



N° T1715379

Décision attaquée : 7 octobre 2015 de la cour d'appel de Versailles

M. X... Y...

C/

Sté Adrexo

Anne-Marie Grivel, avocat général

**AVIS
de l'avocat général**

L'employeur peut-il licencier un salarié pour un fait personnel, en l'espèce la perte de son véhicule, et suspendre le paiement du salaire avant le licenciement dans l'attente de l'éventuelle régularisation de la situation par le salarié ? Telles sont les questions posées par le pourvoi principal du salarié et le pourvoi incident de l'employeur dans cette affaire.

Pour répondre à l'une et l'autre de ces questions, il convient d'abord de s'interroger sur l'imputabilité au salarié d'un manquement contractuel. Or en l'espèce, l'article 8 du contrat de travail prévoyait que *"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."*

On sait qu'un fait de la vie personnelle occasionnant un trouble dans l'entreprise ne peut justifier un licenciement disciplinaire (Soc.14 mai 1997, n°94-45.473, Bull. n°175 ; Soc.16 décembre 1997, n°95-41.326, Bull. n°441 ; Soc.23 juin 2009, n°07-45.256, Bull. n°160) sauf s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail (Soc. 27 mars 2012, n°10-19.915, Bull. n°106 ; Soc.20 décembre 2017, n°16-14179). Tel est bien le cas en l'espèce, ce que relève la cour d'appel et qui la dispense de rechercher s'il existe un trouble objectif puisque la lettre de licenciement se situe sur un autre terrain. D'où la 1^{ère} branche du moyen du pourvoi principal du

salarié qui s'attaque à la stipulation même du contrat de travail. Toutefois, elle ne saurait prospérer car la prévision d'une cause de licenciement qu'elle comporte n'est pas automatique mais éventuelle ("*qui pourra, le cas échéant*") et la lettre de licenciement elle-même n'en fait pas une application automatique mais relève également qu'il a été accordé au salarié un délai raisonnable pour pouvoir trouver un autre véhicule, que lors de l'entretien préalable celui-ci a indiqué ne pas pouvoir indiquer une date d'acquisition d'un autre véhicule, et que la société ne dispose pas d'un autre poste adapté à sa situation. Enfin, la clause litigieuse a été justement appliquée par la cour d'appel, qui ne pouvait en aucun cas la considérer comme la liant et qui devait vérifier si la cause prévue contractuellement constituait bien une cause réelle et sérieuse de licenciement, ce qu'elle a fait, si bien que la critique de la 1^{ère} branche n'est pas fondée et celle de la 2nde branche est inopérante.

Je suis donc au **rejet du pourvoi principal du salarié.**

S'agissant du pourvoi incident de l'employeur, je considère qu'il existe une contradiction entre les motifs relatifs à l'existence d'une cause réelle et sérieuse de licenciement ("*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...il ne saurait se prévaloir d'une obligation de l'entreprise de le reconverter*"), et ceux relatifs à la demande de rappel de salaire pour la période de suspension du contrat de travail du 18 septembre 2012 au 13 février 2013, qui imposent à l'employeur de fournir du travail au salarié, donc nécessairement un autre travail ("*fût-ce autre chose que de la distribution*" relève d'ailleurs l'arrêt) puisque l'intéressé ne pouvait plus exercer sa fonction. Or, dès lors que la possession d'un véhicule constituait une condition impérative pour pouvoir effectuer son travail, l'impossibilité dans laquelle se trouvait le salarié d'effectuer sa prestation lui était imputable, et la jurisprudence de la chambre autorise alors le non-paiement du salaire (Soc.13 mars 2013, n°11-21.017 ; Soc.27 janvier 2009, n°07-44474). Il ne peut être fait référence au fait que le salarié s'est tenu à la disposition de son employeur dès lors que cette situation n'est retenue que lorsque le salarié est en disposition d'exécuter sa prestation contractuelle et qu'il ne l'exécute pas du fait de l'employeur, ce qui n'est précisément pas le cas en l'espèce.

Notons que la chambre raisonne de la même manière lorsque la non-exécution du préavis est imputable au salarié même en l'absence de faute grave du salarié (soc.4 avril 2006, bull n°133, repris par cass.soc.17 juillet 2007, n°06-42.935, soc.28 octobre 2009, n°08-43123 ; 21 avril 2010, pourvoi n° 09-40.912 : "*le refus du salarié de poursuivre l'exécution de son contrat de travail en raison du simple changement des conditions de travail décidé par l'employeur dans l'exercice de son pouvoir de direction le rendait responsable de l'inexécution du préavis qu'il refusait d'exécuter aux nouvelles conditions*")

Je suis donc à la **cassation sur le pourvoi incident de l'employeur.**