

165-5 - Comment convoquer un salarié à l'entretien préalable ?

Mis à jour 03/2023

Dès lors que le salarié n'est plus en période d'essai, l'employeur qui souhaite rompre le contrat de travail doit respecter la procédure de licenciement. La première formalité à effectuer est de convoquer le salarié à un entretien préalable. **Autrement dit**, quels que soient l'effectif de l'entreprise, l'ancienneté du salarié et les griefs qui peuvent lui être reprochés, la convocation à l'entretien préalable est obligatoire. L'absence de convocation ou l'absence d'une des mentions obligatoires dans la lettre de convocation à l'entretien rend la procédure de licenciement irrégulière.

Textes : C. trav., art. L. 1232-2 ; C. trav., art. L. 1232-4 ; C. trav., art. L. 1235-2 ; C. trav., art. R. 1232-1.

▸ Quelles sont les mentions obligatoires de la lettre de convocation ?

La convocation à l'entretien préalable doit nécessairement être écrite (C. trav., art. L. 1232-2). Elle doit comporter un certain nombre de mentions obligatoires.

Objet de l'entretien. La convocation doit contenir l'indication non équivoque qu'un licenciement est envisagé (Cass. soc., 16 janv. 2007, n° 05-43.443). Le terme « *envisagé* » est important puisqu'à ce stade, aucune décision définitive n'est censée être prise. Si la lettre se borne à indiquer que le salarié est convoqué à un « *entretien préalable* » sans préciser « *au licenciement* », la procédure est irrégulière (Cass. soc., 19 mars 1998, n° 95-43.618 ; Cass. soc., 19 juin 2002, n° 00-43.684 ; voir n°175-95). Même solution si l'employeur évoque la possibilité d'une sanction disciplinaire sans mentionner l'éventualité d'un licenciement (Cass. soc., 18 janv. 2000, n° 97-44.953). En pratique, s'il y a hésitation sur la mesure à intervenir – sanction disciplinaire ou licenciement – il est possible de retenir une formulation du type « *projet de sanction pouvant aller jusqu'au licenciement* ».

À noter que, dans cette lettre de convocation, l'employeur n'est pas tenu d'indiquer les faits ou les griefs reprochés au salarié (Cass. soc., 6 avr. 2016, n° 14-23.198). Il n'est d'ailleurs pas recommandé de le faire car, si l'employeur les modifie dans la lettre notifiant le licenciement, ce qui est admis (Cass. soc., 13 mai 2009, n° 08-40.103), le sérieux de sa décision pourrait être contesté.

ATTENTION : une convention collective peut imposer de mentionner les griefs dans la convocation à l'entretien préalable. Il convient donc de vérifier les dispositions conventionnelles applicables dans l'entreprise avant d'engager une procédure de licenciement. En revanche, la méconnaissance d'une telle règle n'affecte pas la validité du licenciement lorsqu'elle est fixée par un guide interne de gestion RH. En effet, un tel document interne, destiné au titulaire du pouvoir disciplinaire et qui se borne à expliciter les règles de droit, ne constitue pas une norme collective contraignante s'imposant à l'entreprise (Cass. soc., 27 mai 2021, n° 19-16.117).

Sur le non-respect des garanties prévues par une convention collective en matière de licenciement, voir n°175-100.

Date et heure de l'entretien. L'employeur est libre de choisir la date et l'heure de l'entretien préalable, sous réserve de respecter le délai de cinq jours ouvrables entre la convocation et l'entretien. Néanmoins, l'entretien préalable se déroule en principe pendant les heures normales de travail. En outre, un salarié à temps partiel doit être convoqué un jour où il travaille habituellement (Cass. soc., 9 avr. 1992, n° 91-41.169).

La convocation du salarié en dehors du temps de travail ne constitue pas une irrégularité. Si le salarié peut alors prétendre à l'indemnisation du préjudice subi, les juges considèrent que celui-ci est réparé lorsque le temps de l'entretien a été rémunéré comme temps de travail (Cass. soc., 7 avr. 2004, n° 02-40.359 ; Cass. soc., 24 sept. 2008, n° 07-42.551). Lorsque le salarié subit un quelconque autre préjudice du fait de cette convocation hors temps de travail (frais de déplacement, frais de garderie supplémentaires, etc.), il est en droit de réclamer à l'employeur les dommages et intérêts correspondants.

