



N° T1715379

Décision attaquée : 07 octobre 2015 de la cour d'appel de Versailles

**M X... Y...
C/
STE Adrexo**

RAPPORT

1 - Rappel des faits et de la procédure

Monsieur Y... a été engagé par contrat à durée indéterminée le 6 février 2006 en qualité de distributeur de journaux par la société Adrexo.

A compter du mois de mai 2012, Monsieur Y... n'a plus disposé de son véhicule automobile et s'est vu confier jusqu'au 3 septembre 2012 des tâches de préparation ou d'encartage.

L'employeur a suspendu le contrat de travail le 18 septembre 2012.

Le salarié a été licencié le 12 février 2013 au motif que le défaut de véhicule rendait impossible l'exécution de son contrat de travail.

Il a saisi la juridiction prud'homale.

Le conseil de prud'hommes de Poissy par jugement du 11 mars 2014, a notamment dit que le licenciement reposait sur une cause réelle et sérieuse, et condamné l'employeur à verser au salarié une somme à titre de rappel de salaire d'octobre 2012 au 12 février 2013.

Par arrêt du 7 octobre 2015, la cour d'appel de Versailles a confirmé ces dispositions du jugement.

Demande d'aide juridictionnelle par le salarié le 22 décembre 2015 ; rejet le 17 novembre 2016 (aucun moyen sérieux) ; décision d'admission totale sur recours le 27 janvier 2017, notifiée le 10 mars 2017.

Déclaration de pourvoi par le salarié le 27 mars 2017.

Mémoire ampliatif produit le 26 juillet 2017 (demande article 700 cpc : 3000 € au bénéfice de la SCP Gadiou-Chevallier).

Pourvoi incident de l'employeur le 18 septembre 2017

Mémoire en défense produit le 18 septembre 2017 (demande article 700 cpc : 3.500 €).

La procédure paraît régulière.

2 - Analyse succincte des moyens

2.1 - POURVOI PRINCIPAL DU SALARIÉ

Le **moyen unique** fait grief à l'arrêt de débouter le salarié de sa demande aux fins de faire constater que son licenciement était sans cause réelle et sérieuse et de voir son employeur condamné à lui payer une certaine somme à titre d'indemnité ;

1°/ alors que la lettre de licenciement fixe les termes et les limites du litige, et qu'aucune clause du contrat ne peut valablement décider qu'une circonstance quelconque constituera en elle-même une cause de licenciement ; qu'en statuant comme elle l'a fait, en relevant qu'aux termes de la lettre de licenciement, le licenciement était motivé exclusivement par l'application d'une stipulation du contrat de travail prévoyant « que la possession d'un véhicule est une condition impérative pour pouvoir effectuer votre travail. Il s'agit d'une obligation contractuelle qui vous lie à la société Adrexo... nous sommes contraints de vous licencier par défaut de véhicule rendant impossible l'exécution de votre contrat de travail », la cour d'appel qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé les articles L. 1232-1 et L. 1235-1 du Code du travail ;

2°/ alors qu'il ne peut être procédé à un licenciement pour un fait tiré de la vie privée que si celui-ci a créé un trouble caractérisé au sein de l'entreprise rendant impossible la poursuite du contrat de travail ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a relevé « que Monsieur Y... ne conteste pas qu'à compter du mois de mai 2012, il n'a plus disposé de son véhicule, celui-ci ayant fait l'objet d'une saisie, et qu'il n'a pu en acquérir un autre dans les mois qui ont suivi ; qu'il s'ensuit que ne pouvant plus se déplacer pour effectuer ses tournées, il s'est trouvé dans l'impossibilité de remplir ses fonctions de distributeur ;... ; qu'il en résulte que le grief tiré du défaut du véhicule pendant plus de 8 mois constitue bien un manquement à ses obligations contractuelles et en conséquence, une cause réelle et sérieuse de licenciement » ; qu'en statuant ainsi, par des motifs impropres à caractériser le trouble objectif rendant impossible la poursuite du contrat

de travail, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1232-1 du Code du travail ;

2.1 - POURVOI INCIDENT DE L'EMPLOYEUR

Le **moyen unique** fait grief à l'arrêt de condamner la société Adrexo à verser à M. Y... des sommes au titre de rappel de salaire d'octobre 2012 au 12 février 2013 et des congés payés afférents,

