

Permis de conduire et contrat de travail

Livreur, ambulancier, commercial, visiteur médical, conducteur de bus, etc., nombreux sont les métiers qui nécessitent la détention du permis de conduire.

Dans quelle mesure l'employeur peut-il vérifier qu'un candidat à l'un de ces postes est titulaire du permis ? Qui est responsable des infractions commises par le salarié dans le cadre de son travail ? Le retrait du permis peut-il constituer une cause de licenciement ? Autant d'interrogations juridiques auxquelles nous répondons dans ce dossier pratique.

1 Peut-on vérifier la détention du permis ?

Une personne ne peut conduire un véhicule que si elle possède un permis de conduire en cours de validité et adapté au type de véhicule conduit (*C. route, art. L. 221-2 et s. et R. 221-1*). Cette obligation engendre de nombreuses conséquences pour l'employeur.

LORS DU RECRUTEMENT

☑ L'employeur peut-il demander au candidat s'il possède un permis ?

Tout dépend si l'emploi concerné implique ou non la conduite d'un véhicule.

Les informations demandées à un candidat doivent, en effet, avoir pour finalité d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles et présenter un **lien direct et nécessaire** avec l'**emploi proposé** ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles (*C. trav., art. L. 1221-6, al. 1 et 2*).

Pour un **emploi impliquant la conduite d'un véhicule**, l'employeur est donc en droit de demander au candidat, que ce soit lors des entretiens ou dans le questionnaire d'embauche, s'il possède un permis de conduire en cours de validité. Ainsi jugé s'agissant de l'embauche d'un **chauffeur livreur** pour un établissement commercial situé en zone rurale (*CA Bourges, 31 mai 1996, RJS 12/96, n° 1230*).

L'employeur doit demander le permis correspondant à la **catégorie de véhicule** que le salarié est amené à utiliser.

En revanche, si l'**emploi ne nécessite pas la conduite d'un véhicule**, l'employeur ne

peut recueillir auprès du candidat ce genre d'informations. Si, malgré cela, l'employeur pose des questions sur le permis de conduire, il commet une faute qui peut, en cas d'**atteinte à la vie privée**, donner lieu à des dommages-intérêts (*Rép. min. n° 29.036, JO AN 15 octobre 1990, p. 4881*). Quant au candidat, il n'est pas tenu de fournir les informations demandées et son silence ne doit pas lui porter préjudice (*v. par exemple Cass. soc., 17 octobre 1973, n° 72-40.360*).

À NOTER Lors du recrutement, l'employeur doit informer le candidat du caractère obligatoire ou facultatif des réponses ainsi que des conséquences à son égard d'un défaut de réponse (*Délib. Cnil n° 2002-17 du 21 mars 2002, JO 15 et 16 juillet*).

☑ Peut-il exiger de voir le permis ?

Lorsque l'emploi impose la conduite d'un véhicule, il est fortement conseillé à l'employeur de ne pas se contenter des réponses du candidat, et d'exiger qu'il produise l'**original du permis de conduire**. Selon une jurisprudence bien établie, transposable selon toute vraisemblance au permis de conduire, l'employeur qui ne vérifie pas que le candidat possède bien le diplôme dont il se prétend titulaire ne pourra ensuite le licencier pour faute grave (*Cass. soc., 30 mai 1991, n° 88-42.029; Cass. soc., 2 mai 2000, n° 98-42.127*).

À NOTER L'employeur doit demander à voir l'original du permis dans la mesure où le candidat pourrait être en possession de photocopies alors même que les autorités compétentes lui ont retiré le permis. En pratique, l'employeur pourra ensuite effectuer une photocopie de l'original pour le dossier du candidat.

❑ **Quid du nombre de points sur le permis ?**

Il est strictement interdit à l'employeur de demander des informations sur le nombre de points détenus par un candidat sur son permis de conduire (*C. route, art. L. 223-7*). Il s'agit en effet d'informations à caractère personnel auxquelles l'employeur n'a pas accès.

De même, il ne peut mandater un avocat pour consulter le nombre de points de son salarié auprès de l'administration. Le refus de l'administration est justifié (*CMA Paris, 21 novembre 2006, Voet et/Ministère de l'Intérieur*).

❑ **L'employeur peut-il tester le candidat ?**

Rien n'interdit à l'employeur d'organiser un essai professionnel, c'est-à-dire une épreuve ou un test de courte durée lui permettant de vérifier la qualification professionnelle du postulant et son aptitude à occuper le poste de travail proposé. Pour un poste de chauffeur, l'employeur peut ainsi demander au candidat de conduire un car vide en présence du chauffeur habituel. Aucune rémunération n'est due pour cet essai effectué pendant quelques heures (*Cass. soc., 16 septembre 2009, n° 07-45-485*), excepté lorsque la convention collective le prévoit. Dans ce cas, la rémunération est soumise aux cotisations de sécurité sociale, à la CSG et à la CRDS. Toutefois, aucune cotisation n'est due si seule une indemnité représentative de frais est versée au candidat.

❑ **Que se passe-t-il si le salarié donne des informations erronées ?**

Le candidat est tenu de répondre de bonne foi lorsque les informations demandées sont bien en lien avec l'emploi proposé (*C. trav., art. L. 1221-6, al. 3*), en l'occurrence, la détention du permis de conduire pour un emploi imposant la conduite d'un véhicule.

La fourniture de renseignements inexacts par le salarié lors de l'embauche constitue une faute justifiant un licenciement dès lors qu'il est avéré que le salarié

n'avait pas les compétences effectives pour exercer les actions pour lesquelles il a été recruté (*Cass. soc., 30 mars 1999, n° 96-42.912*). Cette solution, retenue à propos d'une salariée ayant menti sur ses diplômes, est a fortiori transposable à la non-détention du permis de conduire.

EN COURS D'EXÉCUTION DU CONTRAT

❑ **Une fois recruté, le salarié doit-il justifier qu'il possède toujours son permis ?**

Dans le cadre, notamment de son obligation de sécurité, l'employeur peut demander périodiquement au salarié amené à conduire un véhicule de prouver qu'il est toujours titulaire du permis de conduire.

Il est conseillé d'inclure dans le contrat de travail ou dans le règlement intérieur une clause prévoyant ces vérifications et rappelant :

- d'une part, que la détention du permis de conduire est nécessaire à l'activité professionnelle ;
- d'autre part, que le salarié doit informer immédiatement son employeur de la suspension ou du retrait de son permis de conduire.

En revanche, l'employeur ne peut exiger de connaître le nombre de points figurant sur son permis.

À NOTER L'employeur doit aussi vérifier l'aptitude du salarié à conduire dans le cadre de la visite médicale d'embauche, puis lors des visites périodiques, en cours de contrat (*C. trav., art. R. 4624-19*). Pour ce faire, l'employeur doit informer les services de santé au travail que le salarié doit réaliser de nombreux déplacements en voiture.

❑ **Et une assurance ?**

L'employeur doit également veiller à ce que les véhicules utilisés dans le cadre du travail soient assurés. Lorsqu'il s'agit du véhicule personnel du salarié, il peut lui demander une attestation justifiant que le véhicule est assuré pour les trajets professionnels.

RECRUTER UN CANDIDAT NON TITULAIRE DU PERMIS

L'employeur peut décider, en toute connaissance de cause, de recruter un salarié non titulaire du permis pour pourvoir un emploi impliquant la conduite d'un véhicule. Dans ce cas, au titre de son obligation d'adaptation au poste de travail, il doit veiller à l'acquisition du permis par le salarié (*C. trav., art. L. 6321-1*).

S'il assume le coût de la formation au permis, il peut en contrepartie prévoir dans le contrat de travail une clause de dédit-formation, par laquelle le salarié s'engage à rembourser tout ou partie de ce coût s'il quitte l'entreprise avant un certain délai. Pour que la clause soit valable, plusieurs conditions sont requises :

- la formation assurée par l'employeur doit entraîner des frais réels au-delà des dépenses imposées par la loi ou la convention collective ;
- le montant de l'indemnité due par le salarié doit être proportionné aux dépenses engagées par l'employeur ;
- l'employeur doit avoir effectivement financé la formation et rapporter la preuve de cette dépense ;
- le salarié doit conserver la possibilité de démissionner.

Autre possibilité, l'employeur peut insérer dans le contrat de travail une clause mettant à la charge du salarié l'obligation personnelle de se former en vue d'obtenir le permis. Il est conseillé aux parties de prévoir expressément un délai de réalisation de cette obligation contractuelle. L'inexécution de cette obligation pourra alors être sanctionnée par un licenciement (*Cass. soc., 10 juillet 2013, n° 11-27.636.FS-0*).

