : 0,95 euro hors taxe.

S'agissant des entreprises de plus de 50 conducteurs salariés, il existe là encore une dissociation entre deux situations :

Pour l'abonnement annuel : 40 euros hors taxe ;
Pour chaque consultation unitaire : 0,95 euro hors taxe.

4/ Constatation de l'invalidité du permis de conduire et courrier 48 SI

Un point essentiel concerne toujours l'articulation entre le moment où l'employeur constaterait qu'un permis est invalide et le fait que le salarié n'ait pas reçu le courrier 48 SI.

Le courrier 48SI, visé à l'article L223-1 du Code de la route, informe un conducteur de l'invalidation de son permis de conduire et l'enjoint de le restituer dans les 10 jours aux services préfectoraux (préfecture ou sous-préfecture) à compter de la réception du courrier (article R223-3 du Code de la route).

L'invalidité du permis est officialisée à la date de notification 48SI en recommandé avec AR.

Si formulaire 48SI a été signé, le permis est invalide. Le conducteur doit le restituer dans les 10 jours au service dédié de la préfecture de son département à compter de la réception du courrier. Ce retrait de permis est définitif.

La législation dispose à l'article L223-5 du Code de la route : «*En cas de retrait de la totalité des points, l'intéressé reçoit de l'autorité administrative l'injonction de remettre son permis de conduire au préfet de son département de résidence et perd le droit de conduire un véhicule*».

Si personne n'est allé récupérer le courrier recommandé au bureau de poste et que le délai légal de 15 jours est écoulé, la date d'invalidité est la date figurant sur l'avis de passage de La Poste.

Il n'existe aucune disposition légale ou réglementaire imposant à l'administration un délai pour notifier au conducteur le courrier 48SI. En pratique, les délais peuvent s'avérer très variables, allant de plusieurs semaines à 2 à 4 mois, voire parfois davantage dans certains départements.

Juridiquement, seule la notification de ce courrier au salarié l'empêche juridiquement de conduire. Si l'employeur découvre que le permis d'un conducteur est invalide, il ne saura pas si le salarié s'est vu effectivement notifier ce courrier, et ne pourra pas juridiquement lui demander (car le courrier 48 SI comporte de nombreuses données personnelles auxquelles l'employeur ne peut pas avoir accès).

IMPORTANT : La Direction de la Sécurité Routière (DSR) a informé la FNTR que l'employeur n'était pas fondé à avoir accès au courrier 48 SI.

La DSR a énoncé : «*Les informations contenues dans la décision 48 SI (récapitulant l'ensemble des pertes de points et mentionnant la date, l'heure et le lieu de l'infraction, ainsi que le nombre de points retirés pour chacune des infractions) comportent des informations personnelles sensibles qui n'ont pas à être communiquées à l'employeur.*

En effet, seules les informations relatives à l'existence, les catégories et la validité du permis peuvent être consultées par l'employeur».

5/ Problématiques liées à l'état de la jurisprudence

La chambre sociale de la Cour de cassation a rendu, le 21 novembre 2012, un arrêt illustrant la difficulté pour l'employeur d'user de son pouvoir de direction lorsque le permis du salarié est invalide.

En l'espèce, un conducteur routier d'une entreprise de transport avait commis 9 excès de vitesse, dont 5 dans le cadre de sa vie privée et 4 au cours de trajets effectués pour le compte de l'entreprise de

transport. Chaque infraction a eu pour effet de supprimer des points. Le cumul de tous ces points perdus a conduit à un solde de point nul : le permis de conduire a donc été annulé. L'employeur a, en conséquence, procédé au licenciement du salarié pour faute grave puisqu'il ne l'avait pas informé de sa situation, comme le prévoient les dispositions conventionnelles issues du protocole d'accord du 13 novembre 1992.

Il résulte de ces dispositions que l'invalidation du permis de conduire d'un conducteur routier n'entraîne pas en tant que telle la rupture de son contrat de travail à condition qu'il ait immédiatement informé son employeur de la mesure dont il a fait l'objet (à savoir le premier jour de travail suivant celui où la mesure lui a été notifiée). Ces dispositions permettent au salarié de suspendre son contrat de travail pour effectuer un stage de formation pour récupérer des points sur son permis de conduire.