1°/ alors qu'en raison du caractère synallagmatique du contrat de travail, tout salaire est la contrepartie de la prestation de travail et, par voie de conséquence, aucun salaire n'est dû, en principe, lorsque le travail n'a pas été accompli ; qu'ainsi, le salarié qui n'effectue pas sa prestation de travail n'a pas droit à la rémunération qui en constitue la contrepartie, sauf à démontrer qu'il s'est tenu à la disposition de l'employeur pour accomplir le travail qui devait lui être fourni conformément aux prévisions et à l'objet de son contrat de travail, sans pouvoir vaquer à ses obligations personnelles ; qu'à cet égard, lorsque le salarié n'est pas en mesure de fournir la prestation de travail constituant l'objet de son contrat de travail, l'employeur n'a pas l'obligation de lui fournir d'autres missions, n'entrant pas dans celles convenues entre les parties ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a elle-même constaté que M. Y... avait été engagé en qualité de distributeur, que son contrat de travail stipulait que cette activité impliquait l'usage professionnel du véhicule personnel du salarié et d'un permis de conduire en cours de validité et que le salarié reconnaissait que cette condition constituait un élément essentiel du contrat de travail dont l'absence ne permettait pas son exécution ; qu'elle a également constaté qu'à compter du mois de mai 2012, le salarié n'a plus disposé de son véhicule et ne pouvait plus se déplacer pour effectuer ses tournées, se trouvant ainsi dans l'impossibilité de remplir ses fonctions de distributeur ; qu'elle a également constaté que la circonstance qu'il ait été affecté pendant quelques temps à des tâches différentes ne saurait lui permettre de se prévaloir d'une obligation de l'entreprise de le reconverter ; qu'en condamnant néanmoins l'employeur à payer des rappels de salaire au titre d'une période au cours de laquelle il n'était pas contesté que le salarié n'avait fourni aucune prestation de travail et n'était pas en mesure de se rendre disponible pour accomplir les fonctions de distributeur correspondant à son contrat de travail, au motif erroné qu'il appartenait à l'employeur de lui fournir un autre travail que de la distribution, la cour d'appel a violé les articles 1134 du code civil dans sa rédaction applicable au litige, et L. 1221-1 du code du travail ;

2°/ alors qu'en raison du caractère synallagmatique du contrat de travail, tout salaire est la contrepartie de la prestation de travail et, par voie de conséquence, aucun salaire n'est dû, en principe, lorsque le travail n'a pas été accompli ; qu'ainsi, le salarié qui n'effectue pas sa prestation de travail n'a pas droit à la rémunération qui en constitue la contrepartie, sauf à démontrer qu'il s'est tenu à la disposition de l'employeur pour accomplir le travail qui devait lui être fourni conformément aux prévisions et à l'objet de son contrat de travail, sans pouvoir vaquer à ses obligations personnelles ; qu'en condamnant néanmoins l'employeur à payer des rappels de salaire au titre d'une période au cours de laquelle il n'était pas contesté que le salarié n'avait fourni aucune prestation de travail et n'était pas en mesure de se rendre disponible pour accomplir les fonctions de distributeur correspondant à son contrat de travail, au prétexte inopérant qu'il appartenait à l'employeur, s'il ne pouvait fournir un autre travail que de la distribution au salarié, de le licencier sans attendre, quand d'une part, l'employeur ne

pouvait se voir reprocher d'avoir laissé au salarié un laps de temps raisonnable pour récupérer un véhicule lui permettant d'exécuter sa prestation de travail, et que d'autre part, le fait d'avoir différé le licenciement ne pouvait en tout état de cause justifier le paiement d'un rappel de salaire ne correspondant à aucune contrepartie fournie par le salarié, la cour d'appel a violé les articles 1134 du code civil dans sa rédaction applicable au litige, et L. 1221-1 du code du travail.

3 - Identification du ou des points de droit faisant difficulté à juger

- motivation de la lettre de licenciement pour un fait personnel au salarié
- obligation du paiement du salaire

4 - Discussion citant les références de jurisprudence et de doctrine

4.1 - SUR LE LICENCIEMENT

L'article L.1235-1 du code du travail rappelle qu'il appartient au juge d'apprécier la régularité de la procédure de licenciement et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur.

L'article L.1235-1 du code du travail précise que le juge forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties après avoir ordonné, au besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. Si un doute subsiste, il profite au salarié.

En application de l'article L1232-6 du code du travail, les motifs du licenciement doivent être énoncés dans la lettre de notification de la mesure.

La chambre sociale retient de façon constante que la lettre de licenciement fixe les limites du litige (Soc., 9 avril 1987, n° 83-45.425, Bull.n°201).

L'employeur ne peut par conséquent évoquer devant la juridiction prud'homale, pour justifier le licenciement, des motifs non contenus dans cette lettre (Soc.20 mars 1990, n°89-40.515, Bull. n°124 ; Soc.5 novembre 1992, n°91-42.430, Bull.n°532). Les juges ne peuvent eux-mêmes déclarer fondé un licenciement en retenant des griefs qui n'étaient pas énoncés par la lettre de licenciement (Soc.31 janvier 1995, n°91-43.483 ; Soc.11 février 2009, n°07-44.574 ; Soc.14 mars 2012, n°11-10.772 ; Soc.24 avril 2013, n°10-16.063).

Un fait tiré de la vie personnelle du salarié ne peut constituer à lui seul une cause de licenciement (Soc.14 mai 1997, n°94-45.473, Bull. n°175 ; Soc.16 décembre 1997, n°95-41.326, Bull. n°441) ; encore faut-il que le comportement de celui-ci ait créé un trouble objectif au sein de l'entreprise, compte-tenu de la nature des fonctions du salarié et de la finalité de celle-ci (Soc.17 avril 1991, n°90-42.636, Bull. n°201; Soc.16 septembre 2009, n°08-41.837).

Selon la doctrine, «il importe, en définitive, que les faits établis soient de nature, compte tenu de leur répercussion sur le fonctionnement de l'entreprise, à rendre impossible le maintien du salarié dans l'entreprise sans dommages pour cette dernière. Cette impossibilité de maintenir le contrat exprime ainsi non seulement le caractère objectif du trouble mais aussi le caractère sérieux du motif de licenciement » (P. H. Antonmattéi, « Le licenciement pour trouble objectif » : Droit social 1/2012, p. 10).

La suspension du permis de conduire du salarié peut donc justifier un licenciement :

Soc., 1 avril 2009, n° 08-42.071

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. Z... 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. Z... 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. Z... 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. Z... 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 ;

Dans cette affaire, la lettre de licenciement était ainsi rédigée : « la validité de votre permis de conduire a été suspendue par l'autorité administrative pour une durée de quatre mois, ce qui ne vous permet plus d'exercer votre activité de chauffeur-livreur au sein de notre entreprise. Cette situation fortement préjudiciable à l'entreprise ne nous permet pas de vous garder dans vos fonctions puisque vous êtes dans l'impossibilité d'exécuter votre prestation de travail et justifie notre décision de mettre fin à votre contrat de travail. »

Soc., 9 novembre 2017, n° 16-14.407

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Aix en Provence, 29 janvier 2016), que M. A... , engagé le 9 juillet 2007 en qualité de commercial par la société Ricard a été licencié le 19 novembre 2012 au motif que la privation de son permis de conduire le plaçait dans l'impossibilité d'exercer ses missions ; que contestant le caractère réel et sérieux du licenciement, il a saisi la juridiction prud'homale ;

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de dire que le licenciement est justifié par une cause réelle et sérieuse et de le débouter de toutes ses demandes, alors, selon le moyen :

1°/ qu'il appartient à l'employeur d'apporter la preuve que le salarié est dans l'impossibilité d'exercer la mission pour laquelle il a été engagé ; que pour dire le licenciement de M. A... justifié par une cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a énoncé que l'utilisation d'un véhicule était indispensable à l'exercice de son activité et que, par application du principe de réciprocité, la suspension du permis de conduire dans un pays de l'Union entraîne nécessairement interdiction de conduire sur le territoire national tant que l'intéressé ne justifie pas avoir respecté la réglementation du pays concerné en matière de suspension ; qu'en statuant ainsi sans que l'employeur ait communiqué la moindre pièce d'où il résulterait que M. A... ait été dans l'impossibilité de conduire, la cour d'appel a violé l'article 1315 du code civil ;

