

SOCIAL

Est-il possible de licencier un vendeur automobile dont le permis de conduire a été suspendu ?

La légitimité de licencier le vendeur privé de son permis de conduire doit être examinée au regard de plusieurs paramètres : le contexte – privé ou professionnel – dans lequel l'événement à l'origine de la perte du permis de conduire a eu lieu, la cause précise de la suspension du permis, l'impact de cette suspension sur l'organisation de l'entreprise, la dissimulation ou non de la suspension de permis par le vendeur... Un arrêt de la chambre sociale du 28 février 2018, venu clarifier les conséquences du licenciement, est l'occasion de refaire le point sur la marge de manœuvre de l'employeur lorsqu'un de ses salariés se retrouve sans permis de conduire.



STUDIOFALOUR

Nathalie GirouDET-Demay,
avocate à la Cour,
cabinet Ravayrol & GirouDET

La perte de permis à la suite d'infractions au code de la route commises en dehors de l'exécution du contrat de travail n'est pas considérée par les tribunaux comme constituant un fait fautif. À l'occasion d'un excès de vitesse ou d'un franchissement de feu rouge en dehors de son temps de travail, un vendeur automobile se voit retirer ses derniers points et par conséquent son permis de conduire. Face à ce type de situation – parfaitement transposable à un expert automobile également – la jurisprudence a, dans un premier temps, ouvert la voie disciplinaire à l'employeur (Soc., 2 déc 2003, n° 01-43.227 ; Soc., 19 mars 2008, n° 06-45.212). Mais depuis 2011, la position de la Cour de cassation est clairement fixée : une infraction au

code de la route entraînant la suspension ou le retrait du permis de conduire ne peut pas être regardée comme une méconnaissance par l'intéressé de ses obligations découlant de son contrat de travail. Dès lors, si dans un tel cas l'entreprise prononce un licenciement pour motif disciplinaire, le licenciement sera jugé dépourvu de cause réelle et sérieuse (Soc., 3 mai 2011, n° 09-67.464). La Cour de cassation l'a depuis réaffirmé à plusieurs reprises : l'infraction commise par le salarié dans le cadre de sa vie privée entraînant la suspension ou le retrait de son permis de conduire ne constitue pas un manquement au contrat de travail, et ce même si ses fonctions impliquent la conduite d'un véhicule (Soc., 10 juillet 2013, n° 12-16.878 ; Soc.,

5 février 2014, n° 12-28.897). Ne pouvant se placer sur le terrain disciplinaire, l'employeur ne pourra pas non plus prononcer une sanction moindre telle une mise à pied disciplinaire ou encore un avertissement.

La question s'est posée de savoir si la solution est différente lorsque le contrat de travail indique expressément que la perte du permis est de nature à justifier un licenciement. La chambre sociale de la Cour de cassation répond actuellement par la négative (Soc., 12 février 2014, n° 12-11.554) : elle considère qu'aucune clause du contrat de travail ne peut valablement décider qu'une circonstance quelconque constituera en elle-même une cause de licenciement. Cette solution s'inscrit dans une ligne jurisprudentielle constante (Soc., 14 novembre 2000 n° 98-42371; Soc. 26 septembre 2001 n° 99-43636; Soc., 24 juin 2003 n° 01-42535; Soc. 27 mars 2013 n° 12-12892). Ainsi, quelle que soit la rédaction du contrat de travail, le caractère fautif de la perte du permis ne peut être retenu si la cause de sa suspension ou de son retrait trouve son origine dans un fait se rattachant à la vie privée du salarié.

