

Dalloz jurisprudence  
Cour de cassation  
Chambre sociale

3 mai 2011  
n° 09-67.464  
*Publication* : Publié au bulletin

### Citations Dalloz

#### Codes :

- Code civil, art. 9
- Code civil, art. 9
- Code de la route, CHAPITRE IV - INTERDICTION DE DÉLIVRANCE, RÉTENTION,
- Code du travail, art. I. 1232-1
- Code du travail, art. I. 1232-1

#### Revue :

- Recueil Dalloz 2011. p. 1568.

#### Sommaire :

Un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut, en principe, justifier un licenciement disciplinaire, sauf s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail

#### Texte intégral :

Cour de cassation Chambre sociale Rejet 3 mai 2011 N° 09-67.464 Publié au bulletin

## République française

### Au nom du peuple français

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 30 avril 2009), que M. X... a été engagé en avril 1994 en qualité "d'ouvrier nettoyeur" par la société Bandry, aux droits de laquelle se trouve la société Challancin (la société) ; que M. X... l'ayant informé, le 10 janvier 2006, du retrait de son permis de conduire à raison de la perte de la totalité de ses points, son employeur l'a licencié pour faute grave le 9 février 2006 au motif qu'il n'était plus en mesure de conduire le véhicule mis à sa disposition dans le cadre de son activité professionnelle ;

Attendu que la société fait grief à l'arrêt de dire le licenciement dépourvu de cause réelle et

sérieuse et de la condamner à diverses sommes au profit de M. X..., alors, selon le moyen :

1°/ que l'existence d'une condition déterminante dans un contrat peut être tacite ; qu'en l'espèce, l'avenant au contrat de travail entre la société Bandry et M. X... en date du 4 juin 1997 faisait expressément mention du versement d'une prime de véhicule « réservée aux conducteurs permanents d'un véhicule de société » et que le salarié a perçu chaque mois cette prime en exécution de ces dispositions contractuelles consacrées par un arrêt de la cour d'appel de Paris du 1er juillet 2003 rendu entre le salarié et la société Challancin ; que le salarié, initialement engagé en qualité d'ouvrier nettoyeur, ayant accepté de conduire un véhicule mis à sa disposition par l'employeur pour les besoins de son travail, la détention d'un permis de conduire valide par M. X... était donc nécessairement, bien qu'elle n'ait pas été exprimée, une condition déterminante de l'exécution du contrat de travail du salarié dont la perte, en raison des multiples infractions au code de la route qu'il avait commises et cachées, était de nature à justifier son licenciement pour faute grave ; qu'en décidant le contraire du seul fait qu'il n'était fait référence dans aucun document contractuel à une quelconque obligation pour le salarié d'être titulaire d'un permis de conduire valide, la cour d'appel a violé l'article 1134 du code civil de même que les articles L. 1232-1 et L. 1234-1 du code du travail ;

2°/ qu'en tout état de cause est justifié le licenciement d'un salarié dont le permis de conduire, nécessaire à l'exercice effectif de son activité consistant à sortir les poubelles de différentes copropriétés pour le compte d'une entreprise de nettoyage, a été retiré en raison d'une perte successive de points à la suite de plusieurs infractions au code de la route, notamment pour défaut de port, à maintes reprises, de ceinture de sécurité, et qui ne peut plus remplir, en conséquence, les missions inhérentes à ses fonctions dans les conditions antérieures ; qu'en décidant le contraire, la cour d'appel a violé les articles L. 1232-1 et L. 1234-1 du code du travail ;

3°/ qu'il appartient à un salarié, dont le travail impose la conduite d'un véhicule, d'informer son employeur de l'amputation de son permis de conduire par l'effet de successives pertes de points dans la mesure où celle-ci est de nature à l'empêcher à terme d'effectuer son travail ; qu'en décidant au contraire que M. X..., dont le travail nécessitait la conduite d'un véhicule, n'était nullement tenu de faire état auprès de la société Challancin des pertes de points successives ayant amputé son permis de conduire, la cour d'appel a violé les articles L. 1232-1 et L. 1234-1 du Code du travail ;

4°/ que lorsqu'un salarié ne peut plus exercer ses fonctions dans les conditions antérieures en raison du retrait de son permis de conduire, l'employeur n'est pas tenu de lui proposer une solution de remplacement ; qu'en affirmant, pour dire que le licenciement de M. X..., dont le permis de conduire lui avait été retiré et qui ne pouvait plus exercer ses fonctions antérieures, était dépourvu de cause réelle et sérieuse, qu'il restait possible pour la société Challancin de conserver le salarié sur un emploi ne requérant pas l'usage du permis de conduire dont il aurait été désormais temporairement dépourvu en l'affectant sur l'un de ses nombreux chantiers où la détention de celui-ci n'aurait pas été nécessaire, la cour d'appel a derechef violé les articles L. 1232-1 et L. 1234-1 du code du travail ;

5°/ qu'un salaire étant la contrepartie d'un travail, lorsqu'un salarié est dans l'incapacité d'effectuer son travail de son propre fait dans les conditions qui existaient au moment de la rupture des relations contractuelles, l'employeur est dispensé de payer tant un rappel de salaires qu'une indemnité compensatrice de préavis ; qu'en condamnant la société Challancin à payer à M. X... un rappel de salaires ainsi qu'une indemnité compensatrice de préavis alors même que, du fait du retrait de son permis de conduire dû aux différentes infractions qu'il avait commises, le salarié ne pouvait plus effectuer son travail habituel, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations et violé les articles L. 1234-1, L. 3241-1 et L. 3243-1 du code du travail ;

Mais attendu qu'un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut, en principe, justifier un licenciement disciplinaire, sauf s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail ; que le fait pour un salarié qui utilise un véhicule dans

l'exercice de ses fonctions de commettre, dans le cadre de sa vie personnelle, une infraction entraînant la suspension ou le retrait de son permis de conduire ne saurait être regardé comme une méconnaissance par l'intéressé de ses obligations découlant de son contrat de travail ;

Et attendu que la cour d'appel a relevé que le salarié s'était vu retirer son permis de conduire à la suite d'infractions au code de la route commises en dehors de l'exécution de son contrat de travail ; qu'il en résulte que son licenciement, dès lors qu'il a été prononcé pour motif disciplinaire, était dépourvu de cause réelle et sérieuse et que l'employeur était tenu de lui verser les salaires de la période de mise à pied et l'indemnité compensatrice de préavis ; que le moyen, inopérant en ses première et troisième branches, n'est pas fondé pour le surplus ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Challancin aux dépens ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du trois mai deux mille onze.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Gatineau et Fattaccini, avocat aux Conseils pour la société Challancin.

Il est fait grief à l'arrêt attaqué D'AVOIR condamné la société CHALLANCIN à payer à monsieur X... différentes sommes à titre de rappel de salaires, de congés payés sur rappel de salaires, d'indemnité compensatrice de préavis, d'indemnité compensatrice de congés payés sur préavis, d'indemnité de licenciement et d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ainsi que D'AVOIR ordonné à la société CHALLANCIN de délivrer à monsieur X... une attestation ASSEDIC, un certificat de travail et des bulletins de paie conformes.