2°/ subsidiairement 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 justifie le licenciement que s'il est de nature à apporter un trouble objectif et caractérisé au fonctionnement de l'entreprise ; qu'en se bornant à énoncer que la suspension du permis de conduire de M. A... rendait nécessairement l'exercice de son activité professionnelle de commercial impossible, sans indiquer en quoi cette circonstance aurait entraîné un trouble objectif et caractérisé dans l'entreprise, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1235-1 du code du travail ;

3°/ subsidiairement que devant la cour d'appel, M. A... faisait valoir que la suspension de son permis de conduire n'avait aucune incidence sur son activité dans la mesure où il était domicilié à côté du siège social à Marseille et que les éventuels déplacements étaient toujours effectués à deux ; qu'en s'abstenant de répondre à ce moyen, d'où il résultait que la mesure de suspension ne le plaçait pas dans l'impossibilité d'exercer son activité professionnelle, la cour d'appel a privé sa décision de motifs, en violation de l'article 455 du code de procédure civile ;

Mais attendu qu'ayant constaté sans inverser la charge de la preuve, que l'employeur produisait aux débats la pièce de procédure émanant d'une juridiction espagnole portant mise en demeure au salarié de s'abstenir de conduire des véhicules terrestres à moteur pendant huit mois et de remettre son permis de conduire, et que le salarié, au moment du licenciement, n'était pas en mesure de justifier de sa capacité à conduire sur le territoire national, et ayant relevé que cette situation rendait impossible l'exercice de son activité professionnelle pour laquelle l'usage d'un véhicule était indispensable, la cour d'appel, qui a fait ressortir que le retrait du permis de conduire de l'intéressé pendant une durée de huit mois entraînait un trouble objectif caractérisé dans le fonctionnement de l'entreprise, a décidé, dans l'exercice des pouvoirs qu'elle tient de l'article L. 1235-1 du code du travail, que le licenciement reposait sur une cause réelle et sérieuse ; que le moyen n'est pas fondé ;

Dans cette affaire, le contrat de travail du salarié stipulait bien que “l'usage d'un véhicule est indispensable à l'exercice de son activité”. L'employeur avait relevé, dans la lettre de licenciement, que la privation de son permis de conduire avait une incidence sur l'activité professionnelle du salarié, qu'elle le plaçait dans l'impossibilité d'exercer ses missions, et confrontait l'employeur à des difficultés l'obligeant à revoir l'organisation des équipes commerciales pour pallier son absence, et que dans la mesure où l'infraction ayant donné lieu à cette suspension a été commise avec un véhicule portant la marque de l'entreprise, ce comportement était de nature à mettre en cause l'image de la société.

Dans ces hypothèses l'employeur motivait donc le licenciement par le trouble objectif causé à l'entreprise du fait de la suspension.

Mais le licenciement ne pourrait être prononcée au seul motif qu'il est prévu par le contrat de travail en cas de suspension du permis de conduire :

Notre chambre retient qu'aucune clause du contrat ne peut valablement décider qu'une circonstance quelconque constituera en elle-même une cause de licenciement : il en est ainsi d'une clause prévoyant que la non réalisation des objectifs justifie le licenciement (**Soc., 14 novembre 2000, n° 98-42.371, Bull.n° 367 ; Soc., 2 mars 2005, n° 02-46.534**) ou d'une clause interdisant à un chirurgien dentiste d'utiliser ses fonctions pour augmenter sa clientèle sous peine de licenciement (**Soc., 24 juin 2003, n° 01-42.535**). Le juge doit vérifier si en l'espèce, ce fait constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Cette jurisprudence est applicable à l'hypothèse d'une clause contractuelle prévoyant la rupture du contrat en cas de suspension du permis de conduire :

Soc., 12 février 2014, n° 12-11.554, Bull. 2014, V, n° 49

Attendu selon l'arrêt attaqué que M. B... a été employé par la société Dehan à compter du 15 août 2005 en qualité d'employé commercial, prospecteur, vendeur ; que par suite de la suspension de son permis de conduire pour excès de vitesse commis au volant de son véhicule de fonction durant un déplacement privé, il a été licencié pour cause réelle et sérieuse par lettre du 22 mai 2008 au visa de l'article 10 du contrat de travail qui prévoit la rupture du contrat en cas de retrait de permis de conduire ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes en paiement ;

Sur le moyen unique, pris en sa première branche :

