



ASSEMBLÉE NATIONALE

14ème législature

chauffeurs routiers

Question écrite n° 51965

Texte de la question

M. Christian Kert attire l'attention de M. le ministre délégué auprès du ministre de l'écologie, du développement durable et de l'énergie, chargé des transports, de la mer et de la pêche, sur la difficulté d'obtenir pour les entreprises de transport ou tout employeur de chauffeurs routiers, une information régulière et fiable concernant la validité du permis de conduire de leurs salariés. Certes l'article 2 de l'accord en date du 13 novembre 1992 portant diverses mesures sociales d'accompagnement des dispositions relatives au permis à point, donne obligation au salarié d'informer son employeur de la mesure de suspension ou d'invalidation de son permis de conduire dès sa notification afin de ne pas se voir opposer une rupture de son contrat de travail, il apparaît qu'aucune autre obligation ne pèse sur le chauffeur routier concernant l'évolution du nombre de points restant sur son permis de conduire. Or, suite à des accidents graves, il n'est pas rare de découvrir que le conducteur professionnel mis en cause ne disposait plus de son permis ce qui entraîne d'ailleurs de nombreuses interrogations en termes de responsabilité pour l'employeur. Actuellement, en l'absence de tout contrôle encadré réglementairement, la mesure minimale reste de solliciter de façon régulière le permis de conduire aux salariés qui peuvent considérer cela comme une sorte de harcèlement administratif. En plus, cela ne donne aucunement le solde des points restants. Sachant qu'un groupe de travail avait été constitué au sein de son ministère sur cette problématique, il lui demande s'il ne serait pas nécessaire de prendre des mesures pour que les employeurs des entreprises de transports (marchandises ou voyageurs) soient automatiquement informés dès que leurs salariés ne disposent plus que de 6 points sur leur permis. Une telle mesure permettrait de diriger les conducteurs vers des stages de formation et de récupération de point tels qu'ils sont prévus à l'article 1er de l'accord du 13 novembre 1992. La prise en considération de cette demande devra se faire bien évidemment dans le cadre d'une campagne d'information et de prévention en faveur de la sécurité routière.

Texte de la réponse

La question de la validité du permis de conduire revêt pour les professionnels de la route, notamment pour les employeurs une importance particulière. À ce titre, l'article L. 4121-1 du code du travail dispose que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Par conséquent, l'employeur a l'obligation de s'assurer que le salarié est bien en possession d'un permis de conduire valide. Toutefois, la loi proscriit la communication à l'employeur du nombre de points dont le conducteur dispose sur son permis de conduire (art. L. 223-7 du code de la route) au risque de s'exposer à des sanctions pénales, car le permis de conduire est personnel et non professionnel. Un groupe de travail, mis en place en 2009, avait étudié l'opportunité de créer un dispositif d'information des employeurs concernant la situation du permis de conduire de leurs salariés, au regard des protections individuelles et des libertés publiques. Cette possibilité n'avait pas été retenue. La position des pouvoirs publics n'a pas évolué sur ce point ; en outre, les propositions de création d'un dispositif qui distinguerait le conducteur à titre professionnel du conducteur à titre privé ont toujours été écartées. Par conséquent, à ce jour, aucune nouvelle disposition n'a été prise depuis l'accord du 13 novembre 1992 relatif aux mesures sociales d'accompagnement des dispositions relatives au permis à points selon lequel le salarié concerné par une suspension ou une invalidation de son

permis de conduire doit immédiatement informer 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 afin de ne pas se voir opposer une rupture de son contrat de travail. En revanche, l'employeur dispose de moyens d'information, de contrôle et de prévention. C'est ainsi que le salarié interrogé par l'employeur sur sa détention effective du titre de conduite doit en effet répondre de bonne foi à partir du moment où la possession d'un tel document présente un lien direct avec l'emploi que le salarié est amené à occuper (code du travail, article L. 1221-6). Des procédures de contrôle de la possession effective du titre de conduite peuvent également être organisées avant un départ en mission à bord d'un véhicule de l'entreprise par exemple. Par ailleurs, lorsque le poste de travail implique la conduite d'un véhicule, une clause relative au permis de conduire peut être insérée dans le contrat de travail du salarié afin de rappeler que la détention du permis de conduire est nécessaire à son activité professionnelle, voire imposer l'obligation d'informer son employeur en cas de suspension ou de retrait du permis de conduire. Dans le cas général, le salarié n'ayant aucune obligation d'informer son employeur sur le nombre de points existant sur son permis de conduire, la mise en place d'une démarche de prévention du risque routier est essentielle. Des campagnes de sécurité routière peuvent être organisées par l'employeur en rappelant les grands principes d'une conduite sûre au volant (limitations de vitesse, taux d'alcoolémie), en finançant des stages de conduite ou des stages de sensibilisation à la sécurité routière.

Données clés

Auteur : [M. Christian Kert](#)

Circonscription : Bouches-du-Rhône (11^e circonscription) - Les Républicains

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 51965

Rubrique : Transports routiers

Ministère interrogé : Transports, mer et pêche

Ministère attributaire : Intérieur

Date(s) clé(e)s

Question publiée au JO le : [11 mars 2014](#), page 2279

Réponse publiée au JO le : [23 septembre 2014](#), page 8092