

Peut-on licencier un salarié par sms ?

Un licenciement en 160 caractères, c'est rapide, c'est moderne... mais est-ce légal ?

La réponse pratique de votre avocat en 3 min chrono !

1

LE SMS RESPECTE-T-IL LES FORMES LÉGALES EXIGÉES POUR UN LICENCIEMENT ?

Non ! La loi exige que la notification du licenciement soit faite par **lettre recommandée avec accusé de réception**, notamment pour garantir la preuve de la date d'envoi et de réception. Cette notification ne peut intervenir qu'après un **délai minimum de 2 jours ouvrables suivant l'entretien préalable**.

La jurisprudence a admis qu'un support électronique peut être recevable, à condition que toute la procédure soit respectée.



 Un simple SMS, isolé et non encadré par cette procédure, sera considéré comme **un licenciement verbal**, et donc **irrégulier**.

LE SMS PERMET-IL DE PROUVER LA RÉCEPTION ET LE CONTENU DU LICENCIEMENT ?

2

Un SMS ne garantit **ni la preuve de réception**, ni **la date**, ni **l'authenticité du contenu**.

Contrairement à une lettre recommandée, il ne permet pas de prouver de façon certaine **que le salarié l'a bien reçu**, quand il l'a reçu, ni **ce qui a exactement été écrit**.

En cas de contestation devant le Conseil de prud'hommes, cette incertitude joue en défaveur de l'employeur. Résultat : le licenciement risque d'être jugé **irrégulier**, voire **sans cause réelle et sérieuse**.



Un SMS, c'est peut-être rapide... mais c'est juridiquement risqué !



3

QUID DE LA PROCÉDURE ?

Le respect de la procédure est une condition essentielle de validité du licenciement.

 Le salarié doit obligatoirement être convoqué à un entretien préalable **au moins 5 jours ouvrables avant sa tenue** et recevoir une notification formelle du licenciement par LRAR.

Tout manquement aux formalités prévues par la loi rend la rupture du contrat irrégulière. En cas de litige, le salarié peut demander la requalification du licenciement ou obtenir des indemnités pour non-respect de la procédure.



Un SMS, c'est peut-être rapide... mais c'est juridiquement risqué !



LICENCIEMENT: LES BONS RÉFLEXES À ADOPTER

Employeur, soyez prudents et pas pressés

- **Respecter scrupuleusement la procédure légale** : entretien préalable, délais légaux, notification par LRAR...
- **Conserver une trace de chaque étape** : convocation, compte-rendu entretien, justificatifs d'envoi... Cela vous protégera en cas de litige.