En revanche, l'absence de mention de l'heure de l'entretien rend la procédure irrégulière (Cass. soc., 25 sept. 2007, n° 05-45.592).

Exemple :

un salarié a été convoqué à son entretien pendant une période de congé. Il réclame en justice une indemnité pour inobservation de la procédure. Il est débouté de ses prétentions, au motif que la convocation du salarié à l'entretien préalable au licenciement en dehors du temps de travail ne constitue pas une irrégularité de procédure. L'intéressé pouvait seulement prétendre au paiement comme temps de travail du temps passé à l'entretien et à la réparation du préjudice subi (Cass. soc., 24 sept. 2008, n° 07-42.551).

Lieu de l'entretien. Le lieu de l'entretien préalable doit figurer dans la lettre de convocation à l'entretien préalable. À défaut, cela constitue une irrégularité de la procédure de licenciement, qui peut entraîner le versement de dommages et intérêts, si le salarié démontre l'existence de son préjudice (Cass. soc., 30 juin 2016, n° 15-16.066).

L'employeur peut fixer l'entretien soit au lieu de travail du salarié, soit au siège social de l'entreprise. Le salarié qui est convoqué au siège social alors que ce n'est pas son lieu de travail peut demander le remboursement des frais qu'il a exposés pour se rendre à l'entretien dès lors qu'il détient des justificatifs (Cass. soc., 24 janv. 1996, n° 92-45.287).

Remarque : un autre lieu n'est pas impossible, mais il doit alors être justifié par des circonstances particulières rendant impossible son organisation sur le lieu du travail ou au siège de l'entreprise ([Cass. soc., 20 oct. 2009, n° 08-42.155](#)) et les frais de déplacement du salarié doivent lui être remboursés ([Cass. soc., 28 janv. 2005, n° 02-45.971](#)) ainsi que ceux de la personne chargée de l'assister lors de l'entretien préalable ([Cass. soc., 3 mars 2004, n° 01-43.579](#)).

Si, à réception de la convocation, le salarié demande à ce que le lieu de l'entretien soit modifié, l'employeur n'a pas à renvoyer une nouvelle lettre recommandée (ou une lettre remise en main propre contre récépissé) indiquant précisément ce lieu. Il peut tout à fait informer le salarié par tout moyen et ce, dans un délai raisonnable, en temps utile ([Cass. soc., 24 janv. 2007, n° 05-44.098](#) : cinq jours dans cette affaire). La solution est identique en cas de demande de modification de l'horaire de l'entretien ([Cass. soc., 29 janv. 2014, n° 12-19.872](#)).

Il est à noter que l'employeur n'est pas tenu, sauf dispositions conventionnelles spécifiques, d'accéder à une demande de report ([Cass. soc., 6 avr. 2016, n° 14-28.815](#)).

Il en sera autrement si c'est l'employeur qui souhaite modifier les modalités de l'entretien : une nouvelle convocation par lettre recommandée ou remise en main propre contre récépissé est alors à privilégier.

Possibilité pour le salarié de se faire assister. La lettre doit indiquer au salarié qu'il peut, au cours de l'entretien, se faire assister par un salarié appartenant à l'entreprise. Il n'y a toutefois pas lieu d'indiquer l'identité des représentants du personnel pouvant assister le salarié ([Cass. soc., 14 juin 2016, n° 15-12.522](#)). Si l'entreprise n'a pas de représentant du personnel (et uniquement dans ce cas), il convient de mentionner, en outre, la possibilité de se faire assister par un conseiller extérieur inscrit sur une liste dressée par le préfet ([C. trav., art. L. 1232-4](#)).

