

« Toulouse Capitole Publications » est l'archive institutionnelle de
l'Université Toulouse 1 Capitole.

PLURALITÉ DE MOTIFS DANS UNE LETTRE DE LICENCIEMENT

MARIE-CÉCILE AMAUGER-LATTES

Référence de publication : Recueil Dalloz 2004 p.102

Pour toute question sur Toulouse Capitole Publications,
contacter portail-publi@ut-capitole.fr

PLURALITÉ DE MOTIFS DANS UNE LETTRE DE LICENCIEMENT

Depuis que la loi impose à l'employeur d'énoncer le ou les motifs du licenciement dans la lettre de licenciement, la jurisprudence a toujours fait preuve d'une grande sévérité dans la sanction de l'obligation. Refusant d'analyser l'absence de motif comme une simple irrégularité procédurale, la Chambre sociale de la Cour de cassation considère au contraire que cette carence équivaut à une absence de cause réelle et sérieuse devant être sanctionnée comme telle. Bien plus, lorsque l'employeur négligent énonce ses griefs de manière imprécise, la jurisprudence assimile cette imprécision à l'absence de motif, alors même qu'il serait établi que le salarié ne pouvait ignorer ou se tromper sur le fondement de son licenciement (Cass. soc. 29 nov. 1990, D. 1991, IR p. 3 ; RJS 1/91, n° 19 ; Cass. ass. plén. 27 nov. 1998, 2 arrêts, D. 1999, IR p. 11 ; Dr. soc. 1999, p. 19).

Dans ce contexte d'intransigeance, on ne peut manquer de voir dans l'arrêt du 23 sept. 2003 la marque d'un certain infléchissement de la jurisprudence, dans la mesure où il autorise l'employeur à énoncer dans la lettre de licenciement des motifs différents et, surtout, n'exclut pas que l'absence de fondement des uns permette de justifier la rupture par un autre. Ainsi, même si les fautes graves énoncées dans la lettre de licenciement ne pouvaient justifier le congédiement de la salariée, les juges pouvaient conclure à l'existence d'une cause réelle et sérieuse de licenciement tirée de son inaptitude physique, également visée dans la lettre. La solution n'est cependant pas sans risque, aussi la Cour de cassation s'efforce-t-elle, dans son arrêt, de poser des garde-fous sur la pertinence et l'efficacité desquels il convient de s'interroger.

C'est ainsi tout d'abord que si l'employeur peut invoquer plusieurs motifs dans la lettre de licenciement, ces motifs doivent être inhérents à la personne du salarié. Les différents motifs doivent ensuite procéder de faits distincts. Enfin, l'employeur doit avoir respecté les règles de procédure applicables à chaque cause de licenciement.

I - Des motifs inhérents à la personne du salarié

Le cumul entre un motif personnel et un motif économique demeure donc exclu et les solutions antérieurement consacrées par la jurisprudence ne sont pas remises en cause par cet arrêt. Ainsi, lorsque les causes économiques et personnelles énoncées dans la lettre de licenciement n'ont aucun lien entre elles, il convient de ne prendre en compte que « la cause déterminante », celle qui a été prépondérante, sauf cas de l'inaptitude professionnelle (Cass. soc. 14 mars 2000, D. 2000, IR p. 106 ; RJS 5/2000, n° 526). En revanche, lorsqu'elles sont liées entre elles, c'est par rapport à « la cause initiale », celle qui est apparue la première et dont découle l'autre motif, que doit être apprécié le bien-fondé du licenciement (J. Péliissier, La cause économique du licenciement, RJS 8-9/92, Chron. p. 527 ; J. Péliissier, A. Supiot et A. Jeammaud, *Droit du travail*, Dalloz, coll. Précis, 2002, n° 428).

On ne peut cependant manquer de s'interroger sur cette exclusion. En effet, si l'on considère que la solution de l'arrêt repose sur la lettre de l'art. L. 122-14-2 c. trav. qui mentionne « le ou les motifs du licenciement », il convient d'admettre que le texte n'envisage aucune exception. De plus, reposant sur des faits distincts, les motifs personnel et économique ne sauraient être considérés comme nécessairement contradictoires et exclusifs l'un de l'autre. Il n'est pas inconcevable qu'un licenciement puisse être justifié, à la fois, par l'inaptitude du salarié ou par sa faute et par la suppression de son emploi liée à des difficultés économiques, de la même manière que la faute du salarié n'est pas exclusive de tout autre motif personnel. Certes, lorsque le licenciement du salarié pour motif économique s'inscrit dans le cadre d'une opération collective, les spécificités du régime juridique applicable exigent sans doute que l'employeur opère un choix du motif dès l'origine. L'argument est cependant beaucoup moins convaincant en cas de licenciement économique individuel dans la mesure où les règles applicables présentent moins de spécificités que celles que conditionne la qualification juridique de certains faits inhérents à la personne du salarié comme celle de faute, *a fortiori* lourde ou grave, ou d'inaptitude professionnelle ou non (*contra*, avis de l'avocat général J. Duplat, RJS 11/2003, p. 863). Dès lors, pourquoi exclure *a priori* la coexistence de motifs personnel et économique ? Cette exclusion ne devrait-elle pas dépendre dans tous les cas de l'incompatibilité des régimes juridiques applicables ?

