

Licenciement suite à une suspension de permis de conduire



Licenciement suite à une suspension de permis de conduire

L'arrêt 282 FS-D de la Cour de cassation du 28/2/2018 suite au pourvoi 17-11.334 souligne qu'à l'occasion d'un licenciement fondé sur la suspension du permis de conduire, l'employeur n'est pas tenu de verser au salarié une indemnité compensatrice de préavis.

Dans cette affaire, un technicien d'intervention s'était vu infliger une suspension de son permis de conduire à la suite d'un excès de vitesse commis dans l'exercice de ses fonctions.

Il est licencié pour cause réelle et sérieuse.

Dans son pourvoi en cassation, il reproche à la cour d'appel de Versailles de lui avoir refusé le versement d'une indemnité de préavis et des congés payés afférents. Il rappelle que seule la faute grave peut le priver de son droit à préavis, ou à indemnité compensatrice s'il ne l'exécute pas (article L. 1234-5 du code du travail).

La cour d'appel, en constatant que le licenciement reposait simplement sur une cause réelle et

sérieuse, aurait dû lui accorder les indemnités qu'il réclamait. De plus, le salarié souligne que l'employeur est tenu de payer l'indemnité compensatrice de préavis lorsque l'impossibilité d'exécuter ce préavis n'est pas le fait du salarié. Il estime être dans cette situation, puisque son employeur avait refusé de le reclasser temporairement "*sur l'un des postes de mécanicien atelier disponibles*". L'impossibilité d'exécuter le préavis était donc, selon lui, le fait de son employeur.

La Cour de cassation n'est pas de cet avis. Elle retient que le permis de conduire était nécessaire à l'activité professionnelle du salarié. Ce dernier ne disposant plus de son permis de conduire, il était dans l'impossibilité d'exécuter sa prestation de travail, "*y compris durant la période de préavis* ». L'employeur n'avait donc pas à verser au salarié une indemnité compensatrice de préavis.

Par ailleurs, la Cour s'est déjà prononcée sur l'existence d'une obligation de reclasser temporairement le salarié dont le permis de conduire est suspendu. Ainsi, dès 1980, elle affirmait que l'entreprise n'a pas l'obligation de conserver à son service le salarié privé temporairement de son permis de conduire, et qu'elle n'est pas tenue non plus de proposer au salarié un poste de remplacement (arrêt du 19 novembre 1980).

Plus récemment, elle a rejeté le pourvoi d'un salarié qui estimait que son employeur aurait dû appliquer "*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*" plutôt que de le licencier (arrêt du 1er avril 2009).