

Privé d'activité et d'accès à l'entreprise, le salarié est licencié verbalement...



© 2025 Les Echos Publishing

L'employeur qui envisage de licencier un salarié doit le convoquer à un entretien préalable et, le cas échéant, lui adresser une notification de licenciement. Et attention, lorsque l'employeur ne suit pas ces règles, le licenciement peut être qualifié par les juges de « licenciement verbal » et être considéré comme étant sans cause réelle et sérieuse.

Précision : un licenciement est qualifié de verbal lorsque, notamment, l'employeur en informe le salarié sans avoir respecté la procédure de licenciement ou avant l'envoi de la notification de la rupture du contrat de travail.

Restitution des clés, des dossiers... = licenciement verbal

Dans une affaire récente, un directeur d'exploitation en arrêt de travail avait, dès le début de cet arrêt et à la demande de son employeur, restitué son véhicule de fonction ainsi que ses clés et badges de l'entreprise. Mais ce n'est pas tout car il s'était également vu retirer ses dossiers de travail. Ainsi privé de toute activité et de tout moyen d'accès à l'entreprise, il avait considéré que son employeur l'avait licencié verbalement et avait saisi la justice afin d'obtenir

diverses indemnités.

Mais pour les juges d'appel, le salarié n'avait pas fait l'objet d'un licenciement verbal dans la mesure où il avait conservé ses accès informatiques. Ce qui lui avait notamment permis d'adresser plusieurs courriels, avec sa messagerie professionnelle, en se présentant comme « directeur d'exploitation encore à ce jour ».

Ce raisonnement n'a pas été suivi par la Cour de cassation. Pour elle, l'employeur, qui avait demandé au salarié de restituer son véhicule de fonction, ses clés et ses badges, et qui l'avait privé de ses dossiers, avait manifesté sa décision irrévocable de rompre le contrat de travail. C'est pourquoi elle a renvoyé l'affaire devant les juges d'appel, lesquels sont désormais « invités » à requalifier la rupture du contrat en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

[Cassation sociale, 11 juin 2025, n° 23-21819](#)

© 2025 Les Echos Publishing