

Cour de cassation

Chambre sociale

Audience publique du 28 novembre 2018

N° de pourvoi: 17-15.379

ECLI:FR:CCASS:2018:SO01736

Publié au bulletin

Cassation partielle

M. Huglo (conseiller doyen faisant fonction de président), président

SCP Gadiou et Chevallier, SCP Rocheteau et Uzan-Sarano, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. Y... a été engagé le 6 février 2006 par la société Adrexo en qualité de distributeur ; qu'à compter du mois de mai 2012, il n'a plus disposé de son véhicule automobile ; que le salarié a été licencié le 12 février 2013 ;

Sur le moyen unique du pourvoi principal du salarié :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de ses demandes au titre du licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen :

1°/ 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°/ 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 M. 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 ;

Mais attendu que la cour d'appel, s'en tenant aux termes de la lettre de licenciement, a constaté que le salarié avait manqué aux obligations résultant de son contrat de travail, qui lui imposait de disposer d'un véhicule, et que ce manquement rendait impossible la poursuite de ce contrat ; que le moyen, qui manque en fait en sa première branche, est inopérant en sa seconde ;

Mais sur le moyen unique du pourvoi incident de l'employeur :

Vu l'article L. 1221-1 du code du travail, ensemble l'article 1134 du code civil dans sa rédaction applicable en la cause ;

Attendu que pour condamner l'employeur à payer au salarié un rappel de salaire d'octobre 2012 au 12 février 2013, l'arrêt retient qu'il appartenait à l'employeur soit de fournir du travail au salarié, fût-ce autre chose que de la distribution, soit de le licencier ;

Attendu, cependant, que lorsqu'un salarié n'est pas en mesure de fournir la prestation inhérente à son contrat de travail, l'employeur ne peut être tenu de lui verser un salaire que si une disposition légale, conventionnelle ou contractuelle lui en fait obligation ;

Qu'en statuant comme elle a fait, alors qu'il résultait de ses constatations que la possession d'un véhicule était exigée par le contrat de travail, qu'elle était nécessaire à l'activité professionnelle du salarié et que ce dernier, du fait qu'il ne disposait plus d'un véhicule automobile à la suite d'une saisie-attribution, était dans l'impossibilité d'exécuter sa prestation de travail, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il condamne la société Adrexo à payer à

M. Y... les sommes de 1987,84 euros et 198,78 euros au titre du rappel de salaire d'octobre 2012 au 12 février 2013 et des congés payés afférents, l'arrêt rendu le 7 octobre 2015, entre les parties, par la cour d'appel de Versailles ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Versailles, autrement composée ;

Condamne M. Y... aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-huit novembre deux mille dix-huit. MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyen produit au pourvoi principal par la SCP Gadiou et Chevallier, avocat aux Conseils, pour M. Y....

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué, confirmatif de ce chef, d'AVOIR débouté le salarié de sa demande aux fins de faire constater que son licenciement était sans cause réelle et sérieuse et à voir son employeur condamné à lui payer une certaine somme à titre d'indemnité ;

AUX MOTIFS QUE selon l'article L.1235-1 du code du travail, en cas de litige relatif au licenciement, le juge à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties, au besoin après toutes mesures d'instruction qu'il estime utiles ; si un doute subsiste, il profite au salarié ; Qu'ainsi, l'administration de la preuve en ce qui concerne le caractère réel et sérieux des motifs du licenciement n'incombe pas spécialement à l'une ou l'autre des parties, l'employeur devant toutefois fonder le licenciement sur des faits précis et matériellement vérifiables ; Qu'en l'espèce, la lettre de licenciement, qui fixe les limites du litige, est ainsi rédigée : « En date du 5 Septembre 2012, monsieur B..., 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 suspensions 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 par défaut de

véhicule rendant impossible l'exécution de votre contrat de travail. Le présent licenciement interviendra dès réception de la présente comme étant entendu que vous n'êtes pas en mesure d'effectuer votre préavis ; celui-ci ne sera donc pas rémunéré (

) » ; Que Monsieur Y... soutient que son licenciement est dénué de cause réelle et sérieuse, le motif tiré de l'absence de véhicule ne pouvant fonder le licenciement, sachant qu'il pouvait et avait d'ailleurs effectué d'autres tâches que la distribution proprement dite ; Que la société ADREXO rétorque que la possession d'un véhicule est une obligation contractuelle résultant tant de la convention collective que du contrat de travail du salarié ; que monsieur Y... privé de son véhicule se trouvait dans l'impossibilité d'exécuter ses fonctions de distributeur ; que ce n'est qu'à titre exceptionnel et temporaire qu'on lui a confié la préparation de poignées de documents publicitaires ; que la situation n'ayant pas évolué, son contrat de travail a été suspendu pour lui laisser le temps d'acquérir un nouveau véhicule ; que l'intéressé ayant confirmé par courrier le 19 octobre 2012 qu'il n'en avait toujours pas, la société s'était trouvée contrainte de le licencier ; Qu'il résulte de l'article 8 du contrat de travail de monsieur Y... produit aux débats 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 de 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 » ; Que Monsieur Y... ne conteste 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 ; 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 convertir ; 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 ;

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 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. Moyen produit au pourvoi incident par la SCP Rocheteau et Uzan-Sarano, avocat aux Conseils, pour la société Adrexo.

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR condamné la société ADREXO à verser à M. Y... les sommes de 1987, 84 euros au titre de rappel de salaire d'octobre 2012 au 12 février 2013, et de 198, 78 euros au titre des congés payés afférents,

AUX MOTIFS QUE M. Y... soutient que la suspension de son contrat de travail du 18 septembre 2012 au 13 février 2013 est illégale et abusive et que l'employeur lui est redevable de son salaire sur cette période ; que la société Adrexo rétorque qu'il n'a effectué aucune prestation de travail pendant cette période, que la suspension de son contrat résultait des dispositions conventionnelles de l'accord d'entreprise et de son contrat de travail et qu'aucun texte légal n'interdit la suspension du contrat de travail en application des stipulations contractuelles convenues entre les parties ; que la cour observe cependant qu'il appartenait à l'employeur soit de lui fournir du travail, fût-ce autre chose que la distribution, ainsi qu'il l'avait d'ailleurs fait pendant plusieurs mois, soit de le licencier aux fins de lui permettre de bénéficier de l'allocation chômage, la suspension de son contrat ayant conduit le salarié à être privé de subsides pendant plusieurs mois ;

ET AUX MOTIFS ADOPTES QUE la suspension du contrat en l'espèce n'est pas prévue parmi les causes suspensives du contrat de travail permises par la loi ; que M. Y... devait, a minima, être rémunéré pour 47, 60 heures au taux horaire de 9, 43 euros.

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 reconvertir ; 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. **Publication :**

Décision attaquée : Cour d'appel de Versailles , du 7 octobre 2015