2 Comment réagir en cas de retrait du permis de conduire ?

INCIDENCE SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

Le salarié qui commet une infraction à la circulation routière dans le cadre de sa vie privée ou professionnelle peut voir son permis suspendu (retrait temporaire) ou retiré (retrait définitif, avec obligation de repasser le permis).

En France, il n'existe pas de distinction entre permis de conduire personnel et permis de conduire professionnel. Une infraction produite dans un déplacement privé provoquant éventuellement le retrait du permis du salarié impacte sa carrière professionnelle dès lors que son permis constitue un outil de travail (*JO AN Q n° 97256, 3 mai 2013, p. 4546*).

Toutefois, les conséquences sur le contrat de travail seront différentes selon que l'infraction au Code de la route a été commise pendant ou hors du temps de travail.

Par ailleurs, avant d'envisager toute mesure à l'encontre du salarié (licenciement, suspension de la rémunération, etc.), il est impératif de consulter la convention collective applicable qui peut prévoir des garanties pour les salariés dans cette situation (*v. l'encadré page 4*).

À NOTER En dehors de tout retrait du permis de conduire, le salarié peut être reconnu inapte à la conduite par le médecin du travail. Dans ce cas, l'employeur doit rechercher à le reclasser. S'il n'y arrive pas, il peut le licencier pour inaptitude (*Cass. soc.*, 6 février 2001, n° 98-43.212; v. le dossier pratique «Santé» n° 119/2015 du 3 juillet 2015).

■ Le licenciement est-il possible ?

Si l'infraction est commise pendant le temps de travail

Lorsque le permis a été retiré pour des infractions commises pendant le temps de travail, le licenciement disciplinaire est possible. Selon les circonstances, il s'agira d'un licenciement pour faute simple ou pour faute grave. Ainsi, l'employeur peut licencier pour faute grave le salarié dont le permis a été retiré pour des faits de conduite en état d'ébriété pendant le temps de travail (*Cass. soc.*, 30 septembre 2013, n° 12-17.182).

À NOTER L'annulation du retrait du permis rend sans cause réelle et sérieuse le licenciement prononcé sur ce fondement (*Cass. soc.*, 18 décembre 2012, n° 12-13.522 F-D et *Cass. soc.*, 13 juillet 2012, QPC n° 12-13.522 F-PB).

Si l'infraction est commise hors du temps de travail

Le retrait du permis de conduire en dehors du temps de travail ne peut déboucher sur un licenciement disciplinaire ou sur une quelconque sanction disciplinaire, même lorsque le salarié exerce des fonctions rendant obligatoire la conduite d'un véhicule. En effet, le fait de commettre, dans le cadre de sa vie personnelle, une infraction entraînant la suspension ou le retrait du permis de conduire ne saurait être regardé comme une méconnaissance des obligations découlant du contrat de travail (*Cass. soc.*, 5 mai 2011, n° 09-67.464 FS-PB; *Cass. soc.*, 5 février 2014, n° 12-28.897 F-D).

Le licenciement disciplinaire sera nécessairement jugé sans cause réelle et sérieuse. Cette solution vaut également pour les salariés protégés (*CE*, 15 décembre 2010, n° 316856).

En revanche, l'employeur peut procéder à un licenciement personnel non disciplinaire, fondé sur le trouble objectif dans le fonctionnement de l'entreprise (*Cass. soc.*, 5 février 2014, n° 12-28.897).

La lettre de licenciement doit alors faire état de la perturbation occasionnée par le retrait ou la suspension dans le fonctionnement de l'entreprise et de l'impossibilité pour le salarié d'exécuter son contrat de travail.

Toutefois, lorsque la bonne exécution du contrat de travail n'exige pas que le salarié utilise un véhicule en permanence, les juges ont tendance à considérer qu'un licenciement motivé par le retrait du permis n'aura pas de cause réelle et sérieuse (*Cass. soc.*, 22 octobre 2008, n° 07-42.667 concernant un agent de liaison au sein d'une agence de voyage; *Cass. soc.*, 4 mai 2011, n° 09-15.192 s'agissant d'un préparateur de véhicules au sein d'une entreprise de location automobile).