Vu l'article L. 1235-1 du code du travail ;

Attendu que pour dire le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient que la lettre de licenciement est motivée comme suit : "conformément à l'article 10 de votre contrat de travail, qui prévoit la rupture de celui-ci en cas de retrait du permis de conduire qui vous est nécessaire pour l'exercice de votre emploi, je considère que ces faits constituent une cause réelle et sérieuse de licenciement", que les faits invoqués comme constitutifs d'une cause réelle et sérieuse de licenciement doivent non seulement être objectivement établis mais encore imputables au salarié, à titre personnel, et à raison des fonctions qui lui sont confiées, qu'en l'espèce le permis de conduire du salarié a été suspendu à la suite d'une infraction commise au volant du véhicule de l'entreprise mais durant un déplacement privé du salarié effectué le dimanche, que toutefois un fait de la vie privée peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement s'il est de nature à apporter un trouble objectif au fonctionnement de l'entreprise notamment parce qu'il aurait pour effet de rendre impossible l'exécution du contrat de travail aux conditions convenues, qu'il ressort des éléments du dossier que le comportement de M. B... a été à l'origine d'un trouble objectif et caractérisé au fonctionnement de l'entreprise dans la mesure où celui-ci s'est lui-même placé de par ce comportement dans l'impossibilité de poursuivre l'exécution de son contrat de travail aux conditions et suivant les modalités convenues ; Attendu, cependant, d'une part, que la lettre de licenciement fixe les termes et les limites du litige, d'autre part qu'aucune clause du contrat ne peut valablement décider qu'une circonstance quelconque constituera en elle-même une cause de licenciement ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors qu'elle avait relevé qu'aux termes de la lettre de licenciement, le licenciement était motivé exclusivement par l'application de l'article 10 du contrat, la cour d'appel qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé le texte susvisé ;

Cet arrêt était ainsi commenté à la Revue de Jurisprudence Sociale (2014, n°304) :

« Pour dire le licenciement fondé, la cour d'appel, sans s'arrêter au motif de licenciement énoncé par l'employeur dans la lettre de licenciement, avait retenu qu'un fait de la vie privée peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement s'il est de nature à apporter un trouble objectif et caractérisé au fonctionnement de l'entreprise et que tel était le cas en l'espèce. (...) »

Le raisonnement pouvait se tenir juridiquement au regard du régime applicable à la vie personnelle : il est, en effet, jugé 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 du contrat de travail, et que le fait pour le 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. Mais, pour autant, un tel fait peut toujours constituer un motif non disciplinaire de licenciement s'il en est résulté un trouble dans l'entreprise.

Le raisonnement de la cour d'appel aurait donc pu être pertinent, si ce n'est qu'il éludait complètement le motif de licenciement énoncé par l'employeur dans la lettre de licenciement lequel résidait, non dans un trouble objectif dans le fonctionnement de l'entreprise qui aurait résulté de la suspension du permis de conduire, mais dans la seule application d'une clause contractuelle de rupture. A partir du moment où le licenciement avait pour seul motif l'application d'une telle clause, il était nécessairement sans cause réelle et sérieuse dès lors que le contrat ne peut valablement prévoir qu'une circonstance constituera en elle-même une cause de licenciement. En somme, le juge ne pouvait suppléer d'office l'employeur en recherchant si la circonstance dont le contrat faisait une cause à elle seule de rupture pouvait constituer un motif valable de rupture à un autre titre. »

Pour vérifier le caractère réel et sérieux du motif du licenciement, le juge apprécie souverainement les éléments de faits et de preuve qui lui sont soumis (**Soc.7 novembre 2001, n°99-44.533 ; Soc. 13 février 2013, n°11-25.673**). Sous l'ensemble des réserves qui viennent d'être énoncées s'agissant du motif du licenciement, notre chambre n'exerce aucun contrôle sur l'appréciation du caractère réel et sérieux du licenciement : c'est dans l'exercice des pouvoirs qu'elle tient de l'article L1235-1 du code du travail qu'une cour d'appel décide qu'un licenciement est sans cause réelle et sérieuse (**Soc.10 décembre 1985, n°82-43.820, Bull. n°594 ; Soc.6 avril 1994, n°82-42.395, Bull.n°133 ; Soc.31 mai 2009, n°04-44.598, Bull.n°198**).

