

■ LICENCIEMENT VERBAL

585-6 Prévenir oralement le salarié de son licenciement à venir : quand la bonne intention de l'employeur prive le licenciement de cause réelle et sérieuse

Cass. soc., 3 avr. 2024, n° 23-10.931 F-D

L'annonce faite par téléphone à un salarié de l'envoi d'une lettre de licenciement, effectué le même jour, constitue un licenciement verbal nécessairement dépourvu de cause réelle et sérieuse.

État du droit

Les dispositions légales prévoient que la décision de licencier est notifiée au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception.

Cette lettre, aux termes de l'article L. 1232-6 du Code du travail, doit comporter « *l'énoncé du ou des motifs invoqués par l'employeur* » au soutien de la mesure prise.

La jurisprudence considère de longue date 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 notifiant la rupture (en ce sens Cass. soc., 6 mai 2009, n° 08-40.395 ; Cass. soc., 28 nov. 2006, n° 05-42.202).

Lorsque le salarié est informé oralement de son licenciement, il convient de rechercher quelle manifestation de volonté est intervenue en premier. Dès lors que l'annonce verbale du licenciement précède l'expédition de la lettre de licenciement, la jurisprudence l'analyse en un licenciement verbal.

La jurisprudence juge avec constance que le licenciement verbal est nécessairement dépourvu de cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 22 mai 2001, n° 99-40.486 ; Cass. soc., 23 oct. 2019, n° 17-28.800).

Même si **les juges sont partagés sur la qualification à donner à certaines attitudes de l'employeur manifestant la volonté de rompre le contrat de travail en amont de la notification du licenciement** (la communication des documents de fin de contrat constitue un licenciement verbal, mais pas le fait de communiquer sur le licenciement à venir par note interne adressée à d'autres salariés ; voir Cass. soc., 6 déc. 2023, n° 22-20.414 et Cass. soc., 29 oct. 2003 n° 01-44.354), il ne fait guère de doute que l'annonce faite sans ambages au principal intéressé de vive voix constitue bien un licenciement verbal.

Peu importe le sérieux des motifs sur lesquels la décision de rompre le contrat de travail se fonde.

L'arrêt du 3 avril 2024

Un salarié a été licencié pour faute grave par courrier expédié le 7 février 2019.

Par souci de courtoisie, l'employeur a souhaité prévenir le salarié de son licenciement sans attendre que le courrier de notification soit présenté à son domicile.



Isabelle Wekstein
Avocate associée,
Cabinet Wan
Avocats



Tilia Bopp
Avocate
collaboratrice,
Cabinet Wan
Avocats

C'est pourquoi, le même jour, la directrice des ressources humaines de l'entreprise a appelé le salarié afin de l'avertir de cette mesure.

Ce qu'ignorait l'employeur, c'était que le salarié était avec des collègues à ce moment-là, et que ceux-ci ont entendu l'intégralité de la conversation téléphonique.

Le salarié a saisi la juridiction prud'homale afin de contester le bien-fondé de son licenciement. Il s'appuyait notamment sur les attestations de deux collègues présents lors du fameux appel téléphonique de la directrice des ressources humaines.

La cour d'appel a estimé que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse, dans la mesure où :

- le salarié était en mesure de rapporter la preuve que la directrice des ressources humaines l'avait appelé et lui avait annoncé oralement son licenciement ;
- le coup de fil de l'employeur « *équivalait à licencier un salarié sans énoncer de motifs, que ne saurait suppléer la lettre de licenciement adressée ultérieurement, même si elle est adressée le même jour, sous la signature de l'auteur de l'appel téléphonique* ».

L'employeur a formé un pourvoi en cassation, estimant que la cour d'appel n'établissait pas que, au cours de la journée du 7 février 2019, l'appel téléphonique de l'employeur avait précédé l'expédition de la lettre de licenciement.

La solution, son analyse et sa portée

La Cour de cassation confirme l'arrêt d'appel.

Elle commence tout d'abord par rappeler les dispositions de l'article L. 1232-6 du Code du travail qui exigent que la lettre de licenciement précise les motifs sur lesquels repose cette mesure.

Opérant un contrôle de la motivation de l'arrêt d'appel, elle retient que « *la cour d'appel qui a motivé sa décision au vu des éléments de fait et de preuve qui lui était soumis, en a exactement déduit que ce licenciement verbal était dépourvu de cause réelle et sérieuse* ».

Ce faisant, **la Haute juridiction laisse de côté un argument pourtant intéressant soulevé par l'employeur ; celui selon lequel le salarié n'apportait pas la preuve que l'annonce du licenciement faite par téléphone avait précédé l'envoi de la lettre de licenciement.**

Et en effet, l'on ignore quel événement a eu lieu en premier : l'appel téléphonique de l'employeur, ou l'envoi de la lettre notifiant la rupture du contrat de travail.

La chambre sociale se contente de dire qu'une lettre de licenciement adressée ultérieurement à l'annonce orale faite au salarié, quand bien même ces événements auraient eu lieu le même jour, s'analyse en un licenciement verbal.

Son raisonnement (qui n'est autre que celui du juge d'appel, qu'elle fait sien) n'est pas exempt de critique. En effet, **le fait que l'appel téléphonique et l'envoi de la lettre aient eu lieu le même jour ne préjuge en rien de l'antériorité du premier de ces événements sur le second.**

Car, en l'espèce, rien ne permettait d'établir que l'appel téléphonique avait précédé l'envoi de la lettre. Il existe une réelle incertitude sur la chronologie des événements, que ni la juridiction ni le salarié ne sont parvenus à lever.

