



# NOTIFICATION DU LICENCIEMENT : MODALITES DE FORME

publié le **19/10/2016**, vu **3289 fois**, Auteur : [Maître de CHACUS](#)

**L'article L.1232-6 du Code du travail précise que l'employeur notifie au salarié le licenciement par LRAR en indiquant l'énoncé du ou des motifs invoqués. 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. Le non-respect du formalisme de la notification peut être lourde de conséquences pour l'employeur.**

## La notification du licenciement

L'article L.1232-6 du Code du travail précise que l'employeur notifie au salarié le licenciement par LRAR en indiquant 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.

Le non-respect du formalisme de la notification peut être lourde de conséquences pour l'employeur.

### 1. La forme de la notification

**a. L'écrit** : le salarié est informé de la rupture du contrat de travail et des motifs de licenciement par LRAR adressée par l'employeur.

Rappelons que la jurisprudence estime que l'envoi de la LRAR visée à l'article L. 1232-6 du Code du travail n'est qu'un moyen légal de prévenir toute contestation sur la date de notification du licenciement, et qu'en l'occurrence, il constitue une formalité non substantielle (**Cass. soc. 15 décembre 1999, n° 97-44.431 ; 16 décembre 2009, n°08-42.922, Inédits**)

**b. Notification admise par la jurisprudence** : dans la mesure où elle permet de prouver la date d'envoi et de réception, la notification du licenciement est valable :

- par remise en main propre contre décharge « Qu'en se déterminant ainsi, alors que le seul défaut d'envoi de la lettre de licenciement ne rend pas le licenciement sans cause réelle et sérieuse et qu'il lui appartenait de rechercher si, comme il était soutenu, la lettre de licenciement n'avait pas été remise en main propre à la salariée, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision » (**Cass. Soc. 7 juillet 2010, n°08-45.139**)
- par lettre simple (**Cass. soc. 19 mars 1987, n°83-44.687**),
- par voie d'huissier (**Cass. soc. 8 novembre 1978 ; 20 février 1986, n°82-43.825**).

### **c. Notification verbale du licenciement**

Retenons que la Cour de cassation a quand même admis dans des arrêts inédit le licenciement verbal : « mais attendu que, malgré son irrégularité, le licenciement verbal a pour effet de rompre le contrat de travail » (**Cass. soc., 12 mars 1992, no 90-44.174 ; Cass. Soc. 9 avril 1992, n°90-42.335 ; Inédits**).

Ce licenciement irrégulier qui fixe le point de départ du préavis est toutefois dépourvu de cause réelle et sérieuse comme rappelé par la Cour de cassation : « Qu'en statuant ainsi, alors qu'il avait constaté que, préalablement à l'engagement de la procédure de licenciement, la salariée avait été licenciée verbalement, ce dont il résultait que son licenciement, en l'absence de procédure de licenciement, était sans cause réelle et sérieuse » (**Cass. soc., 9 juillet 2003, n° 01-44.580, Inédit**).

L'employeur ne peut donc pas le régulariser par l'envoi postérieur d'une lettre de rupture (**Cass. soc., 12 novembre 2002, n° 00-45.676**).

### **d. Adresse d'envoi de la notification**

Le licenciement doit être notifié au salarié personnellement en adressant la lettre à son adresse du dernier domicile connu par l'employeur.

Ainsi, le salarié qui déménage sans informé l'employeur de sa nouvelle adresse ne peut contester la notification de son licenciement adressée à sa dernière adresse connue :

« la Cour d'appel qui a relevé que le salarié n'avait pas prévenu son employeur de son changement d'adresse postérieurement à la réception de la convocation à l'entretien préalable et que celui-ci lui avait notifié le licenciement dans les formes légales à son seul domicile connu, a exactement estimé que cette notification avait produit effet et en a justement déduit que la date de présentation de la lettre audit domicile déterminait le point de départ du délai de préavis, aucune diligence supplémentaire ne pouvant, dans un tel cas, être mise à la charge de l'employeur » (**Cass. soc. 26 juin 1986, n°84-40.085**)

### **e. Signature de la notification**

La lettre de licenciement doit être signée par l'employeur ou son représentant -personne dument habilitée statutairement au sein de l'entité morale ou ayant reçu une délégation de pouvoir-

A défaut de signature, la notification est irrégulière et le salarié qui subit un préjudice à ce titre est fondé à demander réparation comme rappelé : « Attendu, cependant, que pour être régulière la lettre de licenciement doit être signée ; qu'en statuant comme elle l'a fait, alors que toute irrégularité de la procédure de licenciement entraîne pour le salarié un préjudice que l'employeur doit réparer et qu'il appartient au juge d'évaluer, la cour d'appel a violé les textes susvisés » (**Cass. soc. 29 juin 1999, n°97-42.208 ; 5 janvier 2005, n°02-47.290**)

En conséquence, le licenciement prononcé par une personne qui n'a pas cette capacité, il est censé n'avoir jamais existé et donc nul.

### **f. Date d'envoi de la notification**

Le licenciement prend effet à la date de sa notification La jurisprudence considère que c'est la date d'envoi de la lettre de licenciement qui détermine la date de notification (**Cass. soc. 30 novembre 2010, n° 09-68.174**).

Pour mémoire, l'article L.1232-6 du Code du travail précise que la lettre de licenciement 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.

Le salarié bénéficie de 2 jours ouvrables de sorte que le délai commence à courir à compter du lendemain de l'entretien sans tenir compte du samedi, du dimanche ou du jour férié ou chômé qui le proroge jusqu'au premier jour ouvrable suivant (Cf. art. 641 al. 1 CPC).

Notons que l'employeur qui notifie sur le champ ou de façon prématurée le licenciement sans respecter le délai minimal ne peut pas régulariser la procédure par l'envoi ultérieur de la lettre de licenciement.

- **Cass. soc 15 novembre 1990, n°88-42.261** : une Cour d'appel, qui relève que l'employeur, avait prononcé le licenciement au cours de l'entretien préalable a décidé, à bon droit, que la procédure était irrégulière.
- **Cass. soc 8 novembre 1995, n° 94-41.343** : le licenciement prend effet à la date de sa notification. Dès lors doit être cassé le jugement d'un Conseil de prud'hommes qui, ayant relevé que par suite d'une confusion la lettre de licenciement avait été établie le jour même de l'entretien, a décidé de tenir compte d'une lettre de licenciement motivée adressée par la suite au salarié. »