

Interdit de licencier un commercial itinérant dont le permis de conduire est suspendu pour excès de vitesse...

écrit par Maxime | 20 mars 2025





Difficile de conduire à notre époque sans commettre d'excès de vitesse...

Passage de la vitesse autorisée de 90 km/h à 80, puis rétro pédalage lorsque la grogne est devenue trop menaçante...

Certains départements ont maintenu le 80, d'autres ont restauré le 90, et l'on se retrouve dans une situation digne de l'Ancien Régime avec des péages et droits de passage un peu partout finalement dès lors qu'on roulera à 90 au lieu de 80 et qu'un radar sera à proximité. Prune de 135 euros pour le promeneur du dimanche considéré comme un délinquant routier.

Nos ancêtres se sont battus contre cela, contre des lois qui changent selon la « province » où vous vous trouvez sur le territoire français...

Quant à traiter comme des délinquants les conducteurs

qui en réalité ne menacent personne (quel sens cela a-t-il de rouler à 30 km/h sur une ligne droite sans obstacle ?), c'est absolument révoltant car les vrais délinquants, eux, sont trop souvent assurés de l'impunité ou de peines ridicules.

Radar ? Radar fixe, tourelle inaccessible aux dégradations, radar embarqué dans une voiture « banalisée », jumelles... toutes les saloperies ont été conçues pour nous cerner de toutes parts et nous rendre la vie impossible.

Il n'y a plus de plaisir de conduire en France, et certains semblent n'arriver à jouir que des privations qu'ils infligent aux autres, au peuple.

Quant aux zones urbaines, elles sont désormais passées pour bon nombre d'entre elles à 30 km/h comme limite de vitesse de circulation au lieu de 50, ce qui a entraîné le résultat cocasse de flasher des oiseaux volant trop vite au goût du radar...

Alors, j'imagine l'enfer que ce doit être pour les travailleurs itinérants, sans cesse en déplacement, avec des objectifs et contraintes de temps. Conducteurs de bus, de camion, artisans faisant des réparations ici ou là, infirmiers libéraux, aides à domicile, services de restauration à domicile pour les personnes dépendantes, commerciaux allant de chantier en chantier avec des rendez-vous à telle heure et pas telle autre...

Certains, comme c'est prévisible, ont perdu leur permis ou ont subi une suspension de permis pour cause d'excès de vitesse.

Dans un tel cas, la Cour de cassation estime que leur employeur ne peut les licencier néanmoins.

Alors bien sûr, je suis du côté du conducteur, car il me

semble que la lutte contre les excès de vitesse n'a aucun sens. Seule la conduite dangereuse pour autrui doit être sanctionnée.

Rouler à 70 dans un virage à angle droit alors que la vitesse est limitée à 80 est bien plus dangereux que rouler à 100 sur une route droite limitée à 80 avec une parfaite visibilité et aucun obstacle à proximité... Mais dès lors que personne ne risque sa vie à part le conducteur, où est le problème ?

Certes, en cas d'accident, il faudra mobiliser les secours s'il est encore temps de sauver la vie du conducteur ayant pris trop de risques, mais il n'est pas interdit de marcher à talon aiguille sur une toiture escarpée, ce qui est sans doute plus dangereux...

L'excès de vitesse ne devrait jamais être sanctionné en soi, mais seulement comme un élément éventuel de la mise en danger de la vie d'autrui qui est déjà une infraction pénale...

Quant à la « prune » de 135 euros, elle n'est qu'un prétexte pour nous soutirer encore un peu d'argent, une forme d'impôt déguisé parce que si l'on circule beaucoup, on finira bien par se faire choper quelque part, surtout que les limites ne sont pas toujours clairement indiquées...

Pour en revenir à la décision, l'arrêt de la Cour de cassation, c'est une aberration. Dès lors que le commercial itinérant n'a plus de permis de conduire alors que ce dernier était requis pour l'embaucher, l'employeur devrait être libre de s'en séparer.

Comment peut-on contraindre une entreprise à garder dans ses effectifs une personne à qui elle ne peut plus donner de travail ?

Je comprends tout à fait que l'employeur ait pu licencier un commercial itinérant qui n'avait plus de permis.