L'arrêt attaqué

Le contrat de travail de M.Y... (MD prod.3) stipule qu'il est engagé en qualité de « distributeur de journaux, d'imprimés et objets publicitaires sur un ou plusieurs secteurs. La distribution est indifféremment réalisée en boîtes à lettres, en dépôt ou remis en main au destinataire dans le respect des consignes données. Les travaux sont réalisés par le salarié à sa discrétion sous la seule obligation de la terminer dans un délai utile fixé par la feuille de route. (...) »

L'établissement de rattachement du distributeur est [Orgeval]. Au sein de cet établissement, les imprimés et objets seront mis à sa disposition pour être chargés, préparés et distribués par ses soins, sauf consignes différentes. (...) »

Le salarié reconnaît expressément que l'exercice de l'activité implique l'usage professionnel de son véhicule personnel assuré à cet effet par ses soins et d'un permis de conduire en cours de validité.

Il reconnaît que ces deux conditions constituent un élément essentiel du contrat de travail dont l'absence ne permet pas l'exécution du contrat de travail de son seul fait. (...). L'absence de ces deux conditions suspendra immédiatement le contrat de travail qui pourra, le cas échéant être rompu par l'employeur en cas d'inapplication de ces deux conditions du fait du salarié pour une durée supérieure à un mois. »

La lettre de licenciement était ainsi rédigée :

« En date du 5 septembre 2012, monsieur C... , votre supérieur hiérarchique à cette date, nous a fait part de ce que vous ne possédiez plus de véhicule pour distribuer et qu'il vous fallait un peu de temps pour en acquérir un autre. Par courrier du 18 septembre 2012, nous vous avons informé que nous suspendions votre contrat de travail jusqu'au 31 décembre 2012 car nous estimions qu'il s'agissait d'un délai raisonnable. Lors de l'entretien, vous nous avez indiqué que vous n'étiez pas en mesure d'acquérir un nouveau véhicule ni d'indiquer une date concernant la future acquisition d'un véhicule. Nous sommes au regret de vous rappeler que la possession d'un véhicule est une condition impérative pour pouvoir effectuer votre travail. Il s'agit d'une obligation contractuelle qui vous lie à la société ADREXO. En outre, la société ADREXO ne dispose d'aucun poste adapté à votre situation. Par conséquent, nous sommes contraints de vous licencier pour défaut de véhicule rendant impossible l'exécution de votre contrat de travail. Le présent licenciement interviendra dès réception de la présente étant entendu que vous n'êtes pas en mesure d'effectuer votre préavis ; celui-ci ne sera donc pas rémunéré (...). ».

La cour d'appel a statué dans ces termes :

« Monsieur Y... ne conteste pas qu'à compter du mois de mai 2012, il n'a plus disposé de son véhicule, celui-ci ayant fait l'objet d'une saisie, et qu'il n'a pu en acquérir un autre dans les mois qui ont suivi.

Il s'ensuit que ne pouvant plus se déplacer pour effectuer ses tournées, il s'est trouvé dans l'impossibilité de remplir ses fonctions de distributeur.

La circonstance selon laquelle il a été affecté pendant quelques temps à des tâches différentes ne saurait lui permettre de se prévaloir d'une obligation de l'entreprise de le reconvertir.

Il en résulte que le grief tiré du défaut de véhicule pendant plus de 8 mois constitue bien un manquement à ses obligations contractuelles et en conséquence, une cause réelle et sérieuse de licenciement.»

Le moyen unique du pourvoi principal est pris d'une violation de la loi, la cour d'appel ayant validé le licenciement alors que celui-ci était uniquement motivé par l'application d'une clause du contrat de travail (1^{ère} branche) et d'un manque de base légale, la cour d'appel ayant statué par motifs impropres à caractériser le trouble objectif au sein de l'entreprise (2^{ème} branche).

Le mémoire en défense soulève l'irrecevabilité du moyen, comme nouveau et mélangé de fait et de droit : Or, ainsi que l'a expressément constaté la cour d'appel (cf. arrêt p. 5 §2),

le salarié faisait uniquement valoir devant elle que l'absence de véhicule ne pouvait justifier le licenciement dès lors « qu'il pouvait et avait d'ailleurs effectué d'autres tâches que la distribution proprement dite ». Le salarié ne se prévalant, ni du défaut de cause réelle et sérieuse du congédiement à raison de la motivation prétendument erronée de la lettre de licenciement (1ère branche), ni de l'absence de trouble caractérisé dans l'entreprise (2nde branche), il n'est pas admis à le faire pour la première fois à hauteur de cassation, ces questions étant évidemment mélangées de fait.

