



# *Veille Juridique* **FO** *du Secteur Juridique* *du 19 décembre 2016 au 6 janvier 2017*

## **Textes législatifs et réglementaires**

### ► *Conseillers prud'hommes*

Le décret n°2016-1948 du 28 décembre 2016, relatif à la déontologie et à la discipline des conseillers prud'hommes, est paru au *JO* du 30 décembre.

### ► *Referendum dans les entreprises*

Le décret n°2016-1797 du 20 décembre 2016, relatif aux modalités d'approbation par consultation des salariés de certains accords d'entreprises, est paru au *JO* du 22 décembre 2016.

### ► *Accords de préservation ou de développement de l'emploi et parcours d'accompagnement personnalisé*

Le décret n°2016-1909 du 26 décembre 2016, relatif aux accords de préservation ou de développement de l'emploi mentionnés à l'article L 2254-2 et suivants du code du travail et au parcours d'accompagnement personnalisé, est paru au *JO* du 29 décembre 2016.

### ► *CHSCT et expertise*

Le décret n°2016-1761 du 16 décembre 2016, relatif aux modalités selon lesquelles s'exercent les contestations relatives aux experts agréés auxquels le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut faire appel, est paru au *JO* du 18 décembre 2016. Il fixe à dix jours le délai de contestation du jugement rendu en première instance. Il précise également que le tribunal de grande instance est compétent pour les contestations relatives au coût final de l'expertise formées par l'employeur en application de l'article L 4614-13-1 du code du travail.

### ► *Médecine du travail*

Le décret n°2016-1908 du 27 décembre 2016, relatif à la modernisation de la médecine du travail pris en application de l'article 102 de la loi « Travail », est paru au *JO* du 29 décembre 2016.

### ► *Travailleurs handicapés*

Le décret n°2016-1899 du 27 décembre 2016 relatif à la mise en œuvre du dispositif d'emploi accompagné et au financement du compte personnel de formation, pris en application des articles 43 et 52 de la loi « Travail » est paru au *JO* du 29 décembre 2016.

### ► *CPA*

Le décret n°2016-1950 du 28 décembre 2016, relatif aux traitements de données à caractère personnel liés au compte personnel d'activité, est paru au *JO* du 30 décembre.

### ► *Dématérialisation du bulletin de paie*

Le décret n°2016-1762 du 16 décembre 2016, relatif à la dématérialisation des bulletins de paie et à leur accessibilité dans le cadre du compte personnel d'activité, est paru au *JO* du 18 décembre 2016. Le décret précise les modalités selon lesquelles l'employeur peut procéder à la remise du bulletin de paie des salariés sous forme électronique et selon lesquelles le salarié peut faire part de son opposition à cette voie de transmission. Il fixe la durée pendant laquelle doit être garantie la disponibilité du bulletin de paie dématérialisé. Il précise également que l'employeur ou le prestataire qui agit pour son compte doit garantir l'accessibilité des bulletins de paie émis sous forme électronique par le biais du service en ligne associé au compte personnel d'activité.

### ► *Financement de la sécurité sociale*

La loi n°2016-1827 du 23 décembre 2016 de financement de la sécurité sociale pour 2017 est parue au *JO* du 24 décembre 2016. Attention, certains articles du code du travail s'en trouvent modifiés.

### ► *Etat d'urgence*

La loi n°2016-1767 du 19 décembre 2016 proroge la loi n°55-385 du 3 avril 1955 relative à l'état d'urgence à compter du 22 décembre 2016 (*JO* du 20 décembre 2016).



### ► *SMIC*

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, le smic horaire passe à 9,76 euros. Le minimum garanti passe, quant à lui, à 3,54 euros. Ces dispositions sont applicables en métropole, Guyane, Guadeloupe, Martinique, Réunion, Saint Barthélemy, Saint Martin et Saint Pierre et Miquelon (décret n°2016-1818 du 22 décembre 2016, *JO* du 23 décembre 2016).