Remarque : si l'entreprise appartient à une unité économique et sociale (UES), la présence des institutions représentatives du personnel est appréciée au niveau de celle-ci. Ainsi, si l'entreprise n'est pas dotée de représentants du personnel, mais qu'elle appartient à une unité économique et sociale qui dispose d'institutions représentatives du personnel, il n'y a pas lieu de mentionner, dans la lettre de convocation, la possibilité pour le salarié de se faire assister par un conseiller extérieur à l'entreprise ([Cass. soc., 21 sept. 2005, n° 03-44.810](#)). Pour le Conseil d'État, lorsque l'entreprise appartient à une unité économique et sociale dotée d'institutions représentatives du personnel, la lettre de convocation à l'entretien préalable au licenciement doit mentionner la possibilité pour le salarié convoqué de se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou d'une autre entreprise appartenant à l'UES ([CE, 14 déc. 2021, n° 449243](#)). Par ailleurs, si l'entreprise est dotée de représentants du personnel, la lettre ne doit pas indiquer que le salarié peut se faire assister par un conseiller inscrit sur la liste préfectorale, cette option n'ayant pas été prévue par les dispositions légales ([Cass. soc., 19 nov. 2008, n° 07-43.191](#)).

La lettre doit préciser l'adresse des services où cette liste peut être librement consultée, c'est-à-dire celle de l'inspection du travail dont relève l'établissement, mais également celle de la mairie du domicile du salarié s'il demeure dans le département où est implanté l'établissement ou, dans le cas contraire, celle de son lieu de travail ([C. trav., art. D. 1232-5](#) ; [Cass. soc., 29 juin 2005, n° 04-40.280](#)).

À défaut de mentionner la possibilité de se faire assister, ou en cas d'omission de l'une de ces adresses, le salarié, quels que soient son ancienneté et l'effectif de l'entreprise, peut prétendre à une indemnité pour irrégularité de procédure, qui ne peut être supérieure à un mois de salaire, à condition toutefois de démontrer l'existence d'un préjudice ([C. trav., art. L. 1235-2](#) ; [Cass. soc., 30 juin 2016, n° 15-16.066](#) ; voir n°165-15 et n°175-95). Si le salarié se présente à l'entretien préalable assisté d'un conseiller, malgré l'absence de mention de cette possibilité dans la lettre de convocation, la démonstration du préjudice ne sera pas évidente.

Il est à noter que pour le Conseil d'État la procédure de licenciement n'est pas entachée d'irrégularité s'il est établi que le salarié a été pleinement informé, en temps utile, des modalités d'assistance auxquelles il avait droit, en fonction de la situation de l'entreprise, pour son entretien préalable ([CE, 14 déc. 2021, n° 449243](#)).

▸ Quand et comment convient-il de convoquer le salarié ?

Le Code du travail prévoit deux possibilités de convocation ([C. trav., art. L. 1232-2](#)) :

- par lettre recommandée. Même si les textes ne l'exigent pas, il est préférable de prévoir un envoi avec avis de réception. L'envoi d'une convocation en Chronopost est également admis, ce système de transport rapide permettant de justifier des dates d'expédition et de réception des lettres ([Cass. soc., 8 févr. 2011, n° 09-40.027](#)). L'envoi par courrier recommandé électronique est également possible dès lors que le salarié donne préalablement son consentement pour recevoir un tel courrier dématérialisé ([D. n° 2018-347, 9 mai 2018, JO 12 mai](#)) ;
- par lettre simple remise en main propre contre récépissé. Il est alors important que le salarié mentionne la date de réception du courrier. Cela permet de vérifier que la convocation du salarié a été faite dans un délai suffisant par rapport à la date de l'entretien. Si le salarié refuse de signer et/ou de dater le récépissé, il convient alors de lui envoyer la convocation par lettre recommandée avec avis de réception.

Ces modes de convocation ne sont qu'un moyen légal de prévenir toute contestation sur la date de la convocation. L'absence de remise d'un récépissé ne constitue donc pas une irrégularité de procédure dès lors qu'il est établi que le salarié a régulièrement été

convoqué à l'entretien préalable ([Cass. soc., 28 févr. 2018, n° 16-19.934](#)).