AUX MOTIFS PROPRES QUE sur le licenciement, aux termes de la lettre de licenciement fixant les limites du litige, il est reproché à M. X... d'avoir indiqué à M. Y..., son responsable, ne plus pouvoir effectuer son travail habituel, au motif que son permis de conduire venait de lui être retiré, ayant en effet confirmé, lors de l'entretien préalable, n'avoir plus de points sur son permis, lui ayant été retiré par les services de police, à la suite de plusieurs infractions au code de la route, notamment pour n'avoir pas, à plusieurs reprises, attaché sa ceinture de sécurité ; qu'il est encore fait grief au salarié d'avoir admis être au courant des diverses infractions au Code de la route qu'il avait néanmoins tues à son responsable, alors que son travail consistait précisément à conduire le véhicule de société mis à sa disposition au titre de son activité, afin d'assurer la sortie des poubelles de plusieurs copropriétés, qu'il se trouvait donc dans l'impossibilité d'accomplir sa mission, en raison des manquements au Code de la route dont il était responsable, et que la circonstance qu'il ait volontairement caché ces événements à sa hiérarchie constituait un facteur aggravant ; qu'il incombe à l'employeur, invoquant de ces chefs une faute grave, et se prétendant par là-même exonéré de toutes obligations, d'en apporter la preuve ; qu'il est constant que M. X... avait été engagé en qualité d'ouvrier nettoyeur, sans que l'exercice de cette activité professionnelle ait nécessairement supposé la détention d'un permis de conduire, quand bien même l'intéressé, en étant, de fait, titulaire, devait, en dernier lieu, bénéficier d'un véhicule de service afin de se rendre sur les chantiers ; que, pour autant, et en sa seule qualité d'agent de propreté, la détention d'un permis de conduire n'était pas davantage érigée en son contrat de travail qu'aux termes d'aucun avenant à celui-ci, en condition substantielle ou déterminante de sa conclusion ou de son exécution ; que l'employeur ne peut donc être admis à soutenir utilement que la perte par M. X... de son permis de conduire constituait une faute grave et inadmissible, quand il n'était fait nulle référence en aucun document contractuel à une quelconque obligation pour le salarié d'être titulaire d'un permis de conduire valable ; qu'à cet égard, la seule allusion de la SAS

CHALLANCIN à l'existence d'une prime dite de véhicule, ayant effectivement été, entre autres, consacrée, par arrêt de ce siège (18ème Chambre D) du 1er juillet 2003, au bénéfice de M. X... et d'ailleurs versée à celui-ci, n'autorise pas à conclure que la conduite d'un véhicule constituerait nécessairement un élément entrant dans les prévisions contractuelles pour l'exercice par l'intéressé de ses fonctions ; qu'il n'est d'ailleurs en la cause aucune note de service ou avenant contractuel subordonnant l'exercice de telles fonctions à la détention d'un permis de conduire valide, dont il se déduirait que la perte de points ou le retrait de celui-ci exposerait le salarié à des sanctions pouvant aller jusqu'à son licenciement ; qu'au demeurant, M. X... souligne à juste titre avoir auparavant et pendant de nombreuses années, dûment pourvu, et sans aucune difficulté, à l'exercice de ses fonctions au sein de la société, hors tout usage du moindre véhicule ; que l'employeur ne saurait donc être admis à reprocher à l'intéressé la perte de son permis de conduire, pour arguer de l'impossibilité de toute poursuite des relations contractuelles ; qu'il restait, en effet, parfaitement possible pour la SAS CHALLANCIN de conserver le salarié sur un emploi ne requérant pas l'usage du permis de conduire dont il était désormais et temporairement dépourvu en l'affectant sur l'un de ses nombreux chantiers, où la détention de celui-ci n'était pas nécessaire ; qu'il est encore mais non moins vainement fait grief à M. X... de