

Sa situation fait l'objet d'une information de la part de l'employeur au comité d'établissement ou d'entreprise ou aux délégués du personnel au cours de la réunion mensuelle la plus proche de l'une de ces institutions représentatives.

a) A l'issue de la concertation avec l'employeur, si un emploi de reclassement se trouve immédiatement disponible, celui-ci est proposé au salarié.

b) A défaut, et pour permettre le maintien des ressources du salarié, celui-ci peut demander la liquidation de tout ou partie de ses congés acquis (congés payés, repos compensateur ..) notamment dans les hypothèses de suspension de permis de conduire de courte durée.

c) En l'absence de reclassement immédiat ou au terme de la période définie au paragraphe ci-dessus, le contrat de travail est soit suspendu avec l'accord du salarié, soit rompu conformément aux dispositions du paragraphe 3 du présent article. La durée de la suspension du contrat de travail est celle réglementaire et matériellement nécessaire pour que le salarié puisse repasser le permis. Elle ne pourra excéder un an sauf accord des parties.

d) Pendant la période de suspension du contrat de travail, le salarié a la possibilité de suivre une action de formation dans le but de retrouver l'usage du permis dont les modalités et les conditions de financement sont fixées par l'article 3 du présent accord.

e) Pour les salariés ayant un an d'ancienneté dans un poste de conduite dans l'entreprise, pendant les périodes visées aux paragraphes b et c, l'employeur recherche un reclassement de celui-ci parmi le personnel de l'établissement, ou de l'entreprise, dans une zone géographique compatible avec le domicile et dans un emploi disponible de remplacement aussi comparable que possible à son emploi de salarié, tant au regard du niveau de qualification que du salaire.

Toute proposition de reclassement émanant de l'employeur doit être formulée par écrit et faire l'objet d'une réponse écrite de la part du salarié concerné dans un délai maximal de sept jours à compter de la réception de la proposition ; en cas de refus de la part du salarié du reclassement proposé dans les conditions ci-dessus, l'employeur peut prononcer le licenciement.

Lorsque l'employeur n'est pas en mesure de proposer un reclassement au salarié, ce dernier peut informer et/ou demander à l'employeur d'informer les antennes régionales (spécialisées " transports " ou non) de l'A.N.P.E. et de la C.N.P.E. de la situation dans laquelle il se trouve (suspension de son contrat de travail), afin qu'elles lui apportent leur concours pour l'aider à chercher un emploi de reclassement disponible notamment dans son bassin d'emploi.

A l'issue de la période convenue de suspension du contrat de travail, le salarié reprend ses activités dans l'entreprise, à condition, d'une part, d'en avoir manifesté l'intention auprès de l'employeur au moins quinze jours avant l'expiration de ladite période, d'autre part, d'être de nouveau en possession de son permis de conduire ; à défaut, l'employeur peut prononcer le licenciement.

3. A défaut de suspension du contrat de travail, ou à défaut de reclassement, il appartient à l'employeur de mettre en œuvre la procédure de licenciement.

4. En cas de licenciement, le salarié perçoit les indemnités de licenciement conformément aux dispositions légales ou conventionnelles, à l'exclusion de toute indemnité compensatrice de préavis, dans la mesure où le salarié se trouve dans l'impossibilité d'exercer ses activités professionnelles pendant cette période.

5. Les dispositions du présent article ne sont pas applicables en cas de suspension ou de retrait du permis de conduire pour inaptitude physique à la conduite.

6. Les dispositions du présent article ne sont pas exclusives de l'exercice de son pouvoir disciplinaire par l'employeur et de l'application des dispositions relatives au droit du licenciement.

Nota : Le point 5 de l'article 2 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-24-4 du code du travail (arrêté du 18 novembre 1993, art. 1^{er}).