Cependant, cela ne signifie pas que l'employeur ne peut pas se séparer du salarié sans permis; seulement qu'il ne peut pas s'en

La perte de permis à la suite d'infractions au code de la route commises en dehors de l'exécution du contrat de travail n'est pas considérée par les tribunaux comme constituant un fait fautif.

séparer pour un motif disciplinaire et notamment pour faute grave. Mais le trouble manifeste qui découle pour l'entreprise de la perte du permis d'un de ses vendeurs peut, si plusieurs conditions sont réunies, constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement. D'une part, il appartient à l'employeur de démontrer que la fonction occupée par le salarié implique la détention du permis de conduire et que, ne l'ayant plus, il ne peut plus exercer les missions qui lui sont confiées; d'autre part, l'employeur devra démontrer la réalité du trouble qui en résulte pour l'entreprise. Le motif du licenciement est alors l'impossibilité pour le salarié d'exercer son travail rendant par conséquent impossible son maintien dans l'entreprise. Tel devrait être le cas si l'entreprise argumente sur l'impossibilité du salarié de continuer à assu-

rer les activités d'essai de véhicule avec la clientèle, de visites à la clientèle, de convoyages de véhicules, d'essais de véhicules d'occasion en vue de leur éventuelle reprise, de déplacements chez les agents de la marque, de préparation des livraisons de véhicules, de transferts des véhicules au contrôle technique...

À titre d'exemple, ont été considérés justifié le licenciement d'un inspecteur commercial chargé du démarchage et du suivi de la clientèle de l'employeur ayant fait l'objet du retrait administratif de son permis de conduire à la suite d'un contrôle d'alcoolémie positif (Soc., 31 mars 1998, n° 95-44274), le licenciement d'un agent commercial à la suite de la suspension du permis de conduire, pour une durée de 6 mois (Soc., 24 janvier 2007, n° 05-41598). En revanche, a été jugé dépourvu de cause réelle et sérieuse le licenciement d'un conducteur de travaux, dès lors que ce poste n'implique pas la nécessité d'avoir un permis de conduire valide (Soc., 18 janvier 2012, n° 10-30677).

Les précautions à prendre pour sécuriser un éventuel licenciement pour retrait ou suspension du permis de conduire ?

■ Pour tout salarié dont l'entreprise estime que le contrat de travail constitue une nécessité, il est vivement conseillé de formaliser dans le contrat de travail :

- que la possession d'un permis de conduire valide est une condition essentielle de la bonne exécution du contrat de travail ;
- que tout retrait ou suspension de permis qui sera signifié au salarié devra être immédiatement porté à la connaissance de la direction ;
- que le fait d'utiliser un véhicule dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail sans un permis valide constitue un manquement du salarié à ses obligations contractuelles qu'il s'agisse de la conduite de véhicules de l'entreprise (véhicules de fonction, véhicules de démonstration, véhicules en stock) ou des véhicules de clients (essais pour reprise VO par exemple, déplacements pour présentation au contrôle technique...).

■ Il est également vivement conseillé aux entreprises de vérifier une fois par an que chaque salarié, dont la fonction implique la conduite de véhicules, dispose d'un permis de conduire en cours de validité. Pour cela, il sera opportun de leur demander de présenter l'original de leur permis de conduire, d'en prendre une copie datée et de la conserver dans les dossiers du personnel.

La perte du permis à la suite d'infractions au code de la route commises pendant l'exécution du contrat de travail

À l'occasion d'un convoyage entre deux sites, ou en se rendant chez un client avec un véhicule de fonction... un salarié commet une infraction au code de la route qui entraîne le retrait de son permis de conduire. La faute est donc réalisée dans le cadre de son contrat de travail; il est donc possible de se placer sur un terrain disciplinaire. Toutefois, la prudence reste de mise. On admettra en effet aisément que la faute du salarié n'a pas la même ampleur s'il s'est fait arrêter pour alcoolémie au volant ou s'il a fait un ■■■

La décision

Cour de cassation, chambre sociale
Audience publique du mercredi 28 février 2018
N° de pourvoi : 17-11334

Non publié au bulletin Rejet

M. Frouin (président), président
SCP Fabiani, Luc-Thaler et Pinatel, SCP Hémerly et Thomas-
Raquin, avocat(s)

Texte intégral

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Versailles, 18 juin 2015), que M. X... a été engagé le 10 janvier 2000 par la société Lex Manutention, aux droits de laquelle se trouve la société Aprolis, en qualité de technicien d'intervention auprès de la clientèle ; qu'il a fait l'objet d'un avertissement le 25 octobre 2006 à la suite d'un excès de vitesse ; que, le 15 mars 2013, son permis de conduire a été suspendu à la suite d'un nouvel excès de vitesse ; qu'il a été licencié pour cause réelle et sérieuse le 4 avril 2013 ;

