

Licenciement : pas d'information orale avant la notification écrite !



© 2024 Les Echos Publishing

Pour être valable, un licenciement doit être notifié au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception. En effet, la seule information orale du salarié de son licenciement constitue un licenciement verbal dépourvu de cause réelle et sérieuse. Et il en est de même lorsque l'employeur téléphone au salarié pour l'avertir de son licenciement avant de lui adresser sa notification de licenciement. Peu importe que la notification de licenciement soit envoyée le jour même de l'appel téléphonique...

Dans cette affaire, un employeur avait téléphoné à l'un de ses salariés afin de l'informer de son licenciement. Le même jour, il lui avait adressé sa notification de licenciement par lettre recommandée avec accusé de réception. Le salarié avait alors saisi la justice, estimant avoir fait l'objet d'un licenciement verbal.

Et les juges lui ont donné raison ! Puisque le salarié rapportait bien la preuve de l'appel téléphonique reçu pour l'informer de son licenciement, celui-ci devait être considéré comme un licenciement verbal. Un licenciement verbal que l'employeur ne pouvait pas « rattraper » par l'envoi ultérieur d'une notification de licenciement, même si celle-ci avait été adressée le même jour.

Conséquences : le licenciement verbal étant dépourvu de cause réelle et sérieuse, il donne notamment lieu, pour l'employeur, au paiement de dommages et intérêts au salarié.

[Cassation sociale, 3 avril 2024, n° 23-10931](#)

© 2024 Les Echos Publishing