

## Prévenir oralement le salarié de son licenciement, une bonne intention qui peut coûter cher

### La notification du licenciement par LRAR

- . Selon l'article L 1232-6 du Code du travail, lorsqu'un employeur décide de licencier un salarié, il lui notifie sa décision par lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR). Cette lettre comporte l'énoncé du ou des motifs invoqués par l'employeur.
- . La date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du préavis (art. L 1234-3).



### ⚠ Le cas particulier de la faute grave

- . En cas de licenciement pour faute grave, il n'y a pas de préavis. La Cour de Cassation en déduit que **le contrat de travail prend fin à la date d'envoi de la lettre recommandée notifiant le licenciement** et non à sa date de réception par le salarié (Cass. Soc. 11 mai 2005 n°03-40.650).
- . Compte tenu des délais postaux, **le salarié est donc informé a posteriori** que son contrat de travail a déjà pris fin.

### Prévenir oralement le salarié de l'envoi d'une lettre de licenciement...

- . Dans le cadre d'un licenciement pour faute grave, pour éviter au salarié de se présenter à une réunion et d'être congédié devant ses collègues de travail, **son employeur l'a informé par téléphone qu'il lui envoyait une lettre de licenciement et qu'il ne devait donc plus se présenter au travail.**
- . Le salarié ayant mis le téléphone sur haut-parleur, 2 de ses collègues ont entendu la conversation.
- . Le salarié a saisi le conseil de prud'hommes pour faire juger, sur la base des attestations de ses collègues, qu'il avait fait l'objet d'un licenciement oral sans précision sur le motif, c'est-à-dire d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.



### ...rend le licenciement sans cause réelle et sérieuse

Cass. Soc. 3 avril 2024 n°23-10.931

- . La Cour de Cassation confirme que **prévenir un salarié de l'envoi d'une lettre de licenciement équivaut à le licencier oralement sans énoncer de motifs.**
- . Elle précise que cela prive d'effet la lettre de licenciement **adressée ultérieurement**, même au cours de la même journée.
- . En conséquence, elle condamne l'employeur à verser les indemnités de préavis et de licenciement ainsi que des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

### Privilégier la mise à pied conservatoire

- . Si la faute est d'une gravité telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié à son poste et qu'un licenciement pour faute grave est envisagé, l'employeur peut avoir intérêt à notifier une mise à pied conservatoire, le temps de la procédure disciplinaire.
- . Dans ce cas, le salarié ne devant plus se présenter à son poste de travail, la période entre l'envoi de la lettre de licenciement et sa réception par le salarié ne pose pas de difficulté.



### S'assurer que la procédure de dépôt de la LRAR est complète

- . Pour être en mesure de prouver la date et l'heure d'envoi de la LRAR, l'employeur doit obtenir un accusé de dépôt mentionnant ces deux informations.
- . Lorsque la relève du courrier par La Poste dans les locaux de l'entreprise ne permet pas d'obtenir immédiatement cet accusé, il est prudent d'aller déposer la LRAR directement dans un bureau de Poste afin d'obtenir et de vérifier immédiatement l'accusé de dépôt.

### Limiter au maximum l'information orale

- . L'information orale du salarié peut devenir nécessaire s'il n'y a pas eu de mise à pied conservatoire et que le salarié revient travailler le lendemain de l'envoi de la lettre.
- . Le fait d'avoir un accusé de dépôt complet, daté de la veille, permet de prouver l'antériorité de la notification écrite.