### ► *BTP : détachement des travailleurs*

Le décret n°2016-1748 du 15 décembre 2016 est paru au *JO* du 17 décembre 2016. Il fixe les modalités de la transmission dématérialisée de la déclaration de détachement par le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre à défaut de déclaration par l'employeur et l'interopérabilité du système d'information des prestations de services internationales (SIPSI) et du système d'information de la carte d'identification professionnelle des salariés du bâtiment et des travaux publics (SI-CIP). Les dispositions relatives à la transmission dématérialisée de la déclaration subsidiaire de détachement entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2017.

### ► *Assurance chômage des intermittents du spectacle*

Le décret n°2016-1749 du 16 décembre 2016, modifiant le décret n°2016-961 du 13 juillet 2016 relatif au régime d'assurance chômage des travailleurs involontairement privés d'emploi, est paru au *JO* du 17 décembre 2016. Il détermine les règles d'indemnisation du chômage applicables aux travailleurs involontairement privés d'emploi relevant des professions de la production cinématographique, de l'audiovisuel ou du spectacle.

### ► *Groupements d'employeurs et accès à l'aide publique en matière d'emploi*

Le décret n°2016-1763 et l'arrêté du 16 décembre 2016, relatifs à l'accès des groupements d'employeurs aux aides publiques en matière d'emploi et de formation professionnelle au titre de leurs entreprises adhérentes, sont parus au *JO* du 18 décembre 2016. Ils prévoient l'accès des groupements d'employeurs aux aides publiques en matière d'emploi et de formation professionnelle dont les entreprises adhérentes auraient bénéficié si elles avaient embauché directement les salariés mis à leur disposition.

### ► *Aides dans le secteur du spectacle*

Trois décrets datés du 16 décembre 2016 créent trois aides en faveur des entreprises du spectacle (*JO* du 18 décembre 2016) : aide à l'embauche d'un premier salarié en contrat à durée indéterminée (décret n°2016-1764), une prime à l'emploi pérenne (décret n°2016-1765) et une prime aux contrats de longue durée (décret n°2016-1766).

### ► *COCT*

Le décret n°2016-1834 du 22 décembre 2016, relatif à l'organisation, aux missions, à la composition et au fonctionnement du Conseil d'orientation des conditions de travail et des comités régionaux, est publié au *JO* du 24 décembre 2016.

### ► *Contrat de sécurisation professionnelle*

L'avenant n°1 à la convention du 26 janvier 2015, relative au contrat de sécurisation professionnelle, est rendu obligatoire pour tous les employeurs et tous les salariés mentionnés à l'article L 5422-13 du code du travail (arrêté du 18 décembre 2016 publié au *JO* du 22 décembre 2016).

### ► *Expérimentation territoriale*

Un arrêté du 24 novembre 2016, fixant la liste des territoires retenus pour mener l'expérimentation territoriale visant à résorber le chômage de longue durée, est paru au *JO* du 22 décembre 2016.

### ► *Accompagnement des jeunes*

Le décret n°2016-1855 du 23 décembre 2016, relatif au parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie et à la garantie jeunes pris en application de l'article 46 de la loi « Travail », est paru au *JO* du 27 décembre 2016.

### ► *Volontariat des sapeurs-pompiers*

La loi n°2016-1867 du 27 décembre 2016, relative aux sapeurs-pompiers professionnels et volontaires, modifie le code du travail et permet aux sapeurs-pompiers volontaires d'inscrire leurs heures au titre du compte personnel formation (*JO* du 28 décembre 2016).

### ► *Transfert de compétences*

Le décret n°2016-1878 du 26 décembre 2016, relatif aux dates et aux modalités de transfert définitif des services ou parties de services de l'Etat chargés des compétences transférées aux régions par la loi n°2014-288 du 5 mars 2014, est paru au *JO* du 28 décembre 2016.



► ***Garantie financière des ETT***

Le montant minimum de la garantie financière des entreprises de travail temporaire prévue par l'article L 1251-50 est fixé à 123 594 euros pour l'année 2017 (JO du 28 décembre 2016).

► ***Aide juridique***

Le décret n°2016-1876 du 27 décembre 2016, portant diverses dispositions relatives à l'aide juridique, est paru au JO du 28 décembre 2016.

► ***Huissiers de justice***

Le décret n°2016-1875 du 26 décembre 2016, relatif à la compétence territoriale des huissiers de justice, en application de l'article 54 de la loi Macron, est paru au JO du 28 décembre 2016.