Remarque : s'agissant des salariés protégés, une convocation orale à l'entretien préalable est, pour l'inspecteur du travail, un motif de refus d'autoriser le licenciement ([CE, 30 déc. 2015, n° 384290](#)).

La remise de la convocation par voie d'huissier de justice ne constitue pas une irrégularité de la procédure de licenciement ([Cass. soc., 30 mars 2011, n° 09-71.412](#)).

La lettre de convocation à l'entretien préalable doit être signée par une personne ayant qualité pour le faire, ce qui n'est pas le cas d'une directrice générale d'association n'ayant pas reçu mandat en ce sens du conseil d'administration de l'association ([Cass. soc., 6 janv. 2021, n° 19-16.113](#)).

ATTENTION : lorsqu'il s'agit d'un licenciement disciplinaire (pour faute), l'employeur doit adresser la convocation à l'entretien préalable dans les deux mois suivant le jour où il a eu connaissance des faits (voir n°[s 135-70](#) et s.). Au-delà, les faits sont prescrits ([C. trav., art. L. 1332-4](#)).

S'il s'agit d'un licenciement pour faute grave, l'entretien préalable doit même avoir lieu dans le délai le plus restreint possible, sous peine de disqualifier ultérieurement la faute grave (voir n°[135-65](#)).

Lorsque le licenciement n'est pas disciplinaire, c'est à l'employeur de décider du moment où il veut rompre le contrat de travail.

► Que se passe-t-il si le salarié ne reçoit pas la convocation ?

L'employeur qui a convoqué le salarié à l'entretien préalable, selon les modalités légales, a rempli ses obligations. Le salarié ne peut pas demander des dommages et intérêts pour non-respect de la procédure et l'employeur n'est pas tenu de le reconvoquer lorsque la lettre recommandée revient avec la mention « *n'habite pas à l'adresse indiquée* » alors que celle-ci correspondait aux indications fournies par le salarié ou lorsque le salarié change d'adresse sans le signaler à l'employeur ([Cass. soc., 26 févr. 1992, n° 88-44.441](#)).

En revanche, si l'employeur avait connaissance de la nouvelle adresse du salarié, la convocation à l'ancien domicile est irrégulière ([Cass. soc., 23 mars 2005, n° 02-46.105](#)).

Si le salarié est absent lors de la présentation de la lettre ou s'il refuse de la recevoir, la procédure est néanmoins considérée comme régulière et peut donc se poursuivre ([Cass. soc., 9 mai 1989, n° 88-40.490](#)).

ATTENTION : si le salarié ne retire pas sa convocation à l'entretien préalable et que l'employeur décide de renvoyer une convocation à un nouvel entretien, le délai qui lui est imparti pour notifier le licenciement pour motif disciplinaire s'apprécie à la date de l'entretien initialement fixé ([Cass. soc., 20 mai 2014, n° 12-28.463](#)).

► Quelle est la sanction du défaut de convocation à l'entretien préalable ou de l'absence d'entretien ?

Le défaut de convocation à un entretien préalable ou l'absence, dans la lettre de convocation, d'une des mentions obligatoires, ne prive pas le licenciement de cause réelle et sérieuse mais rend la procédure de licenciement irrégulière ([Cass. soc., 11 sept. 2012, n° 11-20.371](#) ; [Cass. soc., 16 sept. 2015, n° 14-10.325](#)).

L'absence de tout entretien préalable ne prive pas non plus le licenciement de cause réelle et sérieuse ([Cass. soc., 2 févr. 2022, n° 18-23.425](#)).

Le salarié peut réclamer des dommages et intérêts, à condition toutefois de démontrer l'existence d'un préjudice ([Cass. soc. 30 juin 2016, n° 15-16.066](#)).

L'indemnité pour irrégularité de la procédure de licenciement est d'un mois maximum (voir n°[175-95](#)).

L'existence et l'évaluation du préjudice relèvent de l'appréciation souveraine des juges du fond. La démonstration du préjudice ne sera pas aisée si le salarié se présente à l'entretien assisté par un conseiller malgré l'absence de convocation écrite.