Le conducteur routier a contesté son licenciement en soutenant :

-que, d'une part, il n'était pas en mesure d'informer l'employeur de son annulation de permis de conduire parce qu'il n'avait pas reçu le courrier de la préfecture qui l'informait de l'invalidation de son permis de conduire ;
-et que, d'autre part, parce que c'est l'employeur qui avait reçu les avis de contraventions pour les infractions commises durant le temps de travail et il n'en avait pas informé son salarié en temps utile.

La Cour de cassation a donné gain de cause au salarié et considéré que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse. La Haute Juridiction a relevé que le conducteur n'avait aucune idée de son solde de points et que cette situation était notamment imputable à son employeur. Les juges ont donc considéré qu'aucune faute professionnelle susceptible de justifier son licenciement n'avait été commise.

Arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 21 novembre 2012 :

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000026675450/>

Mais même si l'employeur avait informé le salarié de ses avis de contraventions, il aurait pu continuer à conduire tant que le courrier de notification attestant de son impossibilité de conduire ne lui aurait pas été notifié.

Un autre sujet fait l'objet de difficultés : la portée de l'absence de notification au conducteur des retraits de points successifs : Il existe un désaccord entre le juge judiciaire et le juge administratif au sujet de la portée (formalité substantielle ou non) de l'absence de notification au conducteur des retraits de points successifs du permis de conduire.

Le motif retenu par la cour d'appel de Paris (dans un arrêt du 27 mars 2019) pour prononcer la relaxe d'un conducteur qui avait refusé de restituer son permis de conduire est le défaut de notification des retraits de points successifs ayant contribué à l'invalidation de son permis. Le juge pénal a considéré que ce manquement a vicié la procédure de retrait de points et, partant, la décision d'invalidation 48SI.

À l'inverse, la jurisprudence administrative (l'affaire en question a abouti à un arrêt du Conseil d'Etat le 14 novembre 2023) considère que la notification du retrait de points ne conditionne pas la régularité de la procédure et, partant, la légalité du retrait de points.

Cette notification a pour seul objet de rendre le retrait de points opposable au conducteur et, partant, de faire courir le délai de recours contentieux. Elle ne saurait interdire à la juridiction administrative de constater que le permis a perdu sa validité, dès lors que la décision procédant au retrait des derniers points (décision 48SI) récapitule les retraits antérieurs et les rend ainsi opposables au conducteur.

6/ La consultation possible, par le salarié, de son solde de points

Le permis de conduire est constitué au plus d'un capital de 12 points. En cas d'infraction au Code de la route, ou en cas de responsabilité dans un accident corporel, un retrait de point(s) est effectué. La plateforme «Mes points permis» permet de connaître le nombre de points restant sur le permis de conduire.

Ce dispositif s'est substitué, depuis le mois de novembre 2023, au service «Télépoints».

Tout conducteur peut donc connaître «gratuitement» le solde de points de son permis de conduire en consultant le service «Mes points permis» sur le site du Ministère de l'Intérieur.

Concrètement, ce service permet au salarié d'accéder à

- l'historique de son dossier du permis de conduire (date et lieu des infractions commises ayant entraîné un retrait de point(s) ; date de restitution de point(s) ; et, en cas de participation à un stage de sensibilisation à la sécurité routière, la date et le nombre de points restitués) ;
- un calendrier prévisionnel de récupération des points perdus (il s'agit de la date à laquelle des points seront automatiquement réattribués en cas d'absence de nouvelle infraction entre temps).

ATTENTION : l'employeur ne peut pas exiger du salarié que lui soit transmis son nombre de points.

7/ L'entreprise qui décider d'utiliser Vérif Permis est-elle contrainte par de nouvelles obligations à l'égard du CSE et des personnels de conduite ?

A) L'obligation d'information, à l'embauche, ou lors de l'exécution du contrat de travail et à l'égard des représentants du personnel

D'une manière générale, toute entreprise décidant de procéder à des vérifications périodiques de la validité des permis de conduite (pratique très fortement à conseiller) doit à la fois procéder à une information-consultation du CSE, au titre du fonctionnement général de l'entreprise, et à une information individuelle, par tout moyen, des salariés concernés (personnels de conduite).

Le fait que l'Etat mette en place le dispositif Vérif Permis ne modifie pas les obligations de l'entreprise en cours d'exécution du contrat de travail en termes d'information par rapport à ce qui a été précédemment évoqué.