La Cour de cassation aurait parfaitement pu juger que, la charge de la preuve pesant sur le salarié (CPC, art. 6 : « *A l'appui de leurs prétentions, les parties ont la charge d'alléguer les faits propres à les fonder* »), ce dernier devait être débouté de sa demande car il échouait à rapporter la preuve de l'antériorité de la notification verbale du licenciement sur la notification écrite.

Mais s'agit-il pour le salarié d'une preuve impossible à rapporter ?

Il n'est pas exclu que la Cour de cassation en ait tenu compte.

Par le passé, la Haute juridiction s'était attachée au moment auquel la volonté de licencier était née, en considérant que le licenciement était régulièrement notifié si le courrier avait été posté avant la notification verbale (Cass. soc., 6 mai 2009, n° 08-40.395).

Dans deux arrêts récents dont les faits étaient très proches de ceux de l'arrêt commenté - annonce du licenciement faite par téléphone le même jour que celui de l'envoi de la lettre de licenciement - **la Cour régulatrice a cassé un arrêt d'appel, en reprochant aux juges de ne pas avoir recherché si la lettre recommandée notifiant la rupture du contrat de travail n'avait pas été expédiée au salarié avant la conversation téléphonique** (Cass. soc., 28 sept. 2022, n° 21-15.605 et 21-15.606).

Or, dans l'arrêt commenté, la cour d'appel n'avait pas constaté que l'appel téléphonique avait eu lieu avant l'envoi de la lettre.

En conclusion : si, par correction, l'employeur souhaite prévenir oralement le salarié de son licenciement en amont de sa notification, il lui est vivement recommandé d'attendre le lendemain de l'envoi de la lettre de licenciement.

Le mieux restant de s'abstenir de toute annonce verbale, quelle qu'elle soit.

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Reims, 23 novembre 2022), M. [K] a été engagé en qualité de représentant, le 4 mars 2012, par la société Legallais.
2. Par lettre du 7 février 2019, le salarié a été licencié pour faute grave.
3. Contestant son licenciement, il a saisi la juridiction prud'homale.

Examen du moyen

Énoncé du moyen

4. L'employeur fait grief à l'arrêt de dire le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, de le condamner à payer au salarié diverses sommes à titre d'indemnité légale de licenciement, d'indemnité de préavis et de congés payés sur préavis, de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et d'ordonner le remboursement à Pôle emploi des indemnités de chômage servies au salarié dans la limite de six mois d'indemnités, alors :

« 1° / 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 lorsqu'un salarié prétend avoir fait l'objet d'un licenciement verbal le jour de l'envoi de la lettre de rupture, il lui incombe de rapporter la preuve qu'il est intervenu avant l'expédition de cette lettre manifestant la volonté irrévocable de l'employeur de mettre fin au contrat de travail ; qu'en l'espèce, il était constant que l'employeur avait notifié son licenciement à M. [K] par lettre recommandée postée le 7 février 2019 comme le montrait l'accusé de réception versé aux débats par le salarié ; que M. [K] affirmait avoir été licencié verbalement ce même 7 février dès lors que l'employeur l'avait appelé au téléphone en lui faisant part de son licenciement avant même l'envoi de la lettre de licenciement » ; que la cour d'appel a retenu que l'appel de l'employeur équivaut à licencier un salarié sans énoncer de motifs, que ne saurait suppléer la lettre de licenciement adressée ultérieurement, même si elle est adressée le même jour, sous la signature de l'auteur de l'appel téléphonique » pour en déduire que le licenciement était privé de cause réelle et sérieuse ; qu'en statuant ainsi, sans distinguer entre l'expédition et la réception de la lettre de licenciement, ni a fortiori caractériser qu'au cours de la journée du 7 février l'appel téléphonique de l'employeur avait précédé l'expédition de la lettre de licenciement, le salarié n'apportant aucun élément de preuve quant à l'heure de l'un ou de l'autre, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1232-6, L. 1232-1 et L. 1235-3 du code du travail ;

2° / que tenus de motiver leur décision, les juges du fond doivent préciser l'origine de leurs constatations ; qu'à supposer que la cour d'appel ait considéré que l'employeur avait prévenu le salarié par téléphone de son licenciement avant d'expédier la lettre de licenciement, elle n'a à aucun moment précisé sur quelle pièce elle se fondait pour retenir cette chronologie, alors même que le salarié, sur qui pesait la charge de la preuve, ne versait aux débats aucun élément de nature à établir que, le 7 février 2019, l'employeur l'avait appelé pour lui annoncer la rupture avant de poster la lettre de licenciement ; qu'il en résulte que la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile. »

Réponse de la Cour

5. Aux termes de l'article L. 1232-6 du code du travail, la lettre de licenciement comporte l'énoncé du ou des motifs invoqués par l'employeur.
6. La cour d'appel a d'abord relevé que le salarié rapportait la preuve qu'il avait été informé verbalement de son licenciement, à l'occasion d'une conversation téléphonique avec la directrice des ressources humaines de l'entreprise, tandis que l'employeur faisait valoir qu'il était convenable pour la société de prévenir l'intéressé de son licenciement par téléphone le jour même de l'envoi de la lettre de licenciement, aux fins de lui éviter de se présenter à une réunion et de se voir congédier devant ses collègues de travail.
7. Elle a ensuite constaté que cet appel téléphonique ne pouvait suppléer la lettre de licenciement adressée ultérieurement, même si elle avait été adressée le même jour, sous la signature de l'auteur de l'appel téléphonique.
8. En l'état de ces constatations, la cour d'appel qui a motivé sa décision au vu des éléments de fait et de preuve qui lui était soumis, en a exactement déduit que ce licenciement verbal était dépourvu de cause réelle et sérieuse.
9. Le moyen n'est donc pas fondé.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Legallais aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société Legallais et la condamne à payer à M. [K] la somme de 3 000 euros ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du trois avril deux mille vingt-quatre.