

Références

**Cour de cassation
chambre sociale**

Audience publique du mercredi 1 avril 2009

N° de pourvoi: 08-42071

Non publié au bulletin

Rejet

Mme Perony (conseiller le plus ancien faisant fonction de président), président

Me Blondel, Me Odent, avocat(s)

Texte intégral

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 (Montpellier, 25 avril 2007), que M. X..., engagé à compter du 5 août 1991 par la société Stogaz distribution en qualité de chauffeur-livreur et nommé chef de parc à compter du 29 mars 2004, a été licencié par lettre du 12 mai 2005 en raison de la suspension, le 4 avril 2005, pour une durée de quatre mois, de son permis de conduire, pour conduite sous l'empire d'un état alcoolique de son véhicule personnel ;

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de ses demandes d'indemnités au titre d'un licenciement abusif, alors, selon le moyen :

1°/ que le litige est circonscrit par les termes de la lettre de licenciement ; que M. X... a été licencié pour impossibilité d'exécuter une prestation de chauffeur-livreur en raison de la suspension provisoire de son permis de conduire pour conduite sous l'empire d'un état alcoolique ; qu'en appliquant le principe de la légitimité d'un licenciement prononcé pour des faits de conduite en état d'ivresse en dehors de son lieu de travail en raison de son possible retentissement sur l'exécution d'un contrat de travail ayant pour objet la conduite de camions, la cour d'appel, qui a ainsi appliqué un principe jurisprudentiel à une situation qu'il n'avait pas vocation à régir, a, ce faisant, méconnu les termes de la lettre de congédiement et violé l'article L. 122-14-3 du code du travail ;

2°/ que, dans le cadre de sa recherche du caractère réel et sérieux du licenciement prononcé, tout juge doit déterminer si la sanction est adéquate et proportionnelle pour faire cesser le trouble objectif ; que, dans ses conclusions d'appel, M. X... avait fait valoir qu'à l'instar d'un autre salarié de l'entreprise, il aurait pu ne se voir appliquer qu'une mesure de suspension provisoire de son contrat de travail ou de mise en congés pendant la période de suspension de son permis de conduire ou d'affectation à son poste de chef de parc à plein temps, autant de mesures qui justifiaient l'absence d'impossibilité d'exécution de son contrat de travail pendant cette courte période ; qu'en s'abstenant de procéder à cette recherche essentielle, la cour d'appel a privé son arrêt de base légale au regard de l'article L. 122-14-3 du code du travail ;

3°/ qu'est caractérisée (sic) une discrimination de nature à priver tout caractère réel et sérieux d'une mesure de licenciement le fait de la part d'un employeur d'appliquer à l'un de ses salariés une mesure de suspension de son contrat de travail pendant la durée de suspension de son permis de conduire et à un autre, placé dans des conditions quasi identiques, une mesure de licenciement ; qu'en décidant que n'était pas discriminatoire la mesure de licenciement appliquée à M. X... dont le permis de conduire avait été suspendu pendant quatre mois, motif pris que l'autre salarié concerné n'aurait vu son permis suspendu que pendant deux mois et qu'il aurait fait la demande de suspension de son contrat de travail à son employeur, la cour d'appel, qui s'est prononcée par des motifs inopérants et, à tout le moins, insuffisants, n'a pas tiré les conséquences légales de ses observations au regard de l'article L. 122-14-3 du code du travail qu'elle a ainsi violé ;

Mais attendu que la cour d'appel qui, restant dans les limites fixées par la lettre de licenciement, a retenu que M. X... n'était plus en mesure d'effectuer sa prestation de travail du fait de la suspension de son permis de conduire, a, dans l'exercice du pouvoir d'appréciation qu'elle tient de l'article L. 1232-1 du code du travail, décidé que le licenciement procédait d'une cause réelle et sérieuse ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. X... aux dépens ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du premier avril deux mille neuf.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par Me ODENT, avocat aux Conseils pour M. X...

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir débouté un salarié, M. X..., de sa demande de condamnation de son employeur, la société STOGAZ DISTRIBUTION, pour licenciement abusif, à lui verser les indemnités subséquentes ;

