



Permis de conduire

L'employeur a-t-il le droit de demander à un salarié le nombre de points sur son permis de conduire ?

Un véhicule d'entreprise doit être conduit par une personne compétente, détentrice du permis adéquat.

L'employeur doit donc s'intéresser en premier lieu aux permis de conduire de ses conducteurs, donc vérifier lors de l'affectation du véhicule que le salarié détient bien un permis de conduire et qu'il est adapté au véhicule confié.

Cette vérification doit être effectuée régulièrement au cours de l'exécution du contrat de travail. En effet, le permis de conduire d'un salarié peut faire l'objet d'un retrait ou d'une suspension suite à des infractions au Code de la route.

Il est conseillé de réclamer l'original du permis de conduire. Une copie n'est pas une sécurité. Elle ne permet pas de pleinement s'assurer que le salarié ne fait pas l'objet d'une suspension ou d'un retrait de permis de conduire.

Par contre, l'employeur ne peut pas recueillir des informations relatives au nombre de points détenus par le titulaire d'un permis de conduire (Code de la route, art. L. 223-7).

Non, l'employeur ne peut pas demander à un salarié le nombre de points détenus sur son permis de conduite. Ce sont des données personnelles auxquelles il ne peut pas avoir accès.

Indemnité de départ en retraite

Comment s'évalue l'indemnité de départ à la retraite suite à la demande du salarié ?

Une indemnité de départ à la retraite est en principe due au salarié lors de la rupture de son contrat suite à son départ volontaire en retraite.

Le salarié peut prétendre à l'indemnité de départ à la retraite légale ou celle prévue par la convention collective si cette dernière lui est plus favorable.

Le montant de l'indemnité légale de départ à la retraite est égal à :

- ✓ un demi mois de salaire à partir de 10 ans d'ancienneté ;
- ✓ 1 mois de salaire à partir de 15 ans d'ancienneté ;
- ✓ 1 mois et demi de salaire à partir de 20 ans d'ancienneté ;
- ✓ 2 mois de salaire à partir de 30 ans d'ancienneté.

Le salaire à retenir pour le calcul de l'indemnité est le même qu'en cas de licenciement, à savoir soit le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le départ à la retraite, soit le tiers des trois derniers mois.

⚠ ATTENTION :

Le salarié qui part avant l'âge légal de départ en retraite parce qu'il a commencé à travailler très jeune ou parce qu'il est handicapé ou concerné par la pénibilité (dispositifs de départs anticipés), n'a pas droit à l'indemnité de départ à la retraite prévue par une convention collective dès lors que celle-ci n'en prévoit le versement que pour un départ à partir de l'âge légal de départ en retraite.

Par ailleurs, un départ volontaire dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi reste un départ volontaire et le salarié n'a pas droit à l'indemnité conventionnelle de licenciement.

L'indemnité de départ à la retraite versée en dehors d'un plan de sauvegarde de l'emploi est soumise en totalité à l'impôt sur le revenu et assujettie en totalité aux charges sociales, à la CSG et à la CRDS comme un salaire.