

Le : 05/12/2018

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 24 octobre 2018

N° de pourvoi: 17-16099

ECLI:FR:CCASS:2018:SO01553

Non publié au bulletin

Rejet

Mme Goasguen (conseiller doyen faisant fonction de président), président

SCP Foussard et Froger, SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Riom, 21 mars 2017), que M. Y..., engagé par la société Peronnet distribution en qualité de conducteur routier à compter du 29 octobre 2003, a, pendant ses congés, le 7 mai 2014, fait l'objet d'une suspension administrative de son permis de conduire suite à un contrôle d'alcoolémie positif au volant de son véhicule personnel ; qu'en ayant informé son employeur le 12 mai 2014, jour de la reprise de son travail, son licenciement pour faute grave lui a été notifié le 20 juin 2014 ; que contestant son licenciement, il a saisi la juridiction prud'homale ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de décider que le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse et de le condamner à payer différentes sommes consécutives au licenciement, alors selon le moyen :

1°/ que le comportement dangereux persistant du conducteur routier, dont le permis de conduire a été suspendu pendant trois mois pour avoir conduit son véhicule personnel sous l'empire d'un état alcoolique après avoir été l'origine de multiples incidents au volant

de l'ensemble routier mis à sa disposition par son employeur et avoir commis plusieurs infractions au code de la route dans le cadre de l'exercice de ses fonctions, incidents et infractions pour lesquels il a été sanctionné, caractérise la faute grave qui rend impossible son maintien dans l'entreprise, même pendant la période limitée du préavis, compte tenu du risque que le conducteur routier fait ainsi courir aux usagers de la route et à lui-même, ou, à tout le moins, un trouble objectif caractérisé au sein de l'entreprise propre à justifier le licenciement ; de sorte qu'en décidant en l'espèce que le licenciement de M. Y... était dénué de cause réelle et sérieuse en ce que la suspension de son permis de conduire était la conséquence de faits survenus en dehors de lieu et temps de travail, nonobstant les « incidents ayant émaillé la relation contractuelle au cours des années 2011, 2012 et 2013 » sans rechercher si ces incidents, qui tous avaient trait à la conduite de l'ensemble routier et pour beaucoup avaient donné lieu à des sanctions disciplinaires, ne révélaient pas l'existence d'un comportement dangereux persistant dans la conduite de véhicules routiers de nature à caractériser la faute grave ou, à tout le moins, un trouble objectif caractérisé au sein de l'entreprise propre à justifier le licenciement, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1232-1, L. 1234-1 et L. 4122-1 du code du travail ;

2°/ qu'aux termes de l'article 2.6. de l'accord du 13 novembre 1992 portant diverses mesures sociales d'accompagnement des dispositions relatives au permis à points, annexé à la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport, les dispositions des articles 2.1. et 2.2. dudit accord - prévoyant que la suspension ou l'invalidation du permis de conduire n'entraînent pas, en tant que telles, la rupture automatique du contrat de travail du salarié occupant un emploi de conducteur au sens de la convention collective susvisée et qu'une concertation doit s'engager entre l'employeur et le conducteur afin qu'ils examinent ensemble la situation, avec information des institutions représentatives du personnel, afin de trouver une solution, le cas échéant par le reclassement temporaire du salarié - 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 ; de sorte que les dispositions des articles 2.1 et 2.2. dudit accord n'ont pas vocation à s'appliquer lorsque le licenciement est prononcé, non en raison de l'impossibilité pour le salarié de remplir ses fonctions à la suite de la suspension ou de l'invalidation de son permis, mais pour sanctionner la persistance du comportement gravement fautif du conducteur ; qu'en décidant, en l'espèce, que le licenciement était dénué de cause réelle et sérieuse en l'absence de mise en oeuvre de la procédure prévue par l'article 2.2. de l'accord du 13 novembre 1992, à savoir en l'absence d'information des instances représentatives du personnel, de proposition d'emploi de reclassement, d'offre de formation ou d'autre mesure d'accompagnement, à la suite de l'information, par la société Peronnet distribution, de ce que M. Y..., conducteur routier, s'était vu notifier le rétroviseur de son permis de conduire dans le cadre d'un contrôle routier du 7 mai 2014 à 20h50 à Pont du Château, ayant révélé un taux d'alcoolémie de 0,49 mg/L d'air expiré, tout en constatant l'existence de nombreux incidents ayant émaillé la relation contractuelle, notamment au cours des années 2011, 2012 et 2013, de nature à révéler un manquement réitéré de M. Y... aux règles du code de la route et à l'obligation de sécurité, la cour d'appel a violé l'accord du 13 novembre 1992 par fausse application ;

Mais attendu qu'ayant exactement retenu 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, la cour d'appel qui, en l'état d'un licenciement prononcé pour motif disciplinaire, n'avait pas à

rechercher si le comportement du salarié avait occasionné un trouble objectif au sein de l'entreprise, a, par ce seul motif, légalement justifié sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Peronnet distribution aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Peronnet distribution à payer la somme de 3 000 euros à M. Y... ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-quatre octobre deux mille dix-huit.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Foussard et Froger, avocat aux Conseils, pour la société Peronnet distribution

L'arrêt attaqué encourt la censure

EN CE QU'IL a décidé que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse, et a, par conséquent, condamné la société PERONNET DISTRIBUTION à payer à Monsieur Y... diverses sommes à titre d'indemnité de licenciement, d'indemnité compensatrice de préavis et d'indemnité compensatrice de congés payés sur préavis, outre intérêts de droit, et de dommages et intérêts pour licenciement abusif, ainsi que des indemnités au titre des frais irrépétibles de première instance et d'appel ;

AUX MOTIFS QUE La faute grave, privative d'indemnités de licenciement, est une faute qui résulte d'un fait imputable au salarié qui constitue une violation des obligations résultant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis ; qu'en l'espèce il est fait grief à Monsieur Y... aux termes de la lettre de licenciement : « le 12 juin 2014, vous avez pris contact avec l'exploitation par téléphone pour nous informer de la rétention de votre permis de conduire suite à un contrôle routier le 7 mai 2014 à 20h50 à Pont du Château (63). À l'occasion de ce contrôle routier vous avez été soumis à un contrôle d'alcoolémie, Ce contrôle a relevé un taux de 0,49 mg/L d'air expiré, entraînant la rétention de voire permis de conduire. Votre permis de conduire est un élément essentiel pour l'exercice de votre emploi de conducteur, et compte tenu de la suspension pour une durée de plusieurs mois dont vous faites l'objet, vous ne pouvez, dès lors, plus assurer à notre égard vos obligations contractuelles. À cette occasion vous n'avez pas veillé à la

validité et la pérennité de votre permis de conduire, votre principal outil travail. En vous rendant coupable d'une telle infraction, vous avez manqué à vos obligations professionnelles contractuelles de-conducteur les plus élémentaires. Vous avez enfreint la règle élémentaire de sécurité qu'aucune circonstance et/ou contexte ne saurait (justifier) susceptible de porter atteinte à votre sécurité et à celles des autres usagers de la route qu'aucune circonstance ne saurait justifier. Par ailleurs, en application des dispositions conventionnelles, nous vous avons rencontré dans le cadre d'un entretien de concertation le 16 mai 2014, au cours duquel nous vous avons fait part de notre recherche d'une solution et notamment d'un éventuel reclassement dans un autre emploi sur l'agence ou au sein de l'entreprise aussi semblable que possible à l'emploi que vous occupiez précédemment, dans l'attente que vous recouvriez le droit de conduire. Contraints de constater l'absence de possibilité totale de reclassement sur l'agence de Pont du Château notamment sur le quai, et votre impossibilité de mobilité géographique et plus généralement de locomotion nous avons malheureusement été contraints de conclure à l'impossibilité de vous reclasser. Ces faits portent atteinte à l'organisation et au bon fonctionnement de l'agence de Pont du Château et constituent également un trouble caractérisé dans la bonne marche de l'entreprise. Ils portent incontestablement atteinte aux relations professionnelles et hiérarchiques existantes et entachent irrémédiablement la confiance que nous vous portions jusqu'alors. Cette nouvelle infraction grave au code de la route constitue un manquement caractérisé aux règles élémentaires de sécurité et de prudence inhérentes à vos fonctions et que vous ne pouvez ignorer eu égard à votre statut de conducteur routier, professionnel de la route, et des différentes formations dont vous avez pu régulièrement bénéficier. Votre comportement est d'autant plus condamnable que vous n'avez pas su tirer profit de la patience et de l'indulgence dont nous avons su faire preuve jusqu'alors. En effet, vous n'en êtes pas malheureusement à votre premier coup d'essai notamment sur les infractions touchant la sécurité ce qui nous laisse plus que perplexe quant à voire capacité et votre volonté à ne plus affranchir du respect des règles élémentaires de sécurité, (Sic). Nous ne pouvons pas tolérer ce comportement délibérément fautif au titre de notre obligation générale de sécurité et des antécédents au sein de notre entreprise... » ; qu'ainsi il est reproché à M. Y... une infraction au code de la route ayant entraîné une suspension de son permis de conduire portant atteinte à l'organisation et au bon fonctionnement de l'agence de Pont du Château ; or ainsi que l'a relevé le conseil de prud'hommes, l'infraction a été commise alors que M. Y... était verbalisé au volant de son véhicule personnel, en dehors de ses heures de service, la veille pour lui de cinq jours de congés ; qu'il lui a alors été notifié une suspension de son permis de conduire pour une durée de 2 mois et à cet égard il est indifférent que par la suite il n'ait pas été prononcé de suspension de permis de conduire par la juridiction pénale dans la mesure où au moment de l'envoi de la lettre de licenciement M. Y... faisait l'objet d'une suspension administrative de son permis de conduire jusqu'au 9 juillet 2014 ; qu'un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut justifier un licenciement disciplinaire sauf s'il constitue un manquement à une obligation découlant de son contrat de travail ; que le fait, pour un salarié qui utilise nécessairement 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 ipso facto comme une méconnaissance par l'intéressé, de ses obligations découlant de son contrat de travail ; qu'il ne peut donc y avoir là de faute, encore moins de faute grave ; que toutefois la privation pour un salarié de son permis de conduire peut certes constituer une cause objective de licenciement s'il en résulte un trouble caractérisé dans le fonctionnement de l'entreprise, ce qui n'est aucunement établi en l'espèce ; qu'en effet la société PERONNET DISTRIBUTION ne produit aucune pièce justifiant la désorganisation alléguée ; qu'en outre en vertu des dispositions de l'accord du 13 novembre 1992 pris dans le cadre des conséquences

particulières des dispositions relatives au permis à points sur les conducteurs routiers dans les entreprises de transport routier, afin que soient mises en place des mesures sociales d'accompagnement, il a été prévu - ,que la suspension ou l'invalidation du permis de conduire n'entraînent pas, entant que telles, la rupture automatique du contrat de travail du salarié occupant un emploi de conducteur à condition que le salarié concerné ait immédiatement informé son employeur de la mesure dont il a fait l'objet, - qu'une concertation doit s'engager entre l'employeur et le conducteur afin qu'ils examinent ensemble la situation, - que la situation du salarié 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, qu'à l'issue de la concertation avec l'employeur si un emploi de reclassement se trouve immédiatement disponible celui-ci est proposé au conducteur, qu'à défaut et pour permettre le maintien des ressources du conducteur, celui-ci peut demander la liquidation de tout ou partie de ses congés notamment dans les hypothèses de suspension de permis de conduite de courte durée, qu'en l'absence de: reclassement immédiat ou eu terme de la période définie au paragraphe ci-dessus, le contrat de travail est soit suspendu par accord entre les parties, soit rompu conformément aux dispositions du paragraphe trois ci-dessous, que pendant la période de suspension du contrat de travail, le conducteur a la possibilité de suivre une action de formation, que pour les conducteurs ayant un an d'ancienneté dans un poste de conduite dans l'entreprise, pendant les périodes visées au paragraphe B et C, l'employeur recherche un reclassement du conducteur parmi le personnel de l'établissement ou de l'entreprise ou dans une zone géographique compatible avec le domicile et dans un emploi disponible de remplacement aussi comparable que possible à son emploi de conducteur tant au regard du niveau de qualification que de salaire ; qu'en l'espèce s'il n'est pas contesté qu'une mesure de concertation est intervenue entre les parties et que le salarié a été maintenu dans l'entreprise par le biais de l'utilisation de ses congés payés ; qu'en revanche, il n'est pas justifié d'une information des instances représentatives du personnel, ni d'une quelconque proposition d'emploi de reclassement alors que l'employeur prétend qu'il disposait d'un poste de nuit, peu important , au regard de la durée de la suspension restant à courir que le salarié réside à 6 kilomètres, une telle distance n'étant pas de nature à justifier la non proposition d'emploi ; qu'également il n'est pas justifié d'une proposition de suspension de son contrat de travail ni d'une proposition d'offre de formation ; qu'en conséquence c'est à bon droit que les premiers juges ont considéré que le licenciement ainsi intervenu nonobstant les incidents ayant émaillé la relation contractuelle au cours des années 2011, 2012 et 2013 est dénué de cause réelle et sérieuse ;

