



Quid du Licenciement verbal concomitant à la lettre de licenciement

Jurisprudence publié le **15/06/2009**, vu **5188 fois**, Auteur : [Maitre JALAIN, AVOCAT AU BARREAU DE BORDEAUX](#)

Aux termes de l'article L. 1232-6 du code du travail, l'employeur qui décide de licencier un salarié doit lui « notifier sa décision par lettre recommandée avec avis de réception ».

En conséquence, le licenciement annoncé verbalement ne devrait produire aucun effet.

Pourtant, la Cour de cassation a jugé que « malgré son irrégularité, le licenciement verbal a pour effet de rompre le contrat de travail » (Soc. 12 mars 1992.).

La question se posait toutefois de savoir si la rupture verbale du contrat de travail enlevait de facto toute cause réelle et sérieuse au licenciement?

La Cour de cassation dans le présent arrêt du 6 mai 2009 juge que le fait de rompre verbalement le contrat de travail n'a aucun effet juridique sur la régularité et la justification du licenciement lorsque cette information a lieu postérieurement à l'envoi de la lettre de licenciement et ce peu importe que la lettre de licenciement n'ait pas encore été réceptionnée par le salarié.

La cour de cassation rappelle ainsi que rupture du contrat de travail se situe à la date où l'employeur a manifesté sa volonté d'y mettre fin, c'est à dire au jour de l'envoi de la lettre recommandée avec demande d'avis de réception notifiant la rupture (Cass. soc., 6 mai 2009, n°08-40.395, F-P+B).

"Attendu, selon l'arrêt attaqué (Pau, 2 avril 2007), que M. X... a été engagé par la société Ormeaudis à compter du 15 février 1989 par contrat à durée indéterminée en qualité d'employé de libre service deuxième degré ; qu'il exerçait en dernier lieu les fonctions de responsable réceptions ; qu'après entretien préalable du 24 octobre 2003, l'employeur lui a notifié son licenciement par lettre recommandée du 28 octobre suivant, laquelle ayant été retournée à l'expéditeur, lui a été remise par huissier le 30 octobre ; que soutenant qu'il avait fait l'objet d'un licenciement verbal antérieurement à la réception de cette lettre, le salarié a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir paiement de diverses sommes ;

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt d'avoir dit que son licenciement ne pouvait être qualifié de licenciement verbal et reposait sur une cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen :

1°/ que le licenciement prononcé verbalement est irrégulier et nécessairement dépourvu de cause réelle et sérieuse ; que l'envoi d'une lettre de licenciement ne peut exclure un licenciement verbal intervenu avant que le salarié n'ait connaissance de cette lettre ; qu'en décidant le contraire, la cour d'appel a violé les articles L. 122-14-1 (L. 1232-6), L. 122-14-2 (L. 1232-6), L. 122-14-3 (L. 1232-1) et L. 122-14-4 (L. 1235-11) du code du travail ;

2°/ que le licenciement prononcé verbalement est irrégulier et nécessairement dépourvu de cause réelle et sérieuse ; qu'au demeurant, en excluant un licenciement verbal sans s'expliquer sur les circonstances dans lesquelles M. X... avait été conduit à regagner son domicile après s'être présenté à son travail le 30 octobre 2003, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard des articles L. 122-14-1 (L. 1232-6), L. 122-14-2 (L. 1232-6), L. 122-14-3 (L. 1232-1) et L. 122-14-4 (L. 1235-11) du code du travail ;

Mais attendu que la rupture du contrat de travail se situe à la date où l'employeur a manifesté sa volonté d'y mettre fin, c'est à dire au jour de l'envoi de la lettre recommandée avec demande d'avis de réception notifiant la rupture ; que le licenciement verbal invoqué étant postérieur à l'expédition, le 28 octobre 2003, de la lettre de licenciement, l'arrêt se trouve légalement justifié ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi"