

LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL – Enonciation de motifs de nature différente – Pluralité des motifs possible dès lors qu'ils procèdent de faits distincts et à condition que l'employeur ait respecté les règles de procédure applicable à chacune des causes énoncées.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 23 septembre 2003
S. contre D.

Attendu que Mme S. a été embauchée, le 4 janvier 1985, par M. D., avocat, en qualité de secrétaire, puis promue assistante juridique, en janvier 1998 ; qu'elle a subi un arrêt de travail pour maladie, du 19 mai au 19 novembre 1998, à la suite duquel le médecin du travail l'a déclarée inapte à son poste de travail, le 16 novembre 1998 ; que, le 16 décembre 1998, la salariée a été licenciée, d'une part, pour diverses fautes graves telles que le refus de se conformer à la discipline, aux règles et aux usages de la profession, un manque de discrétion dans le traitement des dossiers de nature à porter préjudice à la réputation du cabinet, des fautes professionnelles commises dans la gestion des dossiers qui lui étaient confiés, ainsi que le fait de ne pas avoir, d'intention délibérée, prévenu l'employeur de son arrêt de travail pour maladie, d'autre part, pour inaptitude à son poste de travail ; que contestant le bien-fondé de ce licenciement, elle a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes ;

Sur le premier moyen :

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt attaqué (Besançon, 17 novembre 2000) de l'avoir déboutée de sa demande de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen :

1°) que la faute grave qui prive la salariée des indemnités de licenciement et de préavis est exclusive de la cause de licenciement fondée sur l'inaptitude physique de la salariée ; que la Cour d'appel, dès lors, qu'elle avait constaté que la salariée avait été licenciée sans indemnités de licenciement et de préavis, ne pouvait retenir que le licenciement reposait sur un motif réel et sérieux lié à l'inaptitude physique ; que la Cour d'appel qui n'a pas tiré de la lettre de licenciement du 16 décembre 1998 qui privait la salariée de ses indemnités de licenciement et de préavis les conséquences qui en résultaient, ne pouvait pas se prévaloir du motif lié à l'inaptitude physique

pour retenir le bien-fondé du licenciement après avoir écarté les motifs liés à la faute grave ; qu'en affirmant qu'aucune disposition de la loi n'empêchait l'employeur d'énoncer deux motifs ressortissant de deux procédures distinctes et incompatibles entre elles, elle a violé l'article L 122-14-3 du Code du travail ;

2°) que, et subsidiairement, la Cour d'appel de Besançon, dès lors qu'elle relevait que la lettre de licenciement énonçait deux motifs de rupture, et que ceux-ci relevaient de deux procédures distinctes et inconciliables, d'une part, une procédure disciplinaire exclusive des indemnités de préavis et de licenciement, et d'autre part, une procédure pour inaptitude physique insusceptible de priver la salariée de celles-ci, devait à tout le moins, rechercher quelle avait été l'intention prédominante de l'employeur ; qu'en l'espèce, il est incontestable que le motif déterminant pour l'employeur était de nature disciplinaire en ce qu'il procédait exclusivement de la faute grave de la salariée puisqu'il l'avait privée du paiement des indemnités de licenciement et de préavis ; qu'il s'est trouvé, dès lors, en totale contradiction avec ce motif en invoquant à la fin de sa lettre de licenciement un licenciement pour inaptitude physique n'ayant aucun rapport de causalité avec les motifs précédemment invoqués ; que Mme S. ne pouvait, à la lecture de sa lettre de licenciement, que douter du rapport de cause à effet des griefs énoncés avec le congédiement ; qu'il appartient aux juges de rechercher que soit établie tant la réalité et la matérialité des motifs invoqués par l'employeur que l'influence déterminante qu'ils ont exercé sur la décision prise par l'employeur pour congédier son salarié ; qu'en s'abstenant de procéder à cette recherche que l'énoncé même de la lettre de licenciement rendait indispensable, la Cour d'appel n'a pas donné de base légale à

sa décision au regard de l'article L. 122-14-3 du Code du travail ;

3°) que la lettre de licenciement visait deux motifs de rupture relevant de deux procédures distinctes et inconciliables dans leurs effets ; que la faute prive la salariée de l'indemnité de licenciement et de l'indemnité de préavis, alors qu'au contraire la procédure pour inaptitude physique ne prive pas la salariée du versement de ces indemnités, que l'énonciation de ces deux motifs exclusifs l'un de l'autre dans la lettre de rupture équivaut à priver cette lettre de tout motif ; que la Cour d'appel qui n'a pas tiré les conséquences du manquement de l'employeur à l'obligation de motiver la lettre de licenciement, prévue à l'article L. 122-14-2 du Code du travail a par conséquent violé ce texte ;

Mais attendu que l'employeur, à condition de respecter les règles de procédure applicables à chaque cause de licenciement, peut invoquer dans la lettre de licenciement des motifs différents de rupture inhérents à la personne du salarié, dès lors qu'ils procèdent de faits distincts ; qu'en conséquence, c'est à bon droit que la Cour d'appel, après avoir écarté le motif de la lettre de licenciement fondé sur des fautes graves de la salariée, s'est prononcée sur celui tiré de l'inaptitude physique de cette dernière ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi.

(MM. Sargos, prés. - Liffra, rapp. - Duplat, av. gén. - SCP Laugier et Caston, av.)

NOTE.

Lorsque l'article L. 122-14-2 du Code du travail fait obligation à l'employeur de motiver la lettre de licenciement, il vise "*le ou les motifs de licenciement*". Cette rédaction implique que la lettre de licenciement peut comporter plusieurs motifs.

Ces motifs peuvent correspondre à des faits de même nature obéissant aux mêmes règles quant à leur établissement et leurs effets. Que le juge en retienne un, plusieurs ou tous, la solution restera la même. La question se complique lorsque les motifs énoncés sont de nature différente. Une telle pluralité est-elle valable ?

Dans l'arrêt ci-dessus rapporté, la Cour de cassation répond à cette question de façon positive. Elle impose cependant :

- que les motifs invoqués reposent sur des faits distincts,
- que la procédure applicable à chacun des motifs ait été respectée.

En l'occurrence, étaient invoquées des fautes graves et l'inaptitude physique à l'emploi. Cette dualité mettait en cause le respect, d'une part, de la procédure disciplinaire (article L. 122-40 CT) et d'autre part celle applicable à la constatation de l'inaptitude (article L. 122-24-4 CT).

Si l'énonciation de plusieurs motifs est ainsi possible, lequel d'entre eux doit être retenu par le juge pour apprécier la régularité du licenciement ?

La Cour de cassation ne s'exprime pas clairement sur ce point. Elle se borne à constater qu'après avoir écarté le motif tiré de prétendues fautes graves, les juges du fond ont retenu celui de l'inaptitude physique, ce qu'elle approuve.

Il en résulte implicitement que le licenciement est régulier dès lors qu'un seul des motifs invoqués est réel et sérieux. En l'espèce on doit donc supposer que les règles de procédure applicables avaient été respectées dans chaque cas et celles concernant la constatation de l'inaptitude physique confirme celle-ci.

La validité d'un seul des motifs est donc suffisante pour causer le licenciement. A la limite, dès lors qu'un seul motif est valide, point besoin d'examiner les autres.

Une telle démarche n'est pas sans danger. Elle peut encourager les employeurs à invoquer une pluralité de motifs en espérant que sur la quantité un seul suffira à justifier le licenciement auquel ils veulent parvenir.

Il appartient donc aux magistrats de ne pas se laisser prendre et vérifier si les conditions suivies par la Cour de cassation à la pluralité des motifs se trouvent réunies.