Dans ses conclusions oralement reprises devant la cour d'appel (mémoire sur avis 981, p.2) le salarié observait que « le motif retenu par l'employeur ne saurait perdurer, tant il n'est pas crédible. Il ne peut pas être mis fin au contrat du salarié pour ce motif [i.e, l'absence de véhicule] d'une part, et ensuite le salarié a réellement assuré ses missions contractuelles depuis 2006 et aussi sur la période de mai à septembre 2012. A partir de cette date, l'employeur considère que le salarié ne respecte pas son contrat et lui demande de rester chez lui en suspendant son contrat. Le salarié ne perçoit pas de salaire. L'inspection du travail interroge l'employeur et lui rappelle ses obligations notamment qu'il doit fournir du travail à son salarié. Elle lui rappelle en substance les causes légitimes de la suspension du contrat, lui indique que la clause du contrat invoqué n'entre pas dans les cas de suspension prévus par la loi et lui demande de fournir des explications, ce qui n'aurait pas été fait, et lui rappelle que le salarié remplit son contrat puisque la fonction d'encartage et de préparations des lots figurent à son contrat. De ce fait, c'est l'employeur qui ne respecte pas le contrat et qui doit être sanctionné, car M.Y... n'a jamais refusé de travailler. »

4.2 - SUR LE PAIEMENT DU SALAIRE

De jurisprudence constante, le versement d'un salaire constitue la contrepartie nécessaire de la relation de travail : en l'absence de rémunération convenue par les parties, il n'y a pas de contrat de travail (**Soc., 16 septembre 2009, n° 08-41.191, Bull. 2009, V, n° 187**).

Le contrat de travail correspond donc à un contrat synallagmatique, au sens de l'article 1102 ancien, devenu 1106 du code civil (**Soc., 11 janvier 1962, Bull.n° 51**) : l'employeur qui ne verse pas le salaire n'est pas fondé à exiger l'exécution de la prestation de travail (**Soc., 22 octobre 1959, n° 57-41.001, Bull.n°1032 ; Soc., 13 avril 1976, n° 75-40.125, Bull.n°208**).

A l'inverse, le salarié qui n'exécute pas sa prestation de travail (absence, retard, grève...) ne peut prétendre au paiement du salaire ; ainsi, les salariés en grève qui cessent d'exécuter la prestation de travail pour appuyer une revendication et non pour obtenir l'exécution d'un droit déjà acquis, ne peuvent prétendre au versement du salaire, en l'absence de faute de l'employeur (**Soc., 21 décembre 1977, n° 76-40.474, Bull.n°726**).

La salariée qui ne se présente pas à son travail à l'issue d'un arrêt maladie (hors hypothèse de la maladie professionnelle et de la nécessité d'une visite de reprise) ne peut prétendre au paiement du salaire (**Soc., 17 novembre 2015, n° 14-18.700**).

Dans la mesure où le contrat de travail repose sur l'exécution d'une prestation de travail en contrepartie d'une rémunération, l'employeur lui-même est tenu de fournir le travail convenu au salarié.

Le salarié qui se maintient à la disposition de l'employeur qui ne lui fournit aucun travail est en droit de prétendre au versement du salaire :

Soc., 17 octobre 2000, n° 98-42.062, Bull. n° 325

Attendu que l'employeur fait encore grief à l'arrêt de l'avoir condamné au paiement d'un rappel de salaires et de l'indemnité de congés payés afférente, alors, selon le moyen, que toute décision de justice doit être motivée ; qu'ayant constaté que le salarié reconnaissait n'avoir pas travaillé du 18 au 31 juillet 1994, la cour d'appel qui affirme que ce fait est imputable à l'employeur, le salarié attendant une régularisation de sa situation étant donc resté pendant ce laps de temps à la disposition de son employeur, pour décider de faire droit à la demande de salaire correspondant à cette période, sans relever aucun fait de nature à établir que la situation était imputable à l'employeur, a violé l'article 455 du nouveau Code de procédure civile ;

Mais attendu que la cour d'appel, qui a constaté que le salarié avait été embauché le 18 juillet 1994 et s'était tenu à la disposition de l'employeur, ce dont il résultait que ce dernier avait manqué à son obligation de lui fournir du travail, a motivé sa décision ; que le moyen n'est pas fondé ;

L'employeur est tenu de fournir du travail au salarié, mais peut, dans l'exercice de son pouvoir de direction, changer ses conditions de travail et lui confier une autre activité que celle prévue par le contrat de travail, à la condition que celle-ci corresponde à sa qualification (Soc., 10 mai 1999, n° 96-45.673, Bull. n° 199 ; Soc., 10 octobre 2000, n° 98-41.358, Bull. n° 316 ; Soc., 9 avril 2002, n° 99-45.155, Bull. n° 123).

L'employeur peut par ailleurs suspendre le contrat de travail, dans l'hypothèse où le permis de conduire est indispensable à l'activité du salarié :

Soc., 27 janvier 2009, n° 07-44.474

Attendu que pour condamner l'employeur à verser des sommes au salarié en raison d'une mise à pied abusive pour la période du 13 octobre au 29 novembre 2004, l'arrêt retient que la mesure ordonnée par l'employeur le 13 octobre 2004 à la suite du retrait administratif du permis de conduire de M. D... est abusive au motif qu'elle a été qualifiée de suspension alors qu'elle constituait une sanction ;

Qu'en se déterminant ainsi, par des motifs inopérants, alors qu'elle constatait que le permis de conduire était nécessaire à l'exercice effectif de l'activité du salarié, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations ;

Et dans cette hypothèse, le salarié ne peut donc prétendre au paiement du salaire :

Soc., 13 mars 2013, n° 11-21.017 (pourvoi sur l'arrêt de CA après cassation)

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de rejeter sa demande tendant au paiement des salaires durant la suspension du contrat de travail, alors selon le moyen, que dans ses écritures d'appel, M. D... faisait valoir que le permis de conduire n'était pas indispensable à l'exercice de ses fonctions, dès lors qu'entre le 21 septembre, date du retrait, et le 13 octobre, date de la suspension du contrat de travail, il avait effectivement travaillé (conclusions p. 10, al. 4 et suivants) ; qu'en omettant de répondre à ces conclusions, la cour d'appel a méconnu les exigences de l'article 455 du code de procédure civile ;

Mais attendu que la cour d'appel, qui a constaté que le permis de conduire était nécessaire à l'exercice effectif de l'activité professionnelle du salarié, n'était pas tenue de répondre à des conclusions que ses constatations rendaient inopérantes ; que le moyen n'est pas fondé ;

L'arrêt attaqué

Il résulte des constatations de l'arrêt que le salarié a été privé de son véhicule en mai 2012 (à la suite d'une saisie). L'employeur lui a confié d'autres tâches jusqu'en septembre 2012 puis a suspendu son contrat de travail à compter du 18 septembre 2012 en lui laissant un délai au 31 décembre pour se procurer un véhicule. Le salarié a été convoqué à l'entretien préalable au licenciement le 8 janvier 2013 et licencié le 12 février 2013.

Le salarié soutenait devant la cour d'appel que la suspension du contrat de travail prononcée par l'employeur était illégale et abusive, et réclamait donc le paiement du salaire pendant cette période.

La cour d'appel, pour retenir le réel et sérieux du licenciement, a relevé que le salarié se trouvait dans l'impossibilité de remplir ses fonctions de distributeur, et que *la circonstance selon laquelle il a été affecté pendant quelques temps à des tâches différentes ne saurait lui permettre de se prévaloir d'une obligation de l'entreprise de le reconvertir.*

Mais pour condamner l'employeur à payer au salarié un rappel de salaire d'octobre 2012 au 12 février 2013, la cour d'appel a retenu *qu'il appartenait à l'employeur soit de lui fournir du travail, fût-ce autre chose que de la distribution, ainsi qu'il l'avait d'ailleurs fait pendant plusieurs mois, soit de le licencier aux fins de lui permettre de bénéficier des allocations chômage, la suspension de son contrat de travail ayant conduit le salarié à être privé de subsides pendant plusieurs mois.*

5 - Orientation proposée : FR3