



Annnonce du licenciement par téléphone : nécessité d'une notification antérieure par courrier

Commentaire d'arrêt publié le 11/11/2022, vu 1097 fois, Auteur : [Me Jérémie DUCLOS](#)

Dans un arrêt du 28 septembre 2022 (n° 21-15.606), la chambre sociale de la Cour de cassation a fait quelques rappels essentiels au sujet de la concomitance entre la notification du licenciement par courrier et son annonce par téléphone.

Dans un arrêt du 28 septembre 2022 (n° 21-15.606), la chambre sociale de la Cour de cassation a fait quelques rappels essentiels au sujet de la concomitance entre la notification du licenciement par courrier et son annonce par téléphone.

Un salarié considérait que son licenciement était sans cause réelle et sérieuse compte tenu de ce que son employeur lui avait annoncé cette mesure par téléphone concomitamment à la notification écrite du courrier de licenciement.

La cour d'appel a requalifié le licenciement du salarié en un licenciement sans cause réelle et sérieuse en retenant l'existence d'un licenciement verbal concomitant à la notification écrite du licenciement.

L'employeur s'est pourvu en cassation en invoquant le fait que la cour d'appel ne pouvait déduire le caractère concomitant de l'appel téléphonique et de l'envoi de la lettre de notification du licenciement de leur seule date sans rechercher, pour le moins, si, au moment de l'appel, la lettre n'avait pas été déjà expédiée. Elle ne s'était pas assurée ni de la date ni de l'heure d'envoi de la lettre.

La Cour de cassation devait donc répondre à la question de savoir si les juges du fond devaient vérifier, pour juger de la requalification en licenciement sans cause réelle et sérieuse, si la notification du licenciement était antérieure à l'annonce par téléphone.

Un rappel de l'article L. 1232-6 du code du travail s'imposait : 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.

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.

En l'occurrence, le licenciement a été notifié au salarié par un courrier qui lui est parvenu le 16 novembre 2016 et le 15 novembre 2016 vers 17 heures 50, le salarié a reçu un appel de son employeur qui lui a notifié son licenciement et lui a indiqué qu'il ne devait pas de présenter le lendemain. Pour la cour d'appel, le salarié a été licencié verbalement par téléphone concomitamment à l'envoi du courrier de licenciement par l'employeur.

Cependant, la Cour de cassation vient censurer cette analyse au motif que la cour d'appel aurait dû rechercher si la lettre recommandée avec demande d'avis de réception notifiant la rupture du contrat de travail n'avait pas été expédiée au salarié avant la conversation téléphonique, de sorte que l'employeur avait déjà irrévocablement manifesté sa volonté d'y mettre fin.

En somme, lorsqu'ils sont confrontés à la problématique de la concomitance entre la notification du licenciement par écrit et l'annonce par téléphone, les juges du fond ont l'obligation de vérifier si la conversation téléphonique est antérieure ou non à l'envoi de la lettre recommandée de licenciement.

Jérémy DUCLOS

Avocat

Spécialiste en droit du travail

<https://www.duclos-avocat.com/>