AUX MOTIFS QUE le comportement du salarié dans sa vie privée ne peut affecter la relation salariale, sauf s'il doit avoir des répercussions sur celle-ci, tenant en particulier à la nature des fonctions exercées ; qu'ainsi, le fait pour un salarié, affecté en exécution de son contrat de travail à la conduite de véhicules automobiles, d'être l'objet d'un retrait de son permis de conduire pour des faits de conduite sous l'empire d'un état alcoolique, même commis en dehors de son temps de travail, se rattache à la vie professionnelle et légitime en conséquence son licenciement du moment où l'intéressé ne se trouve plus en mesure d'effectuer sa prestation de travail ; qu'en l'occurrence, M. X..., auquel une suspension administrative de son permis de conduire pour une durée de quatre mois avait été notifiée le 4 avril 2005 pour des faits de conduite sous l'empire d'un état alcoolique, n'est pas fondé à soutenir qu'il n'exerçait qu'occasionnellement des fonctions de chauffeur-livreur, ayant été nommé au poste de chef de parc par avenant du 29 mars 2004 ; qu'il résulte, en premier lieu, du document intitulé « cadre de fonctionnement » signé par l'intéressé que le chef de parc garde toutes ses obligations de chauffeur, que les heures destinées à sa fonction de chef de parc le seront en dehors de ses heures de chauffeur et que les heures nécessaires à l'accomplissement de ses tâches (de chef de parc) ont été estimées entre 20 minutes et 1 heure 15 (par jour) en fonction du nombre de camions se trouvant sur le chantier ; qu'il ressort, par ailleurs, des relevés d'activité et des feuilles d'heures produits aux débats, concernant la période de janvier 2004 à mars 2005, que M. X... consacrait mensuellement entre 11 et 18 journées de travail à la conduite des véhicules de l'entreprise, parallèlement à ses tâches de chef de parc ; que l'essentiel de son activité était donc bien la conduite des véhicules, peu important que le site de Perpignan n'ait comporté alors que deux camions pour un effectif de trois salariés, dès lors que ces deux camions « 10 palettes » permettaient d'effectuer une dizaine de tournées par semaine ; que si la société STOGAZ DISTRIBUTION n'a mis en œuvre la procédure de licenciement que le 29 avril 2005, elle affirme que M. X... ne lui a transmis que tardivement les justificatifs relatifs à la suspension de son permis de conduire ; que le salarié n'a, de fait, travaillé que le 6 avril 2005 au parc, prenant les 4, 5, 7 et 8 avril des repos compensateurs, puis s'est trouvé en congés payés du 11 au 29 avril 2005 ; que concernant la discrimination invoquée, la société STOGAZ DISTRIBUTION fait valoir que la suspension de permis de conduire dont avait fait l'objet en 2004 un autre chauffeur affecté au site de Milhau dans le Gard (Philippe Z...) était de deux mois seulement et que l'intéressé avait fait une démarche auprès de l'employeur en vue de solliciter une suspension de son contrat de travail, ce qui lui avait été accordé à titre exceptionnel (attestation José A... B...) ; que les éléments ainsi apportés sont de nature à établir que la mesure de licenciement prise à l'encontre de M. X... est exclusive de toute discrimination ;

1°/ ALORS QUE le litige est circonscrit par les termes de la lettre de licenciement ; que M. X... a été licencié pour impossibilité d'exécuter une prestation de chauffeur-livreur en raison de la suspension provisoire de son permis de conduire pour conduire sous l'empire d'un état alcoolique ; qu'en appliquant le principe de la légitimité d'un licenciement prononcé pour des faits de conduite en état d'ivresse en dehors de son lieu de travail en raison de son possible retentissement sur l'exécution d'un contrat de travail ayant pour objet la conduite de camions, la cour d'appel, qui a ainsi appliqué un principe jurisprudentiel à une situation qu'il n'avait pas vocation à régir, a, ce faisant, méconnu les termes de la lettre de congédiement et violé l'article L.122-14-3 du code du travail ;

2°/ ALORS QUE, dans le cadre de sa recherche du caractère réel et sérieux du licenciement prononcé, tout juge doit déterminer si la sanction est adéquate et proportionnelle pour faire cesser le trouble objectif ; que, dans ses conclusions d'appel, M. X... avait fait valoir qu'à l'instar d'un autre salarié de l'entreprise, il aurait pu ne se voir appliquer qu'une mesure de suspension provisoire de son contrat de travail ou de mise en congés pendant la période de suspension de son permis de conduire ou d'affectation à son poste de chef de parc à plein temps, autant de mesures qui justifiaient l'absence d'impossibilité d'exécution de son contrat de travail pendant cette courte période ; qu'en s'abstenant de procéder à cette recherche essentielle, la cour d'appel a privé son arrêt de base légale au regard de l'article L.122-14-3 du code du travail ;

3°/ ALORS QU'est caractérisée une discrimination de nature à priver tout caractère réel et sérieux de une mesure de licenciement, le fait de la part d'un employeur d'appliquer à l'un de ses salariés une mesure de suspension de son contrat de travail pendant la durée de suspension de son permis de conduire et à un autre, placé dans des conditions quasi identiques, une mesure de licenciement ; qu'en décidant que n'était pas discriminatoire la mesure de licenciement appliquée à M. X... dont le permis de conduire avait été suspendu

pendant quatre mois, motif pris que l'autre salarié concerné n'aurait vu son permis suspendu que pendant deux mois et qu'il aurait fait la demande de suspension de son contrat de travail à son employeur, la cour d'appel, qui s'est prononcée par des motifs inopérants et, à tout le moins, insuffisants, n'a pas tiré les conséquences légales de ses observations au regard de l'article L.122-14-3 du code du travail qu'elle a ainsi violé.

Analyse

Décision attaquée : Cour d'appel de Montpellier , du 25 avril 2007