



2024

Calendrier de l'aveant
Droit social

9



Prévenir par téléphone le salarié, le jour même de l'envoi de sa lettre, peut-il s'analyser en licenciement verbal ?

“Oui”, d'après la Cour de cassation !

Un salarié est licencié pour faute grave par courrier recommandé. Le **jour même**, l'employeur, qui estimait plus convenable de prévenir le salarié de son licenciement, **l'informe, par téléphone**.

La Cour d'appel juge le **licenciement sans cause réelle et sérieuse** au motif que **l'attitude de l'employeur ne supplée pas la lettre de licenciement adressée ultérieurement, même si elle est adressée le même jour**.

La Cour de cassation considère que si **l'annonce orale** du licenciement est faite au salarié **avant** que le courrier de licenciement ne soit **expédié**, la rupture s'assimile à un **licenciement verbal et donc à un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse**.

Cass. soc. 3 avril 2024, n°23-10.931



Employeurs, comment se prémunir de cette situation ?

- ✓ Suivre scrupuleusement la **procédure légale de licenciement (Rendez-vous à la case n°10 pour un rappel des règles en la matière)** ;
- ✓ Eviter d'échanger avec le salarié **avant** la réception de la lettre de licenciement ou la première présentation à son domicile ;
- ✓ Dans le cas où l'employeur souhaite **informer** le salarié à l'oral, il doit impérativement suivre les étapes suivantes :
 - 1 **envoyer la lettre de licenciement** par courrier recommandé,
 - 2 s'assurer d'avoir **un accusé de dépôt du courrier** avec le jour et l'heure de l'envoi,
 - 3 appeler le salarié en **se ménageant la preuve de l'heure de l'appel téléphonique** et de lui préciser, au cours de cet appel, que la lettre de licenciement a déjà été envoyée.





POUR TOUTE QUESTION

Marie-Véronique Lumeau

Avocat au Barreau de Paris

mvlumeau@woogassocies.com

Tel : 01 44 69 25 50

