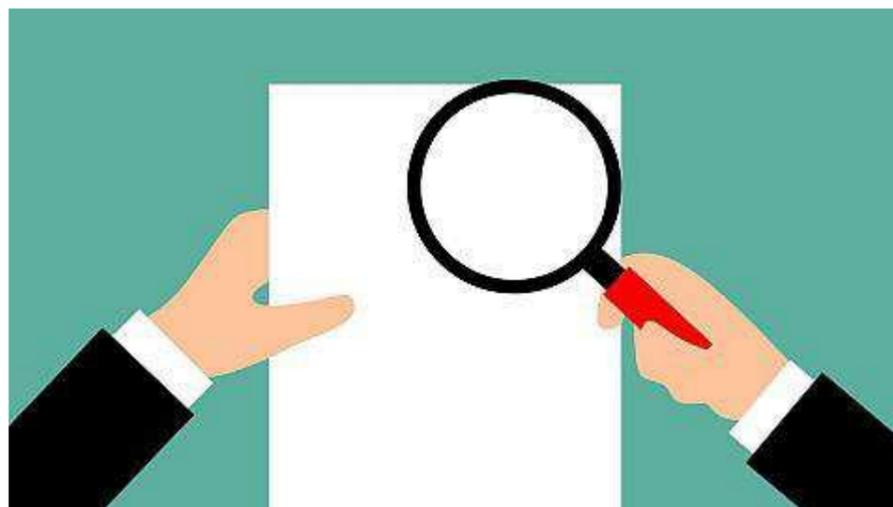


Lettre de licenciement : vigilance, le cumul de motifs est autorisé

CONTRAT DE TRAVAIL Publié vendredi 26 avril 2024 par [Patricia Drevon](#), [Secteur des Affaires juridiques](#)

Un licenciement peut être fondé sur plusieurs motifs comme le rappelle très régulièrement la Cour de cassation. Cela a été notamment le cas dans un arrêt du 3 avril 2024 (Cass. soc., 3-4-24, n°19-10747).

En l'espèce, un assistant de notaire est licencié pour faute grave.



A l'appui du licenciement, l'employeur reproche le non-respect des règles applicables à un acte authentique, ainsi que des erreurs et omissions à la gestion de dossiers confiés au salarié.

Le licenciement est jugé sans cause réelle et sérieuse par les juges en appel au motif que les griefs reprochés au salarié relevaient pour partie de l'insuffisance professionnelle.

L'employeur forme un pourvoi en cassation.

A l'appui du pourvoi, il argue qu'il est loisible à un employeur d'invoquer, dans la lettre de licenciement, des motifs différents de rupture inhérents à la personne du salarié, dès lors que pour chaque motif la procédure est respectée et que chaque motif procède de faits distincts. Il lui est donc permis d'invoquer à la fois des faits disciplinaires et non-disciplinaires.

La Cour de cassation donne raison à l'employeur et affirme par conséquent 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* ».

La Cour casse l'arrêt d'appel, faute pour les juges, de ne pas avoir recherché si les faits non-disciplinaires reprochés au salarié ne constituaient pas une cause réelle et sérieuse de licenciement.

La solution rendue par la Haute juridiction n'est pas nouvelle. Elle est même ancienne, puisqu'elle l'énonce quasiment mot pour mot depuis un arrêt du 23 septembre 2003 (Cass. soc., 23-9-03, n°01-41478). Le cas spécifique du cumul du motif disciplinaire et de l'insuffisance professionnelle a déjà été autorisé dans un arrêt du 21 avril 2022 (Cass. soc., 21-4-22, n°20-14408).

Le juge doit donc analyser si chaque motif peut justifier un licenciement, et n'en écarter aucun.

Attention toutefois à l'excès de zèle, où l'employeur serait tenté de multiplier les

  **ACTUALITÉS DROITS AGIR**

[À propos](#)

[J'adhère](#)

motif doit correspondre à des faits distincts. Il n'est donc pas permis qu'un même fait puisse fonder plusieurs motifs de licenciement.

Il convient, enfin, de rappeler que si le cumul de motifs de licenciement, inhérents à la personne du salarié est autorisé, le cumul motif personnel et motif économique ne l'est pas.

Si une lettre de licenciement vient à énoncer un motif personnel et un motif économique, le juge devra alors se pencher sur la cause première et déterminante du licenciement et apprécier si celle-ci et uniquement celle-ci, constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement (Cass. soc., 3-4-02, n°00-42583).

PATRICIA DREVON

Secrétaire confédérale au Secteur de l'Organisation, des Outre-Mer et des Affaires juridiques

SECTEUR DES AFFAIRES JURIDIQUES

Le secteur des Affaires juridiques apporte une assistance juridique à la Confédération dans sa lecture du droit et dans la gestion des contentieux.

[#Faute grave](#) [#Lettre de licenciement](#) [#Licenciement](#)

Partager cet article :       

Télécharger

PDF **Veille juridique du 22 au 26 avril 2024**
26 avril - PDF - 396.6 kio

Sur le même sujet

DROIT DISCIPLINAIRE

Faute lourde et intention de nuire : nouvelles précisions

Par un arrêt en date du 8 février 2017 (Cass. soc., 8-2-17, n°15-21064, PB), d'une part, les Hauts magistrats rappellent que la faute lourde doit être impérativement caractérisée par l'intention de nuire du salarié et, d'autre part, ils précisent que cette volonté de nuire ne peut se déduire du (...).

DROIT DISCIPLINAIRE

Faute grave et licenciement vexatoire

Le licenciement pour faute grave entraîne le congédiement du salarié avec effet immédiat, sans indemnité de préavis, ni de licenciement. A la différence du licenciement pour faute lourde, la faute grave ne suppose pas l'intention de nuire à l'employeur.

DROIT DISCIPLINAIRE

Gravité de la faute et délai de réaction

Une salariée travaillant dans le secteur des assurances et de la banque, profite de liens amicaux tissés avec une cliente, veuve depuis peu, pour obtenir un certain nombre d'avantages personnels (désignation des fils de la salariée en qualité de bénéficiaire de l'assurance-vie de la cliente, (...)).

Nos partenaires

ACTUALITÉS

Communiqués de FO
Les éditoriaux du secrétaire général
Les communications des secteurs
Les articles de L'InFO militante
Les communiqués des fédérations

FORCE-OUVRIERE.FR

Rechercher sur le site



VOS DROITS

Les Chiffres utiles
Votre Fiche de paye
L'InFO des CSE
Consommation
Vos impôts

AGIR

Nos actions
Les outils syndicaux
La WebTV FO
Entre Militants

NOUS SUIVRE



[Qu'est-ce que FO ?](#)

[Notre organisation](#)

[Adhérer à FO](#)

[Rapports financiers](#)

NOTRE NEWSLETTER

Votre email



© Force Ouvrière 2024 — tous droits réservés

[Contactez FO](#)

[Espace Presse](#)

[Mentions légales](#)

[Plan du site](#)