n'avoir pas informé son employeur de l'amputation de son permis de conduire par l'effet de successives pertes de points, tant il est vrai qu'il est formellement établi, aux termes de l'attestation délivrée par M. Y..., son supérieur hiérarchique, que le salarié lui a néanmoins fait part, sitôt sa survenance, de l'invalidation de son permis de conduire ; que le salarié avait certes alors l'obligation d'aviser son employeur de cette annulation de son permis de conduire, sauf à persister, sans en être désormais titulaire, à faire, à l'insu de l'entreprise, un usage dorénavant prohibé du véhicule dont la société l'avait doté pour l'exercice de son activité, ce qui aurait assurément constitué une faute grave de sa part ; qu'il apparaît en revanche que M. X... n'était pour le surplus nullement tenu, en l'absence de tout élément militant en ce sens, de faire autrement était auprès de son employeur des seules pertes de points successives ayant certes auparavant amputé son permis de conduire, sans toutefois l'avoir alors privé de son usage, ce qui suffit à exclure tout manquement du salarié à ses obligations, de ce chef inexistantes ; qu'il y a donc lieu de juger le licenciement de M. X... dénué de toute cause réelle et sérieuse, ainsi que les premiers juges l'ont d'ores et déjà pertinemment énoncé aux termes du jugement entrepris ; que, sur les rappels de salaires, en l'absence de toute mise à pied conservatoire proprement dite, mais en l'état des retenues néanmoins et dès lors d'autant plus indûment opérées sur les salaires de janvier et février 2006 pour le surplus versés à l'intéressé, que celui-ci est fondé à prétendre au paiement des rappels de salaires correspondants, à hauteur d'une somme globale de 1.092 €, en principal, et de 109 €, au titre des congés payés y afférents, le jugement étant donc confirmé sur ce point ; que, sur l'indemnité compensatrice de préavis, que M. X... s'est non moins justement vu allouer les sommes de 3.148 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis, et de 314 €, du chef des congés payés, par les premiers juges, dont la décision sera donc également confirmée sur ce point ; que, sur l'indemnité de licenciement, de même, la confirmation du jugement s'impose encore du chef de l'indemnité de licenciement accordée à hauteur de la somme de 1.888 € ; que, sur les dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, eu égard à l'âge du salarié (52 ans) au jour de son licenciement, à l'ancienneté de quelque onze ans et dix mois qu'il avait alors globalement acquise, tant au sein de la SA BANDRY, reprise par la SAS CHALLANCIN, qu'auprès de cette dernière, mais à l'absence de toute justification de son indemnisation par l'ASSEDIC, comme de tout élément de nature à justifier de l'étendue d'un plus ample dommage subi ensuite de la rupture de son contrat de travail, outre au montant de son salaire brut mensuel, s'établissant à une valeur moyenne de 1.574 €, qu'il convient de confirmer le jugement, ayant, au visa de l'article L 122-14-4 alinéa 1er phrases 1 et 2, devenu L 1235-3, du Code du travail, procédé à une exacte appréciation des éléments de la cause en arbitrants le montant des dommages-intérêts à lui revenir à la somme de 12.592 €, nécessaire mais suffisante à lui assurer la réparation de son entier préjudice né de son licenciement sans cause réelle et sérieuse ; que, sur le remboursement des indemnités de chômage à l'ASSEDIC, il convient en outre, au visa de l'article L 122-14-4 alinéa 2 phrases 1 et 2, devenu L 1235-4, du Code du travail, d'ajouter au jugement pour condamner la SAS CHALLANCIN à rembourser à l'ASSEDIC de son lieu d'affiliation, toutes éventuelles allocations de chômage ayant, même s'il n'en justifie pas, néanmoins pu être servies à M. X..., et ce, dans la limite maximale de six mois d'indemnités ; que, sur la remise des documents sociaux, le jugement