Cette situation fâcheuse n'est que le résultat de la dictature routière qui a été mise en place. Les travailleurs qui circulent beaucoup sont exposés à ne plus pouvoir continuer leur activité. Les conséquences de cette situation n'ont pas à être mise à la charge des employeurs.

Le voyage des Français en Absurdie, à longueur d'année, n'a donc pas fini de se poursuivre. Car demain, ils nous feront rouler à 20 en ville, 60 en campagne et 90 sur l'autoroute, ce qui permettra de flasher des pigeons (à plumes ou à poils) à longueur de journée et rendra inemployables des gens qui sont pourtant d'excellents travailleurs...

[Cass. soc. 22-1-2025 n 23-20.792 F-D, Sté Comptoir général de fers et quincaillerie c/ T.](#)

Le **salarié itinérant** qui commet un important **excès de vitesse** dans l'exercice de ses fonctions, et voit son **permis de conduire** suspendu, commet-il une faute ? Dans l'affirmative, cette faute est-elle suffisamment grave pour justifier la rupture de son contrat de travail ? La Cour de cassation vient d'être saisie de cette question. Elle y répond dans un arrêt d'espèce riche d'enseignements pratiques.

Un salarié commet un excès de vitesse de plus de 40 km/h...

Un comportement dangereux

En l'espèce, un salarié **technico-commercial itinérant** ayant 8 ans d'ancienneté commet, dans l'exercice de son activité professionnelle, un excès de vitesse compris entre 40 et 50 km/h à bord du **véhicule de l'entreprise**. Ces faits entraînent la suspension de son **permis de conduire** pour 3 mois. L'employeur lui reproche d'avoir adopté un comportement dangereux et de s'être retrouvé dans l'impossibilité d'exécuter ses missions qui impliquaient une utilisation quotidienne de son véhicule. Il le licencie pour **faute grave**. Le salarié estime que la sanction prononcée est disproportionnée, l'excès de vitesse étant un fait isolé, exceptionnel et n'ayant pas donné lieu à des poursuites pénales. Il demande en justice que son licenciement soit jugé sans cause réelle et sérieuse.

La cour d'appel, approuvée par la Cour de cassation, fait droit à sa demande.

Un fait isolé

En l'espèce, le salarié a commis l'excès de vitesse dans le cadre de sa **vie professionnelle** de sorte que l'employeur pouvait faire usage de son pouvoir disciplinaire.

A noter :

Rappelons en effet que la Cour de cassation juge, de manière constante, que le salarié qui commet, dans le cadre de sa **vie personnelle**, une infraction routière entraînant la suspension ou le retrait de son permis de conduire ne méconnaît pas les obligations découlant de son contrat de travail, et ce, même s'il utilise un véhicule de fonction dans l'exercice de ses missions, de sorte qu'il ne peut pas être sanctionné (Cass. soc. 3-5-2011 n° 09-67.464 FS-PB ; Cass. soc. 5-2-2014 n°

12-28.897 F-D).

Un tel **comportement** est par nature **fautif**, en raison de son caractère dangereux. Toutefois, des **circonstances atténuantes** peuvent être prises en compte. En effet, la Cour de cassation, s'appuyant sur le pouvoir souverain de la cour d'appel, relève que :

- l'employeur avait manqué de vigilance en matière de **prévention des risques routiers** dès lors qu'il ne justifiait pas avoir sensibilisé ses salariés, notamment par le biais de formations à la prévention de la vitesse au volant. Comme le relèvent les juges, l'employeur n'a organisé qu'une seule formation de 8 heures au cours des 8 années de présence du salarié ;
- le salarié n'avait commis que ce seul excès de vitesse alors qu'il conduisait au quotidien depuis 8 ans et que son **permis de conduire** affichait encore 12 points.

La Cour de cassation opère ici un contrôle léger. Elle approuve les juges du fond d'avoir considéré que si l'excès de vitesse méritait une **sanction disciplinaire** compte tenu de la faute de conduite commise par le salarié itinérant, il n'était toutefois constitutif ni d'une faute grave, ni d'une cause réelle et sérieuse de licenciement.