II - Des motifs procédant de faits distincts

Autrement dit, des faits identiques ne peuvent donner lieu, dans la lettre de licenciement, à des qualifications différentes. La solution n'est pas nouvelle : la jurisprudence décide de manière constante que des faits qualifiés de fautifs par l'employeur ne peuvent justifier le licenciement du salarié pour insuffisance professionnelle (Cass. soc. 9 mai 2000, Bull. civ. V, n° 170 ; D. 2000, IR p. 162). L'employeur doit opter pour une qualification et ce choix le lie, en sorte que si l'employeur se prévaut d'une faute dans la lettre de licenciement, il ne peut plus se situer hors du cadre disciplinaire. Le juge conserve, il est vrai, un pouvoir de contrôle sur cette qualification (Cass. soc. 30 juin 1993, Cah. soc. Barreau Paris, A 47, 2e esp.).

En revanche, plusieurs motifs peuvent être invoqués à l'appui du licenciement dès lors qu'ils correspondent à des faits différents, en l'occurrence, d'une part, des fautes graves, d'autre part, l'inaptitude physique de la salariée et l'impossibilité de la reclasser. Ce qui est notable, c'est que chaque cause conserve alors son autonomie, en sorte que le bien-fondé du licenciement sera apprécié par rapport à chaque motif envisagé séparément. Autrement dit, l'employeur peut proposer différents motifs, le juge devant alors choisir le plus adéquat...

Encore faut-il que l'employeur ait respecté les procédures applicables à chaque cause.

III - Le respect des règles de procédure applicables à chaque cause de licenciement

L'employeur peut invoquer plusieurs motifs dans la lettre de licenciement « à condition de respecter les règles de procédure applicables à chaque cause de licenciement ».

Faut-il en déduire que si l'employeur ne s'est pas strictement conformé aux procédures applicables aux différents motifs, le licenciement sera dépourvu de cause réelle et sérieuse ? La solution serait sans doute excessivement rigoureuse pour l'employeur et irait à l'encontre de l'infléchissement apparemment souhaité par la Cour de cassation. La formule signifie plus probablement que le juge appréciera le bien-fondé du licenciement au vu du ou des seuls motifs dont les obligations

procédurales ont été respectées. Mais peut-on admettre que le juge écarte une cause de licenciement au seul motif d'une irrégularité formelle sanctionnée en tant que telle par le législateur ? Certes, de nombreuses règles procédurales particulières constituent des formalités substantielles dont le non-respect équivaut à une absence de motif. Ainsi en est-il, par exemple, d'une part, en cas de faute, du non-respect des délais de notification de la sanction prévu à l'art. L. 122-41 et de prescription des faits fautifs de l'art. L. 122-43, ou encore, de la saisine du conseil de discipline prévue par la convention collective (Cass. soc. 16 janv. 2001, D. 2001, IR p. 673 ; RJS 4/01, n° 431), d'autre part, en cas d'inaptitude, du défaut de reclassement... Mais ce n'est pas le cas des règles de droit commun, telle que l'obligation de respecter un délai-congé.

Dans l'espèce soumise au juge, les choses étaient relativement simples. L'employeur s'était semblé-t-il conformé aux exigences procédurales des licenciements pour faute grave et pour inaptitude physique non professionnelle. Il faut dire que dans les deux cas le préavis n'était pas dû et, la salariée étant seule dans l'entreprise, l'impossibilité de son reclassement n'était pas discutable. Cependant, il semble bien que ce soit la seule hypothèse où la procédure de licenciement pour faute grave soit compatible avec une autre procédure de licenciement pour motif personnel. Dans les autres cas, le préavis doit être respecté ; or, si c'est le cas, la faute grave ne peut être caractérisée (Cass. soc. 21 nov. 2000, D. 2001, IR p. 176 ; RJS 2/01, n° 176 ; 15 mai 1991, D. 1991, IR p. 149 ; Dr. soc. 1991, p. 513). Mais d'un autre côté, si le non-respect du préavis ne constitue qu'une simple irrégularité de forme, les employeurs ne seront-ils pas tentés d'invoquer de façon systématique la faute grave en sus de tout autre motif inhérent au salarié, le licenciement étant alors, au pire, irrégulier et le salarié pouvant hésiter à agir en justice étant donné l'aléa inhérent à toute action et son intérêt relativement limité dans le cas envisagé.

Mais l'arrêt appelle une autre remarque. Il apparaît excessivement restrictif d'admettre la coexistence de plusieurs motifs de licenciement dès que l'employeur s'est acquitté des seules règles de procédure liées aux différentes causes énoncées. Les différentes qualifications envisageables emportent certes des conséquences procédurales importantes, mais elles influent également sur les droits du salarié. Ainsi, en cas de licenciement pour faute grave, non seulement le salarié n'a pas droit au préavis, mais il est également privé de l'indemnité légale de licenciement. Peut-on

admettre, comme en l'espèce, que le licenciement soit justifié par une autre cause lui ouvrant droit à indemnité, alors que l'employeur a fait prévaloir le motif le plus rigoureux pour le salarié, le contraignant à saisir la justice pour pouvoir être rétabli dans ses droits ? Il est vrai qu'un problème du même ordre se pose lorsque l'employeur invoque la faute grave alors qu'elle n'est que sérieuse. Cependant, dans cette hypothèse, la faute existe ; seule l'appréciation de sa gravité est en cause. La situation nous paraît être différente lorsque la faute n'existe pas.

Dans ces conditions, ne serait-il pas préférable de n'admettre la coexistence des motifs que lorsque leurs régimes juridiques respectifs sont compatibles, ce qui ne nous paraît pas être possible dès lors qu'une faute grave ou lourde est invoquée ?