sera encore confirmé quant à la délivrance des documents sociaux, attestation ASSEDIC, certificat de travail et bulletins de paie, conformes, ainsi, partant, qu'en ses entières dispositions ; que, sur les frais irrépétibles et les dépens, succombant en l'ensemble des fins de sa voie de recours, la SAS CHALLANCIN sera condamnée, outre aux entiers dépens d'appel, à payer à M. X... une indemnité que l'équité et la situation économique respective des parties commandent ensemble d'arbitrer à la somme de 1.500 € légitimement requise par le salarié, en application de l'article 700 du Code de procédure civile devant la Cour.

ET AUX MOTIFS ADOPTES QU'il apparaît que la « prime véhicule » était instituée pour inciter les conducteurs à la prudence et à limiter les accidents ; qu'elle était conditionnée par l'absence d'accident ; que le contrat de travail de monsieur X... stipule qu'il a été embauché en qualité d'ouvrier nettoyeur et l'avenant du 1er avril 2000 confirme que la même qualification est maintenue ; que le contrat de travail ne fait pas état d'une fonction de conducteur et de chauffeur qui conditionnerait l'exécution dudit contrat ; que compte tenu de la qualification du salarié et des métiers de la société, il aurait été possible de replacer monsieur X... à sa fonction.

1°) ALORS QUE l'existence d'une condition déterminante dans un contrat peut être tacite ; qu'en l'espèce, l'avenant au contrat de travail entre la société BANDRY et monsieur X... en date du 4 juin 1997 faisait expressément mention du versement d'une prime de véhicule « réservée aux conducteurs permanents d'un véhicule de société » et que le salarié a perçu chaque mois cette prime en exécution de ces dispositions contractuelles consacrées par un arrêt de la Cour d'appel de PARIS du 1er juillet 2003 rendu entre le salarié et la société CHALLANCIN ; que le salarié, initialement engagé en qualité d'ouvrier nettoyeur, ayant accepté de conduire un véhicule mis à sa disposition par l'employeur pour les besoins de son travail, la détention d'un permis de conduire valide par monsieur X... était donc nécessairement, bien qu'elle n'ait pas été exprimée, une condition déterminante de l'exécution du contrat de travail du salarié dont la perte, en raison des multiples infractions au Code de la route qu'il avait commises et cachées, était de nature à justifier son licenciement pour faute grave ; qu'en décidant le contraire du seul fait qu'il n'était fait référence dans aucun document contractuel à une quelconque obligation pour le salarié d'être titulaire d'un permis de conduire valide, la Cour d'appel a violé l'article 1134 du Code civil de même que les articles L 1232-1 et L 1234-1 du Code du travail.

2°) ALORS QU'en tout état de cause est justifié le licenciement d'un salarié dont le permis de conduire, nécessaire à l'exercice effectif de son activité consistant à sortir les poubelles de différentes copropriétés pour le compte d'une entreprise de nettoyage, a été retiré en raison d'une perte successive de points à la suite de plusieurs infractions au Code de la route, notamment pour défaut de port, à maintes reprises, de ceinture de sécurité, et qui ne peut plus remplir, en conséquence, les missions inhérentes à ses fonctions dans les conditions antérieures ; qu'en décidant le contraire, la Cour d'appel a violé les articles L 1232-1 et L 1234-1 du Code du travail.

3°) ALORS QU'il appartient à un salarié, dont le travail impose la conduite d'un véhicule, d'informer son employeur de l'amputation de son permis de conduire par l'effet de successives pertes de points dans la mesure où celle-ci est de nature à l'empêcher à terme d'effectuer son travail ; qu'en décidant au contraire que monsieur X..., dont le travail nécessitait la conduite d'un véhicule, n'était nullement tenu de faire état auprès de la société CHALLANCIN des pertes de points successives ayant amputé son permis de conduire, la Cour d'appel a violé les articles L 1232-1 et L 1234-1 du Code du travail.

4°) ALORS QUE lorsqu'un salarié ne peut plus exercer ses fonctions dans les conditions antérieures en raison du retrait de son permis de conduire, l'employeur n'est pas tenu de lui proposer une solution de remplacement ; qu'en affirmant, pour dire que le licenciement de monsieur X..., dont le permis de conduire lui avait été retiré et qui ne pouvait plus exercer ses fonctions antérieures, était dépourvu de cause réelle et sérieuse, qu'il restait possible pour la société CHALLANCIN de conserver le salarié sur un emploi ne requérant pas l'usage du permis de conduire dont il aurait été désormais temporairement dépourvu en l'affectant sur l'un de ses nombreux chantiers où la détention de celui-ci n'aurait pas été nécessaire, la Cour d'appel

a derechef violé les articles L 1232-1 et L 1234-1 du Code du travail.

5°) ALORS QU'un salaire étant la contrepartie d'un travail, lorsqu'un salarié est dans l'incapacité d'effectuer son travail de son propre fait dans les conditions qui existaient au moment de la rupture des relations contractuelles, l'employeur est dispensé de payer tant un rappel de salaires qu'une indemnité compensatrice de préavis ; qu'en condamnant la société CHALLANCIN à payer à monsieur X... un rappel de salaires ainsi qu'une indemnité compensatrice de préavis alors même que, du fait du retrait de son permis de conduire dû aux différentes infractions qu'il avait commises, le salarié ne pouvait plus effectuer son travail habituel, la Cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations et violé les articles L 1234-1, L 3241-1 et L 3243-1 du Code du travail.

**Composition de la juridiction** : Mme Collomp, M. Taillefer, M. Cavarroc, SCP Gatineau et Fattaccini

**Décision attaquée** : Cour d'appel de Paris 30 avril 2009 (Rejet)