À NOTER Le fait pour un salarié de dissimuler le retrait de son permis pour des faits commis en dehors de son temps de travail tout en continuant de conduire un véhicule dans l'exercice de ses fonctions constitue une faute pouvant justifier le licenciement. En effet, la jurisprudence pose le principe général que la dissimulation par le salarié d'un fait en rapport avec ses activités professionnelles et les obligations qui en résultent peut constituer un manquement à la loyauté à laquelle il est tenu envers son employeur, dès lors qu'il est de nature à avoir une incidence sur l'exercice des fonctions (*Cass. soc.*, 29 septembre 2014, n° 13-13661).

L'ABSENCE DE PERMIS, UN FREIN POUR TROUVER UN EMPLOI

Ne pas avoir le permis de conduire automobile (permis B) peut constituer un frein à la reprise d'emploi. C'est pourquoi les demandeurs d'emploi peuvent, sous certaines conditions, demander une prise en charge totale ou partielle par Pôle emploi des frais d'apprentissage du permis (*Délibération n° 2011/13 du 11 avril 2011*, BOPE n° 36 du 18 avril 2011 et *Instr. PE n° 2011-205 du 9 décembre 2011*, BOPE n° 112-2011 du 9 décembre).

■ Le préavis est-il dû ?

L'employeur n'a pas à verser l'indemnité de préavis lorsque le salarié est dans l'impossibilité d'effectuer celui-ci en raison du retrait de permis (*Cass. soc.*, 31 mars 1978, n° 76-41.254). Toutefois, l'indemnité reste due lorsque le salarié aurait pu être employé à d'autres fonctions (tâches administratives annexes d'ailleurs prévues par son contrat de travail) pendant son préavis.

■ Quid d'une clause de rupture automatique ?

Une clause du contrat de travail prévoyant une rupture automatique du contrat en cas de retrait ou suspension du permis de conduire n'a aucune valeur. Elle est donc insuffisante pour justifier en soi la rupture. En revanche, elle n'empêche pas l'employeur de licencier le salarié sur le fondement du trouble au fonctionnement de l'entreprise, à condition qu'il veille à motiver suffisamment la lettre de rupture (*Cass. soc.*, 12 février 2014, n° 12-11.554 F-PB; v. le dossier jurisprudence thème *A.l.c. perso.*, motif n° 118/2014 du 1^{er} juillet 2014).

■ Des alternatives à la rupture

Plutôt que de le licencier, l'employeur peut décider de conserver le salarié en lui proposant des solutions : une affectation temporaire sur un autre poste, un travail en binôme avec un salarié possédant le permis, la suspension du contrat, notamment dans le cadre de la prise de congés payés ou d'un congé sans solde, etc.

Le salarié peut également proposer des mesures alternatives que l'employeur n'est pas tenu d'accepter (*Cass. soc.*, 22 septembre 2009, n° 08-42.304). En l'espèce, l'employeur avait refusé que deux anciens salariés de l'entreprise conduisent le salarié, dont le permis de conduire avait été suspendu, pendant ses déplacements professionnels.

INCIDENCE SUR LA RÉMUNÉRATION

Lorsqu'un salarié est empêché de tenir son poste et d'exercer ses fonctions en raison d'un retrait de permis, le contrat de travail peut être suspendu (*Cass. soc.*, 13 mars 2013, n° 11-21.017), ce qui implique le cas échéant le non-versement des salaires à partir du moment où l'intéressé est dans l'impossibilité de travailler.

En revanche, même s'il se trouve dans l'incapacité de fournir sa prestation de travail du fait du retrait de son permis de conduire, le salarié protégé doit être rémunéré jusqu'à l'obtention de l'autorisation administrative de licenciement (*Cass. soc.*, 2 décembre 2009, n° 08-43.466; *Cass. soc.*, 18 juin 1997, n° 95-43.723).



Qui est responsable en cas d'infractions ?

QUI EST RESPONSABLE PÉNALEMENT ?

Le salarié qui conduit le véhicule est responsable pénalement des infractions qu'il commet dans la conduite du véhicule (*C. route, art. L. 121-1, al. 1*). Il l'est même si la carte grise est établie au nom de l'employeur ou de son représentant (personne morale). Ainsi, l'employeur ne se verra retirer aucun point sur son permis et l'infraction ne sera pas inscrite sur son casier judiciaire.

