



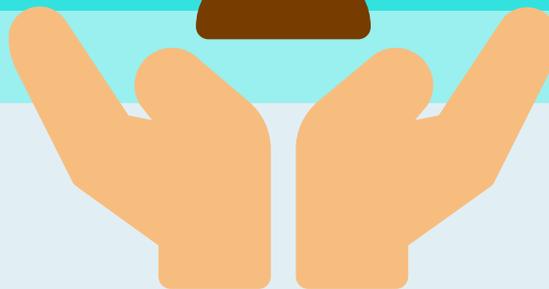
**LABRUGERE**  
Avocat

Avocat au Barreau de Lyon  
Droit du travail - Droit de la sécurité sociale  
07 49 98 20 89  
[f.labrugere@labrugere-avocat.fr](mailto:f.labrugere@labrugere-avocat.fr)

L'ARRÊT  
DE  
LA SEMAINE



**CA NIMES, 03/10/2024,  
RG n° 22/02489 :  
Le licenciement fondé sur  
l'absence de permis de  
conduire**



## Rappel des faits



Un salarié a été engagé en qualité **d'ouvrier miroitier**. Dans l'exercice de ses fonctions, il était amené à se déplacer avec **le véhicule** de l'entreprise afin d'assurer ses prestations.

L'employeur s'est vu opposer un **refus**, de la part de son assurance, de poursuivre la garantie en cas de sinistre occasionné par son salarié avec le véhicule de l'entreprise, au motif que ce dernier ne serait pas **titulaire** du permis de conduire B.

Le salarié a, finalement, fait l'objet d'un licenciement pour cause réelle et sérieuse, licenciement qu'il a contesté devant les **juridictions prud'homales**.



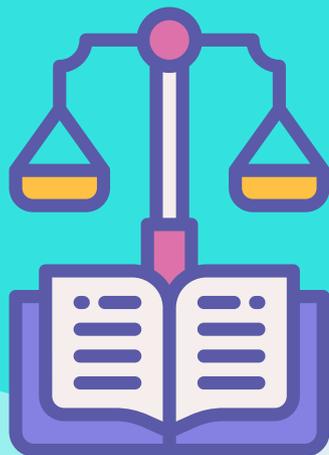
# Règles de droit



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 de son contrat de travail.

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 saurait être regardé comme une méconnaissance par l'intéressé de ses obligations découlant de son contrat de travail (**Cass. soc., 03 mai 2011, n° 09-67.464**).

Un licenciement pour **motif disciplinaire** ne peut donc pas être prononcé dans cette hypothèse.



## Motifs de la décision



Après avoir rappelé les règles précitées, la Cour d'appel énonce que lorsque le salarié est dans l'impossibilité d'exécuter son travail, **aucune obligation** n'est faite à l'employeur de proposer un autre emploi au salarié, sauf dans certains cas prévus par la loi, notamment en matière de reclassement pour inaptitude.

Dans cette hypothèse, l'employeur est en droit de suspendre son contrat de travail et **de suspendre** le paiement des salaires.

L'employeur ne peut être tenu de verser une rémunération que si une **disposition** légale, conventionnelle ou contractuelle lui en fait obligation.

Au cas d'espèce, elle relève **qu'aucune clause** du contrat de travail liant les parties imposait que le salarié soit titulaire du permis B.

Or, la Cour d'appel constate qu'il n'est pas établi par l'employeur que le permis de conduire était **indispensable** à l'accomplissement des missions confiées au salarié.

La circonstance qu'il ait accepté après son embauche de se rendre chez des clients **ne suffit pas** à établir que la possession d'un permis B est indispensable à la poursuite de la relation salariale.

Ainsi, pour la Cour, le licenciement prononcé pour ne pas avoir justifié de la détention d'un permis B est **dénué de cause réelle et sérieuse**, de sorte qu'elle accorde au salarié des dommages et intérêts à ce titre.