► ***Chambres de commerce et d'industrie***

Le décret n°2016-1894 du 27 décembre 2016, relatif à l'organisation et au fonctionnement des chambres de commerce et d'industrie, est paru au JO du 29 décembre 2016.

► ***Services à la personne***

Le décret n°2016-1895 du 28 décembre 2016, relatif aux activités de services à la personne, est paru au JO du 29 décembre 2016. Il modifie également le code de travail applicable à Mayotte.

► ***Loi de Finances pour 2017***

La loi n°2016-1917 du 29 décembre 2016 de finances pour 2017 est publiée au JO du 30 décembre 2016.

► ***Loi de Finances rectificative pour 2016***

La loi n°2016-1918 du 29 décembre 2016 de finances rectificative pour 2016 est parue au JO du 30 décembre.

► ***Compte d'engagement citoyen***

Le décret n°2016-1970 du 28 décembre 2016, relatif au compte d'engagement citoyen du compte personnel d'activité, est paru au JO du 30 décembre.

► ***Pôle Emploi***

Le décret n°2016-1949 du 28 décembre 2016, modifiant le décret n°99-528 du 25 juin 1999 relatif aux garanties collectives en matière de prévoyance complémentaire et de retraite supplémentaire des agents de droit public de Pôle emploi, est paru au JO du 30 décembre.

► ***Assurance garantie des salaires à Mayotte***

Le décret n°2016-1857 du 23 décembre 2016, fixant les plafonds et les montants maximum garantis par l'association pour la gestion du régime d'assurance des créances des salariés relevant du code du travail applicable à Mayotte, est paru au JO du 27 décembre 2016.

► ***Garantie jeune à Mayotte***

Le décret n°2016-1951 du 28 décembre 2016, relatif au parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie et à la garantie jeunes à Mayotte, est paru au JO du 30 décembre.

► ***Activité partielle à Mayotte***

Un arrêté du 22 décembre 2016, fixant les contingents annuels d'heures indemnisables prévus par les articles R 321-15 et R 321-16 du code du travail de Mayotte, est paru au JO du 30 décembre.

► ***Apprentissage***

Le décret n°2016-1998 du 30 décembre 2016, fixant la liste des collectivités territoriales autorisées à participer aux expérimentations prévues aux articles 76 et 77 de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, est paru au JO du 31 décembre. Il identifie les régions autorisées à participer aux expérimentations relatives à l'affectation de la taxe d'apprentissage et à l'extension de l'apprentissage jusqu'à trente ans.



### ► *Travailleurs en milieu hyperbare*

Un arrêté du 12 décembre 2016 définissant les modalités de formation à la sécurité des travailleurs exposés au risque hyperbare, est paru au *JO* du 31 décembre.

### ► *CPA pour les travailleurs indépendants*

Le décret n°2016-1999 du 30 décembre 2016, relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité pour les travailleurs indépendants, les membres des professions libérales et des professions non salariées, leurs conjoints collaborateurs et les artistes auteurs, est paru au *JO* du 31 décembre.

## Jurisprudence

### ► *Services publics et préavis de grève illimité*

L'absence de salariés grévistes au cours de la période visée par le préavis, même en cas de préavis de durée illimitée, ne permet pas de déduire que la grève est terminée, cette décision ne pouvant être prise que par le ou les syndicats représentatifs ayant déposé le préavis de grève (Cass. soc., 8-12-16, n°15-16078). La Cour de cassation précise également que le fait pour un syndicat de maintenir son préavis pendant plusieurs mois alors que la grève elle-même est suspendue ne caractérise pas un abus de la part du syndicat dans son droit de maintenir ou de lever son préavis.