EXEMPLES DE MESURES PRÉVUES DANS DES CONVENTIONS COLLECTIVES

* Absences pour suivre un stage de récupération de points.

La convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport du 27 décembre 1950 prévoit, sous certaines conditions, une autorisation d'absence afin de suivre le stage de deux jours de formation spécifique dans le but de récupérer des points. Un Fonds spécial professionnel « permis sécurité » prend en charge, dans certains cas, une allocation de ressources versée pendant les temps de formation et les frais de formation du conducteur concerné, correspond à la rémunération qu'aurait perçue l'intéressé s'il avait travaillé. La convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs du 11 avril 1986 prévoit des dispositions similaires. La convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 prévoit également une autorisation d'absence du salarié pour suivre un stage de sensibilisation à la sécurité routière et obtenir la récupération de points.

* Conséquences du retrait du permis sur le contrat de travail.

La convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport prévoit que le retrait du permis (suspension/invalidation) n'entraîne pas la rupture automatique du contrat de travail du salarié occupant un emploi de conducteur, à condition que le salarié 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. L'employeur et le conducteur engagent une concertation afin d'examiner ensemble la situation. L'objectif : trouver un emploi de reclassement. À défaut, le contrat de travail est suspendu par accord des parties (pendant laquelle le salarié peut suivre une action de formation) soit rompu (licenciement). La convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs prévoit des dispositions similaires. De même, la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 prévoit que l'employeur doit, en fonction de la nature du retrait du permis, rechercher des solutions alternatives à la rupture du contrat de travail. La convention collective nationale des VRP du 3 octobre 1975 prévoit que la suppression du permis de conduire ne peut être considérée comme un fait justifiant la rupture du contrat de travail. Cette rupture éventuelle ne pourrait se fonder que sur la gêne apportée effectivement à l'entreprise de cette suspension ou la nature de l'infraction l'ayant entraînée.

* Vérification de la détention du permis. La convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 prévoit que le salarié dont les fonctions exigent la détention du permis devra attester au minimum une fois par an de la validité de son permis, selon les modalités définies par l'entreprise.

QUI PAYE LES AMENDES ?

Le titulaire du certificat d'immatriculation...

Le titulaire du certificat d'immatriculation du véhicule est responsable pécuniairement :

– des infractions à la réglementation sur le stationnement des véhicules ou sur l'acquiescement des péages pour lesquelles seule une amende est encourue (*C. route, art. L. 121-2, al. 1*);

– de l'amende encourue pour des contraventions à la réglementation sur les vitesses maximales autorisées, sur le respect des distances de sécurité entre véhicules, sur l'usage des voies et chaussées réservées à certaines catégories de véhicules et sur les signalisations imposant l'arrêt des véhicules (*C. route, art. L. 121-3, al. 1*).

Si la voiture est immatriculée au nom d'une personne morale, l'amende incombe donc au représentant légal de cette personne morale. Autrement dit, si le salarié commet l'une de ses infractions au volant d'une voiture dont la carte grise est établie au nom de l'entreprise, c'est cette dernière qui paiera l'amende.

... sauf preuves contraires

Pour ne pas être pécuniairement responsable, le titulaire du certificat d'immatriculation du véhicule doit :

– établir l'existence d'un événement de force majeure ;
– ou fournir des renseignements permettant d'identifier l'auteur véritable de l'infraction (*C. route, art. L. 121-2, al. 1 et L. 121-3, al. 1*).

L'employeur sur décision du tribunal

Lorsque le salarié agit en qualité de préposé, le tribunal peut décider, compte tenu des circonstances de fait et des conditions de travail de l'intéressé, que le paiement des amendes de police sera en totalité ou partiellement à la charge de l'employeur si celui-ci a été cité à l'audience (*C. route, art. L. 121-1*). Ce peut être par exemple le cas si l'employeur impose à son salarié de livrer de la marchandise à plusieurs commerces dans délais trop courts.

Peut-on faire rembourser les amendes par le salarié ?

L'employeur ne peut effectuer une retenue sur salaire pour le remboursement des contraventions afférentes à un véhicule professionnel mis au service d'un salarié. Une telle pratique est illégale, même si elle est prévue par le contrat de travail (*Cass. soc., 11 janvier 2006, n° 03-43.587*). Seule la faute lourde permet en effet d'engager la responsabilité pécuniaire du salarié, ce qui suppose une intention de nuire difficile à établir (*Cass. soc., 17 avril 2013, n° 11-27.550 F-D*; *Cass. soc., 30 septembre 2014, n° 13-20.082 F-D*).

COMMENT RESPONSABILISER LES SALARIÉS AU RESPECT DU CODE DE LA ROUTE ?

En les formant et les informant

C'est au moyen de la prévention et de la formation que les salariés peuvent être sensibilisés au respect du Code de la route.

L'employeur a une obligation générale d'organiser et dispenser une information des travailleurs sur les risques pour la santé et la sécurité et sur les mesures prises pour y remédier (*C. trav., art. L. 4141-1*). À ce

titre, il doit les informer d'une manière compréhensible sur chacun des **risques routiers** (par exemple, l'usage du téléphone portable ou la prise d'alcool ou de médicaments au volant).

Il doit également organiser une formation pratique et appropriée à la sécurité à destination de ses salariés lors de l'embauche et chaque fois que nécessaire (*C. trav., art. L. 4141-2*). L'employeur peut à ce titre prendre en charge des stages de récupération des points.

À NOTER Un certain nombre de professions et d'entreprises mettent en place des plans de formation spécifiques pour améliorer les compétences des utilisateurs de véhicules à des fins professionnelles.

☒ En intégrant des consignes dans le règlement intérieur

L'employeur peut tout à fait intégrer dans le règlement intérieur des consignes sur :

- l'utilisation et la circulation des véhicules (interdictions/autorisations) ;
- les conducteurs autorisés ;
- l'obligation pour certaines catégories de se présenter aux visites médicales ;
- l'obligation pour certaines catégories de tenir l'entreprise informée de toute **modification** de leur **permis de conduire**.

À NOTER Le règlement intérieur, obligatoire dans les entreprises et établissements d'au moins 20 salariés, a **force obligatoire** (*C. trav., art. L. 1321-1 cts.*).

☒ En attribuant des primes

Pour inciter les salariés à adopter une attitude plus responsable sur la route, l'employeur peut instaurer des **primes de non-accident**.

La Cour de cassation veille toutefois à ce que ces primes n'aient pas pour finalité de sanctionner financièrement

le salarié en cas d'infraction au Code de la route. Il a ainsi été jugé qu'une prime de non-accident supprimée uniquement dans les cas où le salarié était reconnu responsable au moins pour moitié d'un accident de la circulation constituait une sanction pécuniaire prohibée au sens de l'article L. 1331-2 du Code du travail (*Cass. soc., 3 mars 2015, n° 13-23.857*; v. le dossier *jurisprudences théma -Santé- n° 63/2015 du 7 avril 2015*).

En revanche, une prime de non-accident dont la suppression est prévue pour tout accident, quelle que soit la part de responsabilité du salarié, est licite.

☒ En sanctionnant les salariés

Dans le cadre de son pouvoir disciplinaire et pour assurer son obligation de sécurité de résultat, l'employeur peut sanctionner le salarié qui commet des infractions au Code de la route dans l'exercice de ses fonctions ou à l'occasion de celles-ci. Comme toute sanction, celle-ci doit être proportionnée à la faute commise.

La **conduite en état d'ébriété** peut ainsi justifier un licenciement pour faute grave (v. par exemple *Cass. soc., Cass. soc., 30 septembre 2013, n° 12-17.182*; *Cass. soc., 3 décembre 2014, n° 13-23.995*).

Idem lorsque le salarié a provoqué un accident en raison d'une **vitesse excessive** (v. *Cass. soc., 18 mars 2015, n° 14-13.631 s'agissant d'un chauffeur poids lourd*). En revanche, l'employeur ne peut en aucun cas effectuer une retenue sur salaire pour le remboursement des contraventions afférentes à un véhicule professionnel mis au service d'un salarié (v. *page 4*).

VOIR AUSSI

Comment gérer l'alcool au travail: le dossier pratique -Santé- n° 172/2014 du 24 septembre 2014

Prévenir les risques routiers: v. le dossier pratique -Santé- n° 148/2014 du 20 août 2014