Sur le premier et le deuxième moyens réunis :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de dire que son licenciement reposait sur une cause réelle et sérieuse et de le débouter cependant de sa demande de complément d'indemnité de préavis et des congés payés afférents alors, selon le moyen :

1°/ que seule la faute grave prive le salarié de son droit à préavis ou à indemnité compensatrice s'il ne l'exécute pas ; qu'en déboutant M. X... de sa demande de complément d'indemnité de préavis et des congés payés afférents, alors même qu'elle avait confirmé le jugement en ce qu'il a dit que le licenciement du salarié reposait sur une cause réelle et sérieuse, de sorte qu'il ne reposait pas sur une faute grave, seule de nature à priver le salarié de son droit à préavis ou à indemnité compensatrice s'il ne l'exécute pas, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, en violation des articles L. 1234-1 et L. 1234-5 du code du travail ;

2°/ que l'employeur est tenu au paiement de l'indemnité compensatrice de préavis, lorsque l'impossibilité d'exécuter le préavis n'est pas le fait du salarié ; qu'en déboutant M. X... de sa demande de complément d'indemnité de préavis et des congés payés afférents, aux motifs qu'il était dans l'incapacité d'exécuter le préavis par suite de la suspension immédiate de permis de conduire, sans rechercher si, comme le soutenait M. X..., la société Aprolis n'avait pas refusé de le reclasser temporairement sur l'un des postes de mécanicien atelier disponibles, alors qu'elle avait procédé ainsi lors de la première suspension de permis de conduire du salarié en 2006, de sorte que l'impossibilité d'exécuter le préavis était en réalité le fait de l'employeur, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1234-1 et L. 1234-5 du code du travail ;

■ ■ ■ léger excès de vitesse lui retirant son dernier point de permis. Il appartient à l'employeur de qualifier précisément la faute commise pour justifier de la sanction infligée qui doit nécessairement être proportionnée à la faute commise. La question ne se pose généralement en cas d'alcoolémie au volant : qu'elle entraîne ou non la perte du permis est d'ailleurs sans incidence, la faute est constituée et d'une gravité suffisante pour envisager le licenciement.

Cette appréciation sur la gravité de la faute, qui relève du pouvoir d'appréciation des juges du fond, fragilise inévitablement l'employeur qui, chaque fois que la faute ne sera pas d'une gravité flagrante aura intérêt

à se placer hors du champ disciplinaire, c'est-à-dire se placer comme exposé ci-avant sur le terrain du trouble au bon fonctionnement de l'entreprise, ou à moduler la sanction.

S'il opte, eu égard à la gravité de la faute, pour la sanction disciplinaire, l'employeur argumentera alors utilement sur le fait qu'au moment de l'infraction le salarié représentait l'entreprise et utilisait un véhicule de fonction à l'effigie de celle-ci par exemple. La sanction disciplinaire se justifiera alors par la dangerosité du salarié et/ou les conséquences pour l'employeur. Ces dernières étant principalement la perte brutale d'un salarié impliquant une désorganisation dans les missions devant être accomplies auprès

3°/ que l'employeur est tenu de payer sa rémunération et de fournir un travail au salarié qui se tient à sa disposition; que pour débouter M. X... de sa demande de rappel de salaire du 22 mars au 6 avril 2013, la cour d'appel a énoncé qu'il s'était mis lui-même, par la commission d'une infraction, dans l'impossibilité de fournir sa prestation de travail et qu'il importait peu que le salarié affirme s'être tenu à disposition de l'employeur; qu'en statuant ainsi, sans rechercher si, comme le soutenait M. X..., la société Aprolis n'avait pas refusé de le reclasser temporairement sur l'un des postes de mécanicien atelier disponibles, alors qu'elle avait procédé ainsi lors de la première suspension de permis de conduire du salarié en 2006, de sorte que l'impossibilité dans laquelle s'est trouvé M. X... de fournir une prestation de travail à son employeur était en réalité imputable à la société Aprolis, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1221-1 du code du travail et 1134 (devenu 1103 et 1104) du code civil;

Mais attendu qu'ayant fait ressortir que le permis de conduire était nécessaire à l'activité professionnelle du salarié, la cour d'appel, qui a constaté que celui-ci du fait de la suspension de son permis de conduire, était dans l'impossibilité d'exécuter sa prestation de travail, y compris durant la période de préavis, a par ces seuls motifs légalement justifié sa décision; Et attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur le troisième moyen annexé, qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation;

PAR CES MOTIFS:

REJETTE le pourvoi;

Condamne M. X... aux dépens;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande; Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-huit février deux mille dix-huit. MOYENS ANNEXES au présent arrêt.

L'ESSENTIEL

■ La Cour de cassation a considéré le licenciement d'un salarié ayant commis un excès de vitesse de plus de 50 km/h pendant son temps de travail entraînant la suspension de son permis de conduire comme fondé sur une cause réelle et sérieuse en raison de l'existence d'un avertissement antérieur pour des faits similaires, de l'importance de l'excès de vitesse et de la réalisation de celui-ci pendant l'exécution de son contrat de travail.

de la clientèle et le possible ternissement de l'image de l'entreprise.

Comme souvent, l'existence de sanctions antérieures pèsera dans la balance: dans un arrêt récent (Soc., 28 février 2018, n° 17-11.334), la Cour de cassation a considéré le licenciement d'un salarié ayant commis un excès de vitesse de plus de 50 km/h pendant son temps de travail entraînant la suspension de son permis de conduire comme fondé sur une cause réelle et sérieuse en raison de l'existence d'un avertissement antérieur pour des faits similaires, de l'importance de l'excès de vitesse et de la réalisation de celui-ci pendant l'exécution de son contrat de travail.

L'employeur doit-il tenter de reclasser le salarié ?

De nombreux salariés licenciés à la suite de la perte de leur permis de conduire ont tenté de reprocher à l'employeur un défaut de recherche de reclassement ou du moins de solutions alternatives au licenciement pendant la période de retrait ou suspension de permis. La Cour de cassation, dans son arrêt du 28 février 2018, refuse d'aller sur ce terrain en rappelant que dans l'hypothèse d'une impossibilité d'exécuter son travail en raison d'une suspension ou d'un retrait du permis de conduire l'employeur n'a pas l'obligation de reclasser le salarié durant cette période de retrait puis suspension. La Cour confirme

ici une position adoptée en 2009 (Soc., 1^{er} avril 2009, n° 08-42.071).

Cependant, il sera rappelé que les juges du fond évaluent la proportionnalité de la sanction aux faits reprochés si l'employeur se situe sur le terrain disciplinaire ou la réalité du trouble qu'implique pour l'entreprise la suspension ou le retrait de permis. Par conséquent lorsque le licenciement est fondé sur la cause objective du trouble qui résulte de la perte de permis pour l'entreprise, la durée du retrait sera un élément pris en considération pour évaluer la réalité du trouble invoqué par l'entreprise: si la suspension du permis de conduire prend fin peu de temps après l'entretien préalable, il est fort ■■■

La lettre de licenciement, qui elle seule fixe les limites du litige, devra être particulièrement précise sur le motif invoqué à l'appui du licenciement prononcé.

■■■ probable que le licenciement sera considéré sans cause réelle et sérieuse et qu'il aurait été plus opportun de tenter de regrouper, par exemple, les tâches administratives de plusieurs vendeurs pour les confier au salarié démuné de son permis (CA Paris, 23 février 2012 n° 10-05225). Une autre solution pourrait dans ce cas consister à suspendre temporairement le contrat de travail en proposant au salarié concerné de prendre ses congés payés dans l'attente de la récupération de son permis.

Ainsi, sans avoir une obligation de reclassement, l'employeur est toutefois tenu de se justifier dans l'évaluation du trouble qui résulte de la perte de permis du salarié.

Un élément non maîtrisable par l'employeur : l'annulation de la décision de suspension de permis. Qu'advient-il du licenciement reposant sur la perte du permis de conduire si la décision administrative ayant prononcé la suspension du permis fait l'objet, après le licenciement du salarié, d'une annulation ? La position de la Cour de cassation est sans ambiguïté : « la règle selon laquelle l'annulation d'une décision administrative a un effet rétroactif ne peut être remise en cause par le juge judiciaire » (Soc., 12 décembre 2012, n° 12-13.522). Dès lors et en toute logique juridique, le licenciement est jugé dépourvu

de cause réelle et sérieuse. C'est donc sur l'employeur que pèsent les conséquences de l'illégalité entachant la décision administrative. Ce risque doit être pris en compte par l'employeur au moment où il décide de prononcer un licenciement disciplinaire ou pour trouble objectif de l'entreprise.

La dissimulation de la perte du permis

Que l'infraction ayant conduit à la suspension ou au retrait du permis de conduire ait eu lieu pendant ou hors temps de travail, certains faits fautifs peuvent venir s'ajouter au dossier. Il en est ainsi du salarié qui ne prévient pas son employeur de l'invalidité de son permis de conduire alors que son contrat de travail lui impose d'informer son employeur de tout événement remettant en cause la validité de celui-ci. Le fait de délibérément cacher cette information à son employeur constitue une faute justifiant une mesure disciplinaire. Et si le salarié a continué à conduire des véhicules de l'entreprise ou de clients, la gravité de la faute ne fait aucun doute. Mais la lettre de licenciement devra être claire : la faute reprochée ne sera pas la perte du permis, mais le défaut d'information de l'employeur de la perte du permis de conduire (CA Reims, 5 déc. 2012, n° 12/00220).

Se placer sur le terrain disciplinaire reste-t-il pertinent ?

Un arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 28 février 2018 permet d'en douter. La légitimité du licenciement disciplinaire est subordonnée à la nécessité de prouver la gravité de la faute et à la réalisation de celle-ci dans le cadre de l'exécution du contrat de travail.

La différence principale pour l'employeur entre le licenciement pour faute grave et le licenciement motivé par l'impossibilité de poursuivre normalement l'exécution du contrat sans permis de conduire, tenait aux conséquences financières : privation du droit à préavis et à indemnité de licenciement dans le premier cas, droit au préavis et à l'indemnité dans le second. Mais un arrêt de la Cour de cassation du 28 février 2018 (Soc. 28 février 2018, n° 17-11.334) réduit fortement cette différence : la Cour juge que le salarié étant dans l'impossibilité d'exécuter le préavis, il n'a pas droit à l'indemnité compensatrice de préavis, mais seulement à l'indemnité de licenciement. Elle atténue ainsi la différence indemnitaire entre les deux options de licenciement dont dispose l'entreprise. En conclusion, chaque situation est unique et doit faire l'objet d'une analyse précise. Le choix de la sanction et *a fortiori* du type de licenciement envisagé sera lourd de conséquences en cas de contestation de la sanction par le salarié devant le Conseil de prud'hommes. La lettre de licenciement, qui elle seule fixe les limites du litige, devra être particulièrement précise sur le motif invoqué à l'appui du licenciement prononcé. ■

Jurisprudence automobile

Vous êtes professionnel du droit de l'automobile (avocat, universitaire, juriste d'entreprise, ...) et souhaitez apporter un avis, un éclairage ou réagir sur un sujet d'actualité ou de fond sur cette matière en pleine évolution ? La Jurisprudence automobile s'ouvre pour accueillir de nouvelles contributions : commentaires de jurisprudence, chroniques, cas pratiques...

Vous êtes intéressés ? Merci d'adresser vos propositions et/ou contributions à : Sébastien Froc (Tél : 01-77-92-92-07 ou par mail à sfroc@infopro-digital.com)