### ► *Elections partielles et représentativité (affaire FO)*

La représentativité des organisations syndicales, dans un périmètre donné, est établie pour toute la durée du cycle électoral. Les résultats obtenus lors d'élections partielles ne peuvent avoir pour effet de modifier la mesure de la représentativité calculée lors des dernières élections générales (Cass. soc., 7-12-16, n°15-26855), peu important, en l'espèce, que le syndicat invoque le droit à la négociation collective afin de supplanter le principe de la stabilité de la représentativité. Dans cette affaire, seule la CGC avait présenté des candidats au 1<sup>er</sup> tour. Les élus du 1<sup>er</sup> collège avaient été élus au second tour. Le syndicat catégoriel (seul représentatif dans l'entreprise en vertu du principe de spécialité) ne pouvait signer, seul, un accord collectif intéressant l'ensemble des salariés. Il n'était donc pas possible, en l'état, de négocier un accord inter-catégoriel. Pour remédier à ce problème, les élus du 1<sup>er</sup> collège, s'étant présentés uniquement au second tour, avaient démissionné de leur mandat afin que soient organisées des élections partielles. Pour FO, ces élections partielles devaient être prises en compte parce qu'elles permettaient au syndicat de négocier des accords inter-catégoriels. La Cour de cassation a, dans ce cas d'espèce, maintenu fermement sa position. L'affaire va être renvoyée devant un autre tribunal d'instance. A cette occasion, une QPC pourrait notamment être soulevée, sur le fondement de l'article 8 du préambule de la Constitution de 1946.

### ► *Transfert d'entreprise : reprise par un service public administratif*

Il résulte de l'article L 1224-3 du code du travail que lorsque l'activité d'une entité économique employant des salariés de

droit privé est, par transfert de cette entité, reprise par une personne publique dans le cadre d'un service public administratif, il appartient à cette personne publique de proposer à ces salariés un contrat de droit public, à durée déterminée, ou indéterminée selon la nature du contrat dont ils sont titulaires. En cas de refus des salariés d'accepter le contrat proposé, leur contrat prend fin de plein droit, la personne publique appliquant les dispositions relatives aux agents licenciés prévues par le droit du travail et par leur contrat. Il s'ensuit que, si la personne publique doit notifier au salarié la rupture du contrat de travail, le défaut de cette notification constitue seulement une irrégularité donnant droit à des dommages-intérêts en fonction du préjudice subi par l'intéressé. Ayant constaté, par une appréciation souveraine des éléments de fait et de preuve, que les salariés avaient refusé, le 29 décembre 2009, les offres de recrutement formulées par la commune, la cour d'appel en a exactement déduit que leur contrat de travail se trouvait rompu de plein droit, peu important qu'une lettre de rupture ne leur ait pas été notifiée à cet effet (Cass. soc., 8-12-16, n°15-17176).

### ► *Mise en place d'une DUP : consultation préalable des DP*

Pour décider qu'ils constitueront la délégation du personnel au comité d'entreprise, l'employeur doit consulter les délégués du personnel, ainsi que s'il existe, le comité d'entreprise (art. L 2326-1 du code du travail). Il en résulte qu'en l'absence de cette consultation, les élections des délégués du personnel appelés à constituer la délégation du personnel au comité d'entreprise, sont entachées d'une irrégularité justifiant leur annulation, peu important qu'un syndicat représentatif ait été préalablement informé de cette décision (Cass. soc., 7-12-16, n°15-25317).

### ► *Durée des mandats CE/DP*

L'accord d'entreprise visé aux articles L 2314-27 et L 2324-25 du code du travail prévoyant la réduction des mandats des délégués du personnel et des membres élus du comité d'entreprise à une durée de deux ans est valablement conclu aux conditions de droit commun prévues à l'article L 2232-12 du même code, dans sa rédaction applicable en la cause (Cass. soc., 7-12-16, n°15-60227).

Secteur Juridique

☎ : 01 40 52 83 54 ☎ : 01 40 52 83 48

[sjuridique@force-ouvriere.fr](mailto:sjuridique@force-ouvriere.fr)

[didier.porte@force-ouvriere.fr](mailto:didier.porte@force-ouvriere.fr)





► **Proclamation des résultats et signature du PV d'élection**

Le procès-verbal d'élection doit être signé par tous les membres du bureau de vote avant la proclamation des résultats, sous peine d'annulation du scrutin. En effet selon l'article R 67 du code électoral : « *Immédiatement après la fin du dépouillement, le procès-verbal des opérations électorales est rédigé dans la salle de vote, en présence des électeurs, en deux exemplaires signés de tous les membres du bureau ; dès l'établissement du procès-verbal, le résultat est proclamé en public par le président du bureau de vote et affiché en toutes lettres par ses soins dans la salle de vote ; le non-respect de cette formalité est de nature à affecter la sincérité des opérations électorales et, s'agissant d'un principe général du droit électoral, constitue une irrégularité justifiant à elle seule l'annulation des élections* » (Cass. soc., 7-12-16, n°15-26096).