La FNTR produit ci-dessous une possible notice d'information à destination des salariés concernés :

*A destination des conducteurs salariés
Note d'information de vérification du permis de conduire*

En application des articles L225-5 11°, R225-5 I 4° et R225-5-1 du code de la route, les informations relatives à l'existence, la catégorie et la validité du permis de conduire sont communiquées aux entreprises exerçant une activité de transport public routier de voyageurs ou de marchandises, pour les personnes qu'elles emploient comme conducteur de véhicule à moteur.

Ces informations ne concernent que les permis de conduire français et ne peuvent être utilisées en dehors du cadre professionnel.

Cette communication est effectuée sans préjudice de tout autre contrôle de l'état de validité du permis de conduire que l'entreprise est fondée à réaliser par tout moyen (conformément à son règlement intérieur, ses notes de services internes, aux clauses des contrats individuels de travail).

Il est rappelé que le salarié a l'obligation d'avertir sans délai son employeur de toute modification de ses droits à conduire ou de l'invalidation de son permis de conduire (suspension, annulation, invalidation..).

Au terme de son contrat de travail, il lui sera remis l'attestation de suppression empêchant toute consultation ultérieure de son permis de conduire par son précédent employeur.

Pris connaissance par M. ou Mme NOM PRENOM, né(e) le XX / XX/XXXX, salarié de l'entreprise XXXXXXXX, le XX/XX/XXXX à XXXXXXXX.

B) L'obligation d'information lors de la rupture du contrat de travail

L'article 2 de l'arrêté du 15 février 2024 relatif aux modalités de mise en œuvre du dispositif énonce :

«Les conducteurs salariés sont informés par leur employeur, par tout moyen, de l'utilisation de leurs données et de leur suppression au moment de la rupture du contrat de travail».

Il y a donc une ici une nouvelle obligation à la charge de l'employeur, laquelle résulte de la création d'un dispositif numérique en matière de vérification de la validité des permis de conduire.

8/ Consultation par l'employeur de Vérif Permis et constatation de l'invalidité du permis de conduire : que faire ?

Sur le plan strictement juridique, l'employeur ne peut pas, tant que le salarié ne s'est pas vu notifier son courrier 48 SI, l'écarter de l'activité de conduite.

La DSR l'a signifié par écrit à la FNTR : *«Le projet VerifPermis n'a pas vocation à faire modifier les règles de droit commun relatives au permis de conduire et au dispositif du permis à points. Tant que la décision 48SI n'a pas été notifiée au chauffeur salarié, dans les conditions susrappelées, son permis de conduire reste valide, et ce malgré un solde nul».*

Néanmoins, s'il dispose d'un document (attestation officielle sécurisée) attestant de l'invalidité du permis de conduire d'un conducteur, et qu'il ne réagit pas, en cas d'accident (notamment d'accident grave), il y a de grandes chances que l'entreprise voit sa responsabilité pénale et/ou civile être mise en cause ou facilitée.

L'employeur aura donc tendance, de manière extrêmement logique au regard des impératifs de sécurité routière, à écarter, à titre conservatoire, le salarié de son poste de conduite, et s'exposera potentiellement à un risque prud'homal (prise d'acte par le salarié de la rupture de son contrat de travail, et/ou demande de rappels de salaires pour la période durant laquelle il aura été écarté si aucune autre alternative n'est trouvée et que la rémunération est suspendue).

Vérif Permis n'a pas d'impact sur l'applicabilité des dispositions conventionnelles de branche et la procédure de concertation à mettre en place entre l'employeur et le salarié : les dispositions conventionnelles demeurent pleinement applicables.

9/ Liens utiles

Voir le téléservice mis en place par l'Etat :

<https://www.verif.permisdeconduire.gouv.fr>

Voir les deux arrêtés du 15 février 2024 :

Arrêté du 15 février 2024 pris en application de l'article R225-5-1 du Code de la route :

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000049232287>

Arrêté du 15 février 2024 relatif à la redevance acquittée par les employeurs exerçant une activité de transport public routier de voyageurs ou de marchandises ayant accès à des éléments relatifs à la validité du permis de conduire de leurs salariés affectés à la conduite des véhicules :

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000049232329>