En revanche, il n'y a pas de conséquences si le salarié ne se rend pas à l'entretien préalable en ayant été régulièrement convoqué, cette formalité étant prévue dans son seul intérêt ([Cass. soc., 28 nov. 2000, n° 98-41.308](#)).

Sachez-le : pour apprécier la qualité de salarié protégé, il convient de se placer à la date d'envoi de la convocation à l'entretien préalable et non pas à la date de notification du licenciement ([Cass. soc., 11 oct. 2017, n° 16-10.139](#) ; [Cass. soc., 11 oct. 2017, n° 16-11.048](#) ; [Cass. soc., 29 juin 2022, n° 21-10.910](#)).

165-10 - À quelle date doit se tenir l'entretien préalable ?

Mis à jour 03/2023

Qu'il y ait ou non des représentants du personnel dans l'entreprise, un délai minimum de cinq jours ouvrables doit séparer la présentation en recommandé ou la remise en main propre de la lettre de convocation à l'entretien et la date de l'entretien préalable. **Autrement dit**, un délai minimal doit être laissé au salarié pour préparer sa défense.

Textes : C. trav., art. L. 1232-2 à C. trav., art. L. 1232-4 ; C. trav., art. L. 1232-7 ; C. trav., art. D. 1232-5.

▸ Peut-on convoquer un salarié pendant une période de suspension du contrat de travail ?

L'employeur qui a un motif réel et sérieux de licenciement à l'encontre d'un salarié dont le contrat de travail est suspendu (par exemple pour maladie ou pour congé) n'est pas tenu de différer l'entretien jusqu'au retour de ce dernier dans l'entreprise. Il peut d'ailleurs se trouver contraint de le convoquer pendant son arrêt de travail. Il en sera ainsi s'il envisage de prononcer un licenciement disciplinaire (pour faute), car les faits fautifs sont prescrits au bout de deux mois et la maladie n'a pas pour conséquence de suspendre ou d'interrompre ce délai de prescription (voir n° 150-25).

Concrètement, en cas d'arrêt maladie, l'employeur peut convoquer le salarié aux heures de sorties autorisées par le praticien (voir n° 150-35).

Il existe néanmoins certaines restrictions :

- en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle : l'employeur peut convoquer le salarié à un entretien préalable pendant l'arrêt de travail, mais il ne peut procéder à son licenciement pendant cet arrêt que pour faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif non lié à la maladie professionnelle ou à l'accident du travail. À défaut, le licenciement est nul (C. trav., art. L. 1226-9 ; C. trav., art. L. 1226-13 ; voir n° 155-50) ;
- en cas de congé maternité : une salariée peut être valablement convoquée à un entretien préalable pendant un congé de maternité, mais son licenciement, quel qu'en soit le motif, ne peut lui être notifié pendant son congé de maternité et ses prolongations, ainsi que pendant la période de dix semaines qui suit ce congé (voir n° 145-35).

▸ L'employeur doit-il reporter la date de l'entretien préalable s'il est informé que le salarié ne peut pas s'y rendre ?

Si le salarié ne peut pas se rendre à l'entretien, l'employeur n'a pas l'obligation de reporter la date de cet entretien, même si le salarié le lui demande. L'employeur peut tout à fait poursuivre la procédure, sans qu'aucune irrégularité ne puisse ensuite lui être reprochée (Cass. soc., 26 mai 2004, n° 02-40.681).

D'ailleurs, pour la Cour de cassation, une lettre de licenciement pour motif disciplinaire doit être notifiée au salarié dans le délai d'un mois à partir de la date de l'entretien préalable même si le salarié ne s'est pas présenté à cet entretien (Cass. soc., 28 sept. 2022, n° 21-15.136).

Remarque : si l'employeur accède à la demande du salarié de reporter l'entretien préalable, même s'il n'y est pas tenu, il n'est pas obligé de lui adresser une nouvelle convocation : il doit simplement aviser le salarié, en temps utile et par tous moyens, des nouvelles date et heure de cet entretien (Cass. soc., 29 janv. 2014, n° 12-19.872).

