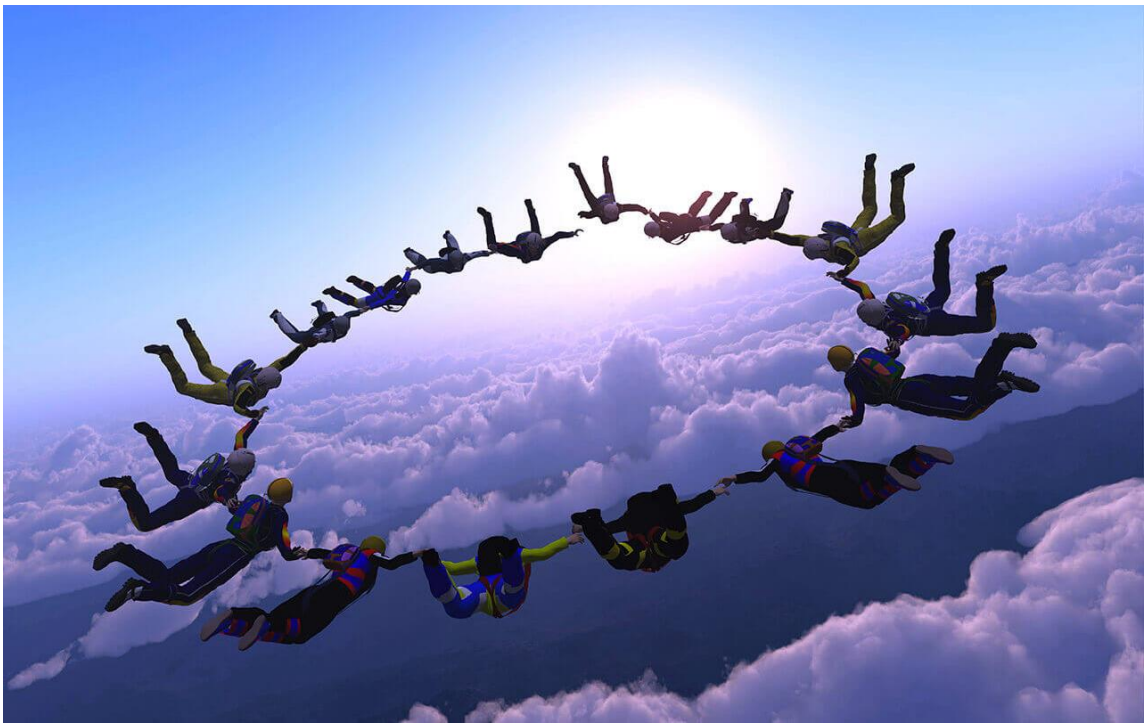
racine AVOCATS

Flash Info

Mars 2018



Le salarié licencié en raison de la suspension du permis de conduire ne perçoit pas d'indemnité de préavis (Cass. Soc., 28 février 2018, n° 17-11.334)

Pour rappel, le préavis doit permettre au salarié licencié de rechercher un nouvel emploi, ce qui explique que le Code du travail lui ait reconnu un caractère d'ordre public.

En principe, un préavis de licenciement s'applique dès lors que le contrat de travail est rompu par l'employeur, excepté dans certains cas, comme, par exemple, la faute grave ou lourde.

Dans le cas d'un licenciement pour une cause réelle et sérieuse, l'employeur doit logiquement respecter une période de préavis ou, s'il en dispense le salarié, verser une indemnité compensatrice avant la rupture définitive du contrat de travail, sauf évènement entraînant l'impossibilité pour le salarié d'exécuter ce préavis.

Nécessité d’un évènement entraînant l’impossibilité d’exécution du préavis

Certains événements délient le salarié de toute obligation de travail, l'employeur étant alors dispensé en contrepartie de verser au salarié sa rémunération du fait de l’absence d’exécution de sa prestation de travail.

Il s’agit notamment des cas où le salarié est en situation d’arrêt maladie, ou d’inaptitude non professionnelle.

Encore faut-il établir que l’incapacité pour le salarié d’exécuter son préavis ne résulte pas de la responsabilité de l’employeur.

La question était posée en cas de retrait ou suspension du permis de conduire.

La Cour de cassation a pu, par le passé, considérer que licenciement prononcé en raison du retrait du permis de conduire (il s’agissait en l’espèce d’un salarié qui était coursier) n'était pas privatif de l'indemnité de préavis (Cass. soc., 2 déc. 2009, n° 08-41.448), la Cour estimant que l'interdiction de conduire n'empêchait pas le salarié de fournir une autre prestation de travail pour le compte de l’employeur durant sa période de préavis.

