Image not found or type unknown

Licenciement : est il possible de licencier un salarié par SMS en France ? par CHHUM AVOCATS

Actualité législative publié le **31/08/2018**, vu **3490 fois**, Auteur : CHHUM AVOCATS Paris Nantes Lille

Le 28 aout 2018, lors d'un voyage officiel au Danemark, Emmanuel Macron se félicitait qu'au Danemark, il est possible de « licencier un salarié par sms dans la journée ».

Et France, peut-on licencier un salarié par SMS en France ? La réponse est oui (cf §2 ci-dessous).

Toutefois, nous recommandons aux employeurs de notifier un licenciement par lettre recommandée avec accusé de réception.

En revanche, le licenciement ne peut pas « se faire dans la journée » (n'en déplaise au Président de la République) car l'employeur doit suivre une procédure en 3 actes (cf §1 ci-dessous).

1) La procédure de licenciement à respecter

En France, le « licenciement dans la journée » n'est pas possible (et heureusement).

La procédure de licenciement est la suivante :

. **convocation à entretien préalable,**

. tenue d'un entretien préalable au licenciement au cours duquel le salarié peut être assisté et ;

.notification du licenciement par lettre recommandée.

1.1) Convocation à un entretien préalable

L'employeur qui envisage de licencier un salarié le convoque, avant toute décision, à un entretien préalable.

La convocation est effectuée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique l'objet de la convocation.

L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation.

1.2) Tenue de l'entretien de licenciement avec possibilité d'être assisté

Au cours de l'entretien préalable, l'employeur indique les motifs de la décision envisagée et recueille les explications du salarié. (article L. 1232-3 du code du travail)

Lors de son audition, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Lorsqu'il n'y a pas d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, le salarié peut se faire assister soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, soit par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative.

La lettre de convocation à l'entretien préalable adressée au salarié mentionne la possibilité de recourir à un conseiller du salarié et précise l'adresse des services dans lesquels la liste de ces conseillers est tenue à sa disposition. (Article L1232-4 du code du travail)

2) L'article L.1232-6 du code du travail : la lettre de licenciement doit être motivée et notifiée par LRAR

L'article L. 1232-6 du code du travail impose que la lettre de licenciement soit notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception.

L'article L. 1232-16 du code du travail dispose que **« Lorsque l'employeur décide de licencier un salarié, il lui notifie sa décision par lettre recommandée avec avis de réception.**

Cette lettre comporte l'énoncé du ou des motifs invoqués par l'employeur.

Elle ne peut être expédiée moins de deux jours ouvrables après la date prévue de l'entretien préalable au licenciement auquel le salarié a été convoqué ».

Dans un arrêt 26 mai 2010, (n°08-42893), la Cour de cassation a admis la validité d'une sanction notifiée par SMS ou e-mail. Dès lors, un licenciement peut être notifié valablement par SMS ou email.

En revanche, un licenciement ne peut pas être verbal ; un licenciement verbal est nécessairement sans cause réelle et sérieuse.

Nous recommandons de notifier un licenciement par lettre recommandée avec accusé de réception car cela permet de certifier de manière indiscutable la date d'envoi et de réception de la lettre.

3) Licenciement sans cause : le plafonnement des indemnités pour licenciement sans cause aux prud'hommes

Sur le plafonnement des indemnités de licenciement aux prud'hommes, vous pouvez relire nos 3 articles :

. Salariés, cadres, cadres dirigeants : 4 conseils pour échapper au plafonnement des indemnités prud'homales prévu par l'Ordonnance Macron.
https://www.village-justice.com/articles/salaries-cadres-cadres-dirigeants-conseils-pour-echapper-plafonnement-des,26172.html

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

. Barème Macron aux prud'hommes : comment échapper au plafonnement des indemnités de licenciement ? **https://www.village-justice.com/articles/bareme-macron-aux-prud-hommes-comment-echapper-plafonnement-des-indemnites,29269.html**

. Ordonnances Macron : ce qui change pour les salariés avec le plafonnement des indemnités de licenciement prud'homale https://www.village-justice.com/articles/ordonnances-macron-qui-change-pour-les-salaries-avec-plafonnement-des,25765.html

En cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, le salarié a droit à une indemnité en fonction de l'article L. 1235-3 du code du travail. Pour l'obtenir, il faut saisir le conseil de prud'hommes.

Le montant de l'indemnité pour licenciement sans cause comporte un minimum et un maximum suivant le barème « Macron ».

Le plafonnement des indemnités pour licenciement sans cause ne s'applique pas dans certains cas : harcèlement moral ou sexuel, violation d'une liberté fondamentale, etc.

Source

Procédure de licenciement : Articles L. 1232-2, L. 1232-3 et L. 1232-4 du code du travail

https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006189433&cidTexte=LEGITEX

Notification du licenciement : Article L. 1232-6 du code du travail

https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIAR

Indemnisation d'un licenciement sans cause Article L. 1235-3 du code du travail

https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIAR

Validité d'une sanction notifiée par SMS ou email c. cass. 26 mai 2010, n° 08-42893

https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000022282490

Frédéric CHHUM, Avocats à la Cour (Paris et Nantes)

. Paris : 4 rue Bayard 75008 Paris - Tel: 01 42 56 03 00 ou 01 42 89 24 48
. Nantes : 41, Quai de la Fosse 44000 Nantes - Tel: 02 28 44 26 44

e-mail : chhum@chhum-avocats.com

Blog : www.chhum-avocats.fr

http://twitter.com/#!/fchhum

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés