

[RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL]

Un licenciement verbal est forcément sans cause réelle et sérieuse.

Cass. Soc. 10 janvier 2017, 15-13007

L'employeur qui prononce un licenciement verbal ne peut pas régulariser la procédure *a posteriori* par l'envoi d'une convocation à un entretien préalable.

Qu'il s'agisse d'un licenciement pour motif personnel ou économique, la loi oblige l'employeur à toujours motiver la lettre de licenciement ([art.L.1232-6 du Code du travail](#)).

Aussi, la lettre de licenciement doit comporter des motifs précis et vérifiables par le juge. Il est de jurisprudence constante que le licenciement notifié par une lettre non motivée ou faisant état de motifs imprécis est sans cause réelle et sérieuse (par exemple, n'est pas valable la lettre faisant référence à des correspondances antérieures, Cass.Soc. 1^{er} février 2001, [99-40465](#), ou celle indiquant simplement le manque de motivation du salarié, Cass.Soc. 23 mai 2000, [98-40635](#)).

Dès lors, il est logique que tout licenciement verbal soit nécessairement irrégulier, en raison d'une absence de notification écrite et motivée de la part de l'employeur (Cass.Soc. 23 juin 1998, [96-41688](#)). Les juges ont eu l'occasion de préciser à plusieurs reprises qu'une régularisation ultérieure par l'envoi d'une lettre de licenciement n'est pas possible (Cass.Soc. 12 novembre 2002, [00-45676](#) et Cass.Soc. 9 mars 2011, [09-65441](#)).

Par contre, il est intéressant de souligner qu'un salarié ne peut pas se prévaloir d'un licenciement verbal si celui-ci lui est, certes, annoncé oralement, mais postérieurement à l'expédition par l'employeur de la lettre de licenciement (Cass.Soc. 6 mai 2009, [08-40395](#)).

Dans la lignée de ces décisions antérieures, la Cour de cassation précise, dans un arrêt quelque peu dramatique du 10 janvier dernier, qu'une régularisation n'est pas non plus possible par l'envoi ultérieur d'une convocation à un entretien préalable.

En l'espèce, le 20 août 2009, un employeur demandait oralement à son salarié sous contrat à durée indéterminée de quitter immédiatement l'entreprise. Le même jour, le salarié recevait par lettre recommandée datée du 17 août 2009, une convocation à un entretien préalable à un éventuel licenciement pour : « *retards habituels suite au retrait du permis de conduire, absences prolongées et état d'ébriété* ». L'entretien se tenait le 24 août suivant et aucune lettre de licenciement n'était notifiée au salarié. Au contraire, l'employeur adressait le 25 août un courrier au salarié lui indiquant que son contrat de travail n'était pas interrompu. Simultanément, un arrêt de travail pour maladie était prescrit au salarié, qui décédait le 11 septembre suivant. Dès lors, les ayants-droits du salarié saisissaient le tribunal d'instance pour voir notamment juger sans cause réelle et sérieuse le licenciement du salarié et obtenir des dommages et intérêts à ce titre. C'est bien le tribunal d'instance qui était compétent dans la mesure où il s'agissait d'un salarié ostréicole, dont la relation contractuelle avec l'ostréiculteur relevait du code du travail maritime ([art.L.5542-48](#)).

La Cour d'appel retenait que l'envoi ultérieur d'une lettre de convocation à un entretien préalable à un éventuel licenciement ne faisant pas état d'une mise à pied conservatoire, elle venait contredire l'intention de l'employeur de procéder verbalement au licenciement du salarié. Elle considérait alors qu'aucun licenciement n'était intervenu.

L'arrêt est cassé par la Cour de cassation, qui estime que l'employeur, en donnant l'ordre au salarié de quitter l'entreprise, a prononcé un licenciement verbal. Ce licenciement ne peut donc pas être régularisé *a posteriori*, ni par l'envoi d'une lettre de convocation à un entretien préalable à un éventuel licenciement, ni par une proposition de poursuivre la relation contractuelle.

Le fait de donner l'ordre au salarié de quitter l'entreprise étant suffisant pour caractériser un licenciement verbal, la plus grande vigilance s'impose de la part de l'employeur.

Pour écarter un salarié de l'entreprise et mener une procédure de licenciement à son encontre, il est donc vivement conseillé à l'employeur de lui notifier par écrit sa mise à pied conservatoire.

Et si, en dernier recours, il est toujours possible pour l'employeur d'essayer de proposer au salarié la rétractation de ce licenciement, ce n'est qu'à la condition impérative que le salarié donne son accord.

Manon CAVATORE