Le défaut d’exécution du préavis relevait ainsi, selon la Haute Cour, de la seule volonté de l'employeur.

L’employeur ne doit pas être à l’origine de l’inexécution du préavis

Dans l’arrêt rendu le 28 février 2018, la Cour de cassation opère un revirement de jurisprudence et souligne qu'à l'occasion d'un licenciement fondé sur la suspension du permis de conduire, l'employeur n'est pas tenu de verser au salarié une indemnité compensatrice de préavis.

Dans cette affaire, un technicien d'intervention s'était vu infliger une suspension de son permis de conduire à la suite d'un excès de vitesse commis dans l'exercice de ses fonctions et avait été licencié pour cause réelle et sérieuse.

Dans son pourvoi en cassation, le salarié reprochait à la Cour d'appel de lui avoir refusé le versement d'un complément d’indemnité de préavis et les congés payés afférents, arguant que seule la faute grave pouvait le priver de son droit à préavis, ou à indemnité compensatrice s'il ne l'exécutait pas (C. trav., art. L. 1234-5).

Le salarié soulignait surtout que l'employeur était tenu de payer l'indemnité compensatrice de préavis car celui-ci avait refusé de le reclasser temporairement sur un poste disponible dans l’entreprise qui ne nécessitait pas l’utilisation d’un véhicule : l'impossibilité d'exécuter le préavis était donc, selon le salarié, le fait de son employeur.

La Cour de cassation adopte une analyse différente, en soulignant **que le permis de conduire était nécessaire à l'activité professionnelle du salarié** et que du fait de sa suspension, **il n’était plus en mesure d'exécuter sa prestation de travail**.

C’est d’autant plus vrai que la détention d’un permis de conduire en cours de validité constitue une obligation professionnelle rappelée au contrat de travail du salarié.

La Cour de cassation ne retient pas l’argument du reclassement temporaire du salarié mais il est admis que l'entreprise n'a pas l'obligation de conserver à son service le salarié privé temporairement de son permis de conduire, et qu'elle n'est pas tenue non plus de proposer au salarié un poste de remplacement (Cass. soc. 19 novembre 1980, n° 79-40.294 ; Cass. soc. 1er avril 2009, n° 08-42.071).

Il est important de rappeler qu’en matière de suspension ou retrait du permis de conduire, le motif de licenciement à retenir est différent lorsque ce fait survient à l’occasion de l’exécution du contrat de travail ou non.

La Cour de cassation considère tout d’abord que le fait pour un salarié de commettre, **dans le cadre de sa vie personnelle**, une infraction entraînant la suspension ou le retrait de son permis de conduire **ne peut être regardé comme une méconnaissance par l'intéressé de ses obligations contractuelles** (Cass. soc., 3 mai 2011, n° 09-67.464, FS-P+B). C’est en revanche **le trouble objectif caractérisé dans le fonctionnement de l’entreprise constitué par l’impossibilité dans laquelle se trouve le salarié d’exécuter sa mission ou rendant impossible l’exercice de son activité professionnelle pour laquelle l’usage d’un véhicule était indispensable** qui constituent le motif de son licenciement reposant alors sur une cause réelle et sérieuse (Cass. soc. 24 janvier 2007 n° 05-41.598 ; Cass.soc 9 novembre 2017 n°16.14407).

Le motif disciplinaire peut éventuellement être envisagé pour un salarié qui a perdu son permis de conduire en commettant une infraction au Code de la route **au cours de l’exécution de sa prestation de travail** s’il manque à une obligation qui trouve son fondement dans le contrat de travail qui prévoirait l’exigence d’un permis de conduire valide et rappellerait l’engagement par le salarié de respecter le code de la route et d’adopter une conduite prudente. Ce manquement est également susceptible d’être caractérisé si les exigences sont rappelées dans le règlement intérieur de l’entreprise ou un règlement d’utilisation des véhicules régularisé avec chaque collaborateur lorsqu’un véhicule de fonction est mis à sa disposition pour les besoins de son activité professionnelle.

Dans ce dernier cas, la motivation du licenciement sur le terrain disciplinaire n’exclut pas le trouble objectif caractérisé au sein de l’entreprise.

***

Anne-Laure MARY-CANTIN a-lmary-cantin@racine.eu	Charles PHILIP cphilip@racine.eu