

Annoncer un licenciement oralement : attention danger !



© 2022 Les Echos Publishing

L'employeur qui envisage le licenciement d'un salarié doit le convoquer à un entretien préalable. S'il prend finalement la décision de le licencier, il doit alors attendre 2 jours ouvrables après cet entretien avant de l'informer de son licenciement par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge.

L'employeur peut-il informer oralement un salarié de son licenciement ? Surtout pas, car tout licenciement verbal est sans cause réelle et sérieuse.

Une nuance, cependant : le licenciement qui est annoncé de vive voix au salarié est valable si l'employeur lui a déjà envoyé la lettre de licenciement par recommandée avec avis de réception. Néanmoins, comme en témoigne une affaire récente, si le fait de prévenir oralement le salarié de son licenciement avant qu'il ne reçoive sa lettre de licenciement peut partir d'une bonne intention, il vaut mieux s'en abstenir en pratique pour éviter tout risque de contentieux.

Ainsi, un employeur avait, le même jour, envoyé par la poste la lettre de licenciement au salarié et lui avait téléphoné pour l'informer de son licenciement et lui demander de ne pas venir travailler le lendemain. Le salarié avait alors prétendu

avoir fait l'objet d'un licenciement verbal.

Saisie du litige, la Cour d'appel avait considéré que le licenciement était verbal, et donc sans cause réelle et sérieuse, car l'annonce du licenciement par téléphone et l'envoi de la lettre par la poste avaient eu lieu le même jour.

Une décision que la Cour de cassation a annulée. En effet, ses juges ont rappelé que la rupture du contrat de travail se situe à la date où l'employeur manifeste sa volonté d'y mettre fin, soit au moment où il expédie la lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Dans cette affaire, la cour d'appel aurait donc dû déterminer à quel moment l'employeur avait posté la lettre de licenciement : avant ou après sa conversation téléphonique avec le salarié. Si c'était avant, le licenciement est valable ; si c'était après, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse.

[Cassation sociale, 28 septembre 2022, n° 21-15606](#)

© 2022 Les Echos Publishing