A noter :

Ici les juges mettent en balance l'**absence de passé disciplinaire** du salarié et cette première infraction pour considérer qu'un licenciement, a fortiori pour faute grave, serait trop sévère. On peut penser que l'employeur aurait pu valablement sanctionner le salarié par un **avertissement**.

A, par exemple, été jugé **sans cause réelle et sérieuse** le licenciement d'un chauffeur poids lourd motivé par de très rares excès de vitesse et extrêmement brefs alors qu'il n'avait jamais été sanctionné pour dépassement de vitesse

(Cass. soc. 16-3-2011 n° 09-41.178 F-D). En revanche, l'excès de vitesse d'un chauffeur de car survenu malgré plusieurs mises en garde a justifié son licenciement pour **faute grave** (CA Paris 6-6-2003 n° 02-30310).

... **ayant entraîné la suspension de son permis de conduire**

La suspension (ou le retrait) du permis de conduire ne peut pas en soi justifier un licenciement. En revanche, l'**impossibilité** dans laquelle se trouve le salarié itinérant **d'exécuter ses missions**, qui impliquent une utilisation régulière de son véhicule, peut justifier la rupture du contrat de travail. C'est d'ailleurs ce qu'avait mentionné l'employeur, ici, dans la **lettre de licenciement**.

Or, la Cour de cassation, s'appuyant toujours sur la décision des juges d'appel, relève que le salarié :

- a **immédiatement avisé** sa hiérarchie de la suspension de son permis de conduire, conformément à ses obligations contractuelles, et a assumé la responsabilité de ses actes ;
- a **proposé de louer un véhicule** sans permis durant les 3 mois de suspension provisoire de son permis de conduire et d'en supporter le coût et, aussi, d'organiser des journées de tournées avec un collègue avec qui il avait des clients communs, qui était véhiculé et s'était proposé de le conduire (le salarié intervenant dans un secteur relativement restreint géographiquement d'environ 50 km²) ;
- n'était pas tenu d'utiliser le **véhicule de service** dans l'exercice de ses missions et pouvait utiliser son

véhicule personnel tel qu'il ressort de sa lettre d'embauche : l'employeur ne pouvait donc pas s'appuyer sur cet argument pour s'opposer aux solutions alternatives proposées.

Si en théorie le salarié était dans l'impossibilité d'exercer son activité professionnelle, en pratique il aurait pu continuer à accomplir ses missions grâce aux solutions qu'il a proposées. En conséquence, le motif de licenciement invoqué par l'employeur n'était ni réel ni sérieux.

A noter :

*Le salarié aurait-il pu être licencié si aucune alternative n'avait été envisageable ? Oui, si deux conditions sont respectées. Tout d'abord, il convient de s'assurer que la détention du permis de conduire est indispensable à l'exercice de ses missions (Cass. soc. 18-1-2012 n° 10-30.677 F-D). Il faut ensuite que la **lettre de licenciement** justifie en quoi le salarié est dans l'impossibilité d'accomplir son travail en raison de la suspension de son permis de conduire. Le cas échéant, l'**indemnité compensatrice de préavis** n'est pas due si la suspension du permis rend impossible l'exécution de la prestation de travail pendant la période de préavis (Cass. soc. 28-2-2018 n° 17-11.334 FS-D ; en ce sens Cass. soc. 28-11-2018 n° 17-13.199 FP-PB).*

*La Cour de cassation a eu l'occasion de se prononcer en cas de perte du permis de conduire résultant de faits tirés de la **vie personnelle**. Le salarié peut être licencié pour cause réelle et sérieuse s'il est dans l'impossibilité d'exercer la mission pour laquelle il a été engagé (Cass. soc. 1-4-2009 n° 08-42.071 F-D ; Cass. soc. 15-1-2014 n° 12-22.117 F-D). En outre, la **saisie du véhicule personnel** du salarié, indispensable à la réalisation de son travail, emporte les mêmes conséquences (Cass. soc. 28-11-2018 n° 17-15.379 FS-PB).*

https://www.evl.fr/actualite/actu_ffaf5f710-891e-4fa9-92c5-1e0fb2e62149?utm_source=La-quotidienne