ALORS QUE, premièrement, le comportement dangereux persistant du conducteur routier, dont le permis de conduire a été suspendu pendant trois mois pour avoir conduit son véhicule personnel sous l'empire d'un état alcoolique après avoir été l'origine de multiples incidents au volant de l'ensemble routier mis à sa disposition par son employeur et avoir commis plusieurs infractions au Code de la route dans le cadre de l'exercice de ses fonctions, incidents et infractions pour lesquels il a été sanctionné, caractérise la faute grave qui rend impossible son maintien dans l'entreprise, même pendant la période limitée du préavis, compte tenu du risque que le conducteur routier fait ainsi courir aux usagers de la route et à lui-même, ou, à tout le moins, un trouble objectif caractérisé au sein de l'entreprise propre à justifier le licenciement ; de sorte qu'en décidant en l'espèce que le licenciement de Monsieur Y... était dénué de cause réelle et sérieuse en ce que la suspension de son permis de conduire était la conséquence de faits survenus en dehors de lieu et temps de travail, nonobstant les « incidents ayant émaillé la relation

contractuelle au cours des années 2011, 2012 et 2013 » sans rechercher si ces incidents, qui tous avaient trait à la conduite de l'ensemble routier et pour beaucoup avaient donné lieu à des sanctions disciplinaires, ne révélaient pas l'existence d'un comportement dangereux persistant dans la conduite de véhicules routiers de nature à caractériser la faute grave ou, à tout le moins, un trouble objectif caractérisé au sein de l'entreprise propre à justifier le licenciement, la Cour d'Appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1232-1, L. 1234-1 et L. 4122-1 du code du travail ;

ALORS QUE, deuxièmement, aux termes de l'article 2.6. de l'accord du 13 novembre 1992 portant diverses mesures sociales d'accompagnement des dispositions relatives au permis à points, annexé à la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport, les dispositions des articles 2.1. et 2.2. dudit accord - prévoyant que la suspension ou l'invalidation du permis de conduire n'entraînent pas, en tant que telles, la rupture automatique du contrat de travail du salarié occupant un emploi de conducteur au sens de la convention collective susvisée et qu'une concertation doit s'engager entre l'employeur et le conducteur afin qu'ils examinent ensemble la situation, avec information des institutions représentatives du personnel, afin de trouver une solution, le cas échéant par le reclassement temporaire du salarié - 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 ; de sorte que les dispositions des articles 2.1 et 2.2. dudit accord n'ont pas vocation à s'appliquer lorsque le licenciement est prononcé, non en raison de l'impossibilité pour le salarié de remplir ses fonctions à la suite de la suspension ou de l'invalidation de son permis, mais pour sanctionner la persistance du comportement gravement fautif du conducteur ; qu'en décidant, en l'espèce, que le licenciement était dénué de cause réelle et sérieuse en l'absence de mise en oeuvre de la procédure prévue par l'article 2.2. de l'accord du 13 novembre 1992, à savoir en l'absence d'information des instances représentatives du personnel, de proposition d'emploi de reclassement, d'offre de formation ou d'autre mesure d'accompagnement, à la suite de l'information, par la société PERONNET DISTRIBUTION, de ce que Monsieur Y..., conducteur routier, s'était vu notifier la rétention de son permis de conduire dans le cadre d'un contrôle routier du 7 mai 2014 à 20h50 à Pont du Château, ayant révélé un taux d'alcoolémie de 0,49 mg/L d'air expiré, tout en constatant l'existence de nombreux incidents ayant émaillé la relation contractuelle, notamment au cours des années 2011, 2012 et 2013, de nature à révéler un manquement réitéré de Monsieur Y... aux règles du Code de la route et à l'obligation de sécurité, la cour d'appel a violé l'accord du 13 novembre 1992 par fausse application.

Décision attaquée : Cour d'appel de Riom , du 21 mars 2017