



ASSEMBLÉE NATIONALE

12ème législature

chauffeurs routiers

Question écrite n° 36466

Texte de la question

M. Christophe Guilloteau appelle l'attention de M. le ministre de l'équipement, des transports, du logement, du tourisme et de la mer sur le fait qu'un professionnel de la route peut dissimuler à son employeur le retrait ou la suspension de son permis pour un temps donné. Cette dissimulation faite par l'employé, pour éviter de perdre son emploi, engage malgré tout la responsabilité de l'employeur. Devant cette situation inique, il lui demande les mesures que le Gouvernement entend prendre sur ce sujet.

Texte de la réponse

La possession d'un permis de conduire en cours de validité constitue un élément essentiel du contrat de travail qui lie le salarié professionnel de la route à son employeur. Il appartient à l'employeur, dans le cadre de cette relation contractuelle, de solliciter de son salarié la production périodique du titre de conduite, afin de s'assurer de sa validité. Outre la responsabilité pénale encourue par le salarié pour conduite malgré la suspension, l'annulation ou l'invalidation du permis de conduire, la dissimulation de cette perte de validité est de nature à engager sa responsabilité pour faute dans l'exécution de ses obligations à l'égard de son employeur. Il convient d'ajouter que le protocole d'accord du 13 novembre 1992 - étendu par arrêté ministériel du 31 décembre 1992 publié au Journal officiel du 6 janvier 1993 - portant sur les mesures d'accompagnement des dispositions relatives au permis à points et applicable dans les entreprises du transport routier et des activités auxiliaires du transport prévoit que la suspension ou l'invalidation du permis de conduire n'entraîne pas en tant que telles, la rupture automatique du contrat de travail du salarié occupant un emploi de conducteur au sens de la convention collective susvisée, à condition que le salarié concerné 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. Le protocole d'accord indique qu'une concertation doit s'engager entre l'employeur et le conducteur afin qu'ils examinent ensemble la situation, sans qu'il soit pour autant porté atteinte au principe de la confidentialité ; il précise également les procédures devant être respectées par l'ensemble des parties en vue de favoriser le reclassement du salarié dont le permis de conduire a été suspendu ou invalidé. Enfin, il stipule qu'à défaut d'accord entre les parties sur la suspension du contrat de travail, ou à défaut de reclassement, il appartient à l'employeur de mettre en oeuvre la procédure de licenciement.

Données clés

Auteur : [M. Christophe Guilloteau](#)

Circonscription : Rhône (10^e circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 36466

Rubrique : Transports routiers

Ministère interrogé : équipement, transports et logement

Ministère attributaire : équipement

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 30 mars 2004, page 2416

Réponse publiée le : 27 juillet 2004, page 5827