L'employeur peut également, par mesure de conciliation, proposer au salarié soit de se faire représenter lors de l'entretien, soit de présenter ses observations par écrit, dans un délai déterminé.

Une limite toutefois : si l'employeur peut valablement convoquer le salarié pendant un arrêt maladie et refuser de reporter la date de cet entretien, il sera sanctionné si ce procédé révèle une intention de nuire au salarié.

Exemple :

l'employeur avait convoqué le salarié alors qu'il savait que ce dernier allait subir une grave opération. Le salarié avait vainement demandé un report de cet entretien, fixé pendant sa convalescence. Les juges ont considéré que l'employeur avait volontairement mis le salarié dans l'impossibilité de se présenter à l'entretien, et s'était abstenu de lui laisser le temps de présenter ses observations sur les motifs de licenciement. Cette « intention dolosive » (manœuvres) justifiait le paiement de dommages et intérêts pour non-respect de la procédure (Cass. soc., 1^{er} févr. 2001, n° 98-45.784).

Même s'il n'y est pas obligé, l'employeur informé que le salarié ne peut se rendre à l'entretien préalable (en raison d'un arrêt maladie par exemple) peut décider de le reporter. Dans ce cas, c'est à compter de la date du nouvel entretien que courent les différents délais pour notifier le licenciement (voir n° 165-30), et notamment le délai d'un mois qui lui est imparti pour notifier le licenciement lorsque celui-ci est prononcé pour motif disciplinaire (Cass. soc., 7 juin 2006, n° 04-43.819).

ATTENTION : pour que le report de la date de l'entretien entraîne le report du point de départ du délai d'un mois, celui-ci doit être justifié par un empêchement ou une demande expresse du salarié, et non résulter de la seule initiative de l'employeur ou de son représentant (Cass. soc., 23 janv. 2013, n° 11-22.724 ; Cass. soc., 17 avr. 2019, n° 17-31.228).

S'il abandonne la procédure en cours pour sanctionner des faits nouveaux, l'employeur peut également reporter l'entretien préalable en procédant à une nouvelle convocation. Dans ce cas, la convocation au nouvel entretien préalable n'a pas à intervenir dans un délai

spécifique par rapport à la procédure abandonnée ([Cass. soc., 12 mars 2014, n° 12-28.610](#)). Si les faits fautifs nouveaux ont été révélés postérieurement à l'entretien préalable, l'employeur doit adresser, dans le délai d'un mois à compter du premier entretien, une convocation à un nouvel entretien préalable. Le délai d'un mois qui lui est imparti pour notifier la sanction court à compter de la date de ce dernier entretien et non du premier ([Cass. soc., 15 juin 2022, n° 21-11.351](#)).

▸ Quel délai doit séparer la convocation et l'entretien ?

Les dispositions légales fixent un délai impératif : l'entretien ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation au salarié de la lettre recommandée de convocation ou sa remise en main propre ([C. trav., art. L. 1232-2](#)). Ce délai est identique que l'entreprise soit dotée ou non de représentants du personnel.

Remarque : les jours ouvrables sont tous les jours de la semaine à l'exception des jours fériés chômés et des dimanches.

Exemple :

une lettre est présentée au salarié le mercredi 9 novembre, l'entretien ne peut avoir lieu avant le jeudi 17 novembre car le vendredi 11 novembre (férié) et le dimanche 13 ne sont pas des jours ouvrables ([Cass. soc., 14 mai 1997, n° 95-45.238](#)).

Pour le calcul de ces cinq jours ouvrables, il convient de faire application des règles suivantes :

- il ne faut pas tenir compte du jour de la présentation ou remise de la lettre au salarié ([Cass. soc., 10 juill. 2019, n° 18-11.528](#)). Le point de départ du délai est donc le jour ouvrable suivant ([Cass. soc., 20 déc. 2006, n° 04-47.853](#) ; [Cass. soc., 3 juin 2015, n° 14-12.245](#)). Le salarié doit en effet disposer d'un délai de cinq jours « pleins » pour préparer sa défense ;
- le délai expire le dernier jour à minuit ;
- si le dernier jour est un samedi, un dimanche, un jour férié ou chômé, le délai est reporté au jour ouvrable suivant ([C. trav., art. R. 1231-1](#)).

Exemples :

une lettre de convocation est présentée le mardi 5 septembre. Le délai de cinq jours ouvrables commence à courir le mercredi 6 septembre. Il expire normalement le 10 septembre, mais comme il s'agit d'un dimanche, le délai est repoussé au lundi 11 septembre minuit. L'entretien ne peut donc avoir lieu avant le mardi 12 septembre.

Autre exemple : la convocation à l'entretien avait été présentée à une salariée le samedi 28 mars et l'entretien avait eu lieu le vendredi 3 avril. Le calcul des cinq jours ouvrables par l'employeur est jugé erroné : l'entretien ne pouvait avoir lieu avant le samedi 4 avril. En effet, le dimanche 29 mars n'étant pas un jour ouvrable, le délai de cinq jours commençait à courir le lundi suivant. La salariée devant bénéficier de cinq jours pleins, le délai prenait fin le vendredi à minuit ([Cass. soc., 20 déc. 2006, n° 04-47.853](#)).

En revanche, en cas de report de l'entretien préalable au licenciement à la demande du salarié (et non de l'employeur), le délai de cinq jours ouvrables devant séparer la convocation de l'entretien préalable ([C. trav., art. L. 1232-2](#) ; voir ci-dessous) court à compter de la présentation de la lettre recommandée ou de la remise en main propre de la lettre initiale de convocation, et non de la seconde date de convocation ([Cass. soc., 24 nov. 2010, n° 09-66.616](#)).

Si le délai entre la lettre de convocation et la date de l'entretien est trop court, la procédure est irrégulière. Le salarié a alors droit à des dommages et intérêts pour non-respect de la procédure ([Cass. soc., 7 févr. 2018, n° 16-19.734](#) ; voir n° 175-95).

ATTENTION : le délai de cinq jours ouvrables séparant la convocation et l'entretien préalable est d'ordre public, de sorte que le salarié ne peut convenir avec l'employeur d'y renoncer. En d'autres termes, si l'employeur fixe un délai inférieur et que le salarié l'accepte en se rendant à l'entretien à la date ainsi fixée, ce dernier conserve la possibilité de poursuivre ensuite l'employeur en dommages et intérêts en invoquant cette irrégularité de procédure ([Cass. soc., 28 juin 2005, n° 02-47.128](#)).

S'agissant des salariés protégés, le respect de ce délai constitue une formalité substantielle. À défaut, l'inspecteur du travail n'autorisera pas le licenciement.

Sachez-le : les dommages et intérêts alloués au salarié pour non-respect de la procédure ne sont pas soumis à cotisations sociales ni à l'impôt sur le revenu selon certaines limites ([CGI, art. 80 duodécies](#)).

[Partie 1 Relations individuelles de travail](#) [Titre 3 Rupture du contrat de travail](#) > [Thème 165 Procédure de licenciement non économique](#) > [Section 1 Entretien préalable](#)

165-15 - Par qui le salarié peut-il se faire assister lors de l'entretien préalable ?

Mis à jour 03/2023

Lors de l'entretien préalable, le salarié peut toujours se faire assister par un membre du personnel de l'entreprise. Mais, lorsque l'entreprise n'a pas de représentant du personnel, le salarié peut également recourir à un conseil extérieur inscrit sur une liste

départementale. **Autrement dit**, les possibilités d'être assisté varient selon que l'entreprise dispose ou non de représentants du personnel.

Textes : C. trav., art. L. 1232-4 ; C. trav., art. L. 1232-7 à L. 1232-14 ; C. trav., art. L. 2411-21 ; C. trav., art. R. 1232-1 à C. trav., art. R. 1232-3.

▸ De quelle manière le salarié peut-il choisir un conseiller ?

Les possibilités d'assistance du salarié varient selon que l'entreprise est ou non dotée de représentants du personnel.

L'existence de représentants du personnel s'apprécie au niveau de l'entreprise et non de l'établissement (Cass. soc., 26 nov. 1996, n