

## **LICENCIEMENT : CUMUL DES MOTIFS ENTRAÎNANT DES PROCÉDURES DIFFÉRENTES**

### *Décision de la Cour de cassation*

*Cour de cassation – Chambre sociale  
Décision n°01-41.478  
Arrêt n°2098 du 23 septembre 2003*

Dans un arrêt du 23 septembre 2003, la Cour de Cassation autorise l'employeur à invoquer plusieurs motifs dans la lettre de rupture, même si ces motifs entraînent des procédures différentes de licenciement, sous réserve que les règles de procédure applicables à chaque cause de licenciement soient respectées.

### **I. CUMUL DES MOTIFS DE LICENCIEMENT**

Si le Code du travail prévoit la possibilité de cumul des motifs de licenciement dans son article L.122-14-2 (« l'employeur est tenu d'énoncer le ou les motifs du licenciement dans la lettre de licenciement ») on peut se demander si ce cumul est possible lorsqu'il implique des procédures de licenciement différentes.

En l'espèce, une assistante juridique a été licenciée par son employeur non seulement pour diverses fautes graves (refus de se conformer à la discipline, aux règles et aux usages de la profession, manque de discrétion dans le traitement des dossiers de nature à porter préjudice à la réputation du cabinet, fautes professionnelles commises dans la gestion des dossiers qui lui étaient confiés, ne pas avoir délibérément prévenu l'employeur de son arrêt de travail pour maladie) entraînant la même procédure de licenciement mais aussi pour inaptitude à son poste de travail correspondant à une procédure différente.

### **II. CONDITIONS REQUISES**

La Cour de cassation rejoint la décision de la Cour d'appel, « 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 ; » et rejette donc le pourvoi de la requérante.

En conséquence, un salarié, déclaré inapte et contre lequel on invoque une faute grave indépendante de son état de santé, peut être licencié sans indemnités de licenciement ni de préavis.

### ***Commentaires***

- 1) Seuls des faits distincts peuvent constituer autant de motifs de licenciement : un même grief ne saurait, par exemple, être à la fois qualifié d'insuffisance professionnelle et de faute.
- 2) Les différents motifs de licenciement énoncés doivent être inhérents à la personne, ce qui exclut le cumul d'un motif personnel et d'un motif économique.
- 3) Il appartient aux juges de rechercher quelle est la cause « première et déterminante » du licenciement qui doit être retenue.