► **Convention de forfait en heures : action du syndicat et du CE**

L'action des syndicats, tendant à l'application de dispositions d'un accord de branche relatives à la rémunération d'une catégorie de salariés et à la reconnaissance de l'irrégularité de la mise en œuvre de ces dispositions en l'absence de formalisation d'une convention individuelle de forfait, est recevable car constitue un préjudice porté à l'intérêt collectif de la profession. A l'opposé, les demandes autres que celle relative au constat de l'irrégularité de la mise en œuvre des dispositions conventionnelles relatives à la convention de forfait, comme celles tendant à voir déclarer inopposable aux salariés cette convention irrégulière, ou à contester le décompte de leur temps de travail, n'avaient pas pour objet la défense de l'intérêt collectif de la profession. Enfin, le comité d'entreprise n'a pas qualité pour intenter une action ou intervenir dans une action tendant au respect ou à l'exécution de dispositions légales ou conventionnelles, cette action étant réservée aux organisations ou groupements définis à l'article L 2231-1 du code du travail (Cass. soc., 14-12-16, n°15-20812).

► **Accident du travail et faute intentionnelle**

L'élément intentionnel du délit de harcèlement moral dans le cadre du travail ne se confond pas avec la faute intentionnelle, au sens de l'article L 452-5 du code de la sécurité sociale, qui suppose que soit établi que l'auteur a voulu le dommage survenu à la victime à la suite de ses agissements (Cass. crim., 13-12-16, n°15-81853).

► **Harcèlement moral au travail et travail indépendant**

Le délit de harcèlement moral au travail ne peut être invoqué entre deux personnes exerçant leur activité respective de manière indépendante (Cass. crim., 13-12-16, n°16-81253).

► **Forfait-jours : convention collective de l'immobilier**

Les dispositions de la convention collective de l'immobilier prévoyant une organisation annuelle ou biannuelle du travail avec l'employeur, complétée par un simple bilan en fin d'année de la charge de travail de l'année écoulée ne permettent pas d'assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié. La charge de travail du salarié doit, en effet, faire l'objet

d'un suivi régulier sur l'année (Cass. soc., 14-12-16, n°15-22003). En conséquence, toute convention individuelle conclue sur la base de la convention collective est nulle.

► **Manquement à l'obligation de sécurité de résultat**

Un défaut d'implication de l'employeur dans la prévention des risques de violence et d'incivilités auxquels était exposé le salarié caractérise un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat (Cass. soc., 15-12-16, n°15-20987).

► **Chauffeur-riptideur : défaut de maîtrise du véhicule**

Le défaut de maîtrise du véhicule et l'absence de port de la ceinture de sécurité constituent une faute grave (Cass. soc., 15-12-16, n°15-21749).

► **Congé conventionnel succédant au congé maternité**

S'il résulte de l'article 51-1 de la convention collective nationale de la banque du 10 janvier 2000, étendue, qu'à l'issue de son congé de maternité légal, la salariée a la faculté de prendre un congé supplémentaire rémunéré de 45 jours calendaires à plein salaire ou de 90 jours calendaires à mi-salaire, ces dispositions n'instaurent pas une période de protection de la salariée interdisant ou limitant le droit, pour l'employeur, de procéder à un licenciement (Cass. soc., 14-12-16, n°15-21898).

► **Nullité du licenciement : indemnisation du salarié demandant sa réintégration**

Le salarié, dont le licenciement est nul et qui demande sa réintégration, a droit au paiement d'une somme correspondant à la réparation de la totalité du préjudice subi au cours de la période qui s'est écoulée entre son licenciement et sa réintégration, dans la limite du montant des salaires dont il a été privé. En conséquence, une cour d'appel peut tenir compte du revenu de remplacement servi au salarié pendant la période s'étant écoulée entre son licenciement et sa réintégration (Cass. soc., 14-12-16, n°14-21325).

► **Résiliation judiciaire du contrat d'apprentissage**

Seul le bureau de jugement du conseil de prud'hommes statuant au fond en la forme des référés peut prononcer la rupture du contrat d'apprentissage sollicitée, pendant le cycle de formation, par l'une ou l'autre des parties sur le fondement de l'article L 6222-18 du code du travail. La formation de référé du conseil de prud'hommes n'est pas compétente dans ce cas (Cass. soc., 8-12-16, n°15-19439).

► **Temps partiel : indication des horaires de travail**

Il résulte de l'article L 3123-14 du code du travail que le contrat écrit du salarié à temps partiel doit mentionner la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et la répartition de cette durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. Ce texte n'exige pas la mention par le contrat de travail ou l'avenant des horaires de travail (Cass. soc., 14-12-16, n°15-16131).





## FOCUS

### Permis de conduire et contrat de travail

L'employeur peut, lorsque le contrat de travail implique la conduite d'un véhicule, demander, au cours de l'entretien d'embauche ou pendant l'exécution du contrat de travail, à un salarié de fournir l'original de son permis de conduire (l'employeur pouvant dans ce cas effectuer une copie du document). D'ailleurs, l'employeur qui ne vérifie pas si le candidat à l'embauche possède le permis dont il se prétend titulaire ne pourra ensuite le licencier pour faute grave (Cass. soc., 2-5-00, n°98-42127).

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.

Il ne peut, en revanche, se renseigner sur le nombre de points détenus par un salarié. L'article L 223-7 du code de la route précise que : « *Les informations relatives au nombre de points détenus par le titulaire d'un permis de conduire ne peuvent être collectées que par les autorités administratives et judiciaires qui doivent en connaître, à l'exclusion des employeurs, assureurs et toutes autres personnes physiques ou morales* ».

L'arrêté du 15 décembre 2016, pris pour l'application de l'article L 121-6 du code de la route, paru au *JO* du 22 décembre 2016, impose au propriétaire du véhicule, personne morale, de désigner la personne physique conduisant le véhicule qui a fait l'objet d'une infraction constatée de façon automatisée. A défaut, le représentant légal de la personne morale est passible d'une l'amende prévue pour les contraventions de 4<sup>ème</sup> classe.

Lorsque l'employeur règle directement une contravention, il ne peut opérer une retenue sur salaire pour le remboursement des contraventions afférentes à un véhicule professionnel mis au service du salarié, fût-elle prévue par un contrat de travail (Cass. soc., 11-1-06, n°03-43587).

L'employeur ne peut engager la responsabilité financière de son salarié, en l'absence de faute lourde. Il ne peut donc en conséquence demander le remboursement des contraventions qu'il règle (Cass. soc., 17-4-13, n°11-27550).

Lorsque le salarié, dont l'emploi implique la conduite d'un véhicule, commet une infraction pendant son temps de travail, celui-ci peut être licencié pour faute grave selon les circonstances (Cass. soc., 30-9-13, n°12-17182 : à propos d'une conduite en état d'ivresse).

Dans l'hypothèse où le salarié commet une infraction hors du temps de travail, impliquant la suspension ou le retrait du permis de conduire, celui-ci ne peut être licencié pour un motif disciplinaire même lorsqu'il exerce des fonctions impliquant la conduite d'un véhicule (Cass. soc., 3-5-11, n°09-67464). La même règle vaut pour les salariés protégés (CE, 15-12, 10, n°316856).

En revanche, l'employeur peut licencier le salarié pour un motif personnel non disciplinaire, fondé sur le trouble objectif causé au fonctionnement de l'entreprise (Cass. soc., 5-2-14, n°12-28897).

Sauf dispositions conventionnelles particulières, l'employeur peut, mais ce n'est pas une obligation, proposer des mesures alternatives au licenciement comme la réaffectation du salarié à un autre poste ne nécessitant pas la conduite d'un véhicule, le travail en binôme avec un salarié disposant du permis, la prise de congés payés ou de congés sans solde.

Remarque : l'employeur qui licencie un salarié en raison du retrait temporaire de son permis de conduire peut voir le licenciement reconnu comme sans cause réelle et sérieuse, lorsque le retrait de points est annulé.

La décision administrative ayant un effet rétroactif, le licenciement prononcé perdrait son caractère réel et sérieux (Cass. soc., 12-12-12, n°12-13522).