



Vers la reconnaissance de la notification de licenciement par oral

publié le **20/10/2014**, vu **4786 fois**, Auteur : [Maître Joan DRAY](#)

Dans un arrêt du 29 Septembre 2014, la Cour de Cassation est venue préciser la réglementation des preuves pour la notification à un salarié de son licenciement (Cas. Soc. 29.09.2014, n° 12-26932). Ainsi, la Cour a considéré que la notification de son licenciement à un salarié pouvait être rapportée par le seul témoignage d'un salarié.

Vers la reconnaissance de la notification de licenciement par oral

Dans un arrêt du 29 Septembre 2014, la Cour de Cassation est venue préciser la réglementation des preuves pour la notification à un salarié de son licenciement (Cas. Soc. 29.09.2014, n° 12-26932).

Ainsi, la Cour a considéré que la notification de son licenciement à un salarié pouvait être rapportée par le seul témoignage d'un salarié.

Il faut tout d'abord noter que la notification du licenciement constitue une obligation légale.

Avant toute notification de licenciement, un entretien avec le salarié doit être prévu afin qu'il puisse s'exprimer. Le salarié doit avoir été notifié de cet entretien cinq jours ouvrables avant.

Lors de cet entretien, l'employeur ne peut ni licencier le salarié ni lui annoncer son licenciement.

Ce n'est que deux jours plus tard que l'employeur devra alors notifier au salarié son licenciement.

Dans quelles mesures l'employeur peut-il notifier un licenciement à un salarié ?

L'article L. 12232-6 du Code du travail dispose qu'une lettre de licenciement doit nécessairement recueillir les motifs du licenciement par l'employeur.

Ces motifs doivent être précis et contrôlables par le juge pour que ce dernier puisse les utiliser en cas de litige, sans que l'employeur puisse en invoquer des nouveaux à travers de nouvelles lettres (Cass. soc. 19.03.2008, n°06-45330).

De plus, la notification du licenciement doit être faite par écrit, par exemple à l'aide d'une lettre recommandée avec accusé de réception qui permet d'avoir la date de la notification, utile en cas de contestation (Cass. Soc. 16.06.2009, n°08-40722).

L'utilité de cette notification par écrit est que contrairement à une notification par oral, on retrouve les motifs de l'employeur évitant ainsi les licenciements sans cause réelle et sérieuse (Cass. Soc. 23.06.1998, n°96-41688).

La Cour de Cassation a confirmé ce système en n'admettant pas la régularisation d'un licenciement par notification oral a posteriori (Cass. Soc. 09.03. 2011, n°09-65441).

Néanmoins, la Cour de Cassation a assoupli les modes de notification de licenciement en reconnaissant un licenciement par message vocal de l'employeur sur un répondeur téléphonique (Cass. Soc. 06.02.2013, n°11-23738), l'intérêt étant que la preuve peut être produite devant le juge.

L'arrêt du 29 Septembre 2014 vient élargir une nouvelle fois la recevabilité des modes de preuve de notification de licenciement.

En effet, la Cour de Cassation a reconnu que même si la salariée n'a pas contresigné la lettre de remise en main propre contre décharge, le fait qu'un témoin puisse affirmer qu'elle a bien reçu la lettre suffit à admettre la notification du licenciement.

La Cour de Cassation admet ainsi d'autres modes de notification de licenciement autre que la pure lettre écrite recommandée avec accusé de réception, modes qui se rapprochent de plus de la simple notification par oral.

Je me tiens à votre disposition pour tous renseignements et contentieux.

Vous pouvez me poser vos questions sur [conseiller juridique.net](http://www.conseil-juridique.net/joan-dray/avocat-1647.htm) : <http://www.conseil-juridique.net/joan-dray/avocat-1647.htm>

Joan DRAY
Avocat à la Cour
joanadray@gmail.com
76/78 rue Saint-Lazare
75009 PARIS
TEL:09.54.92.33.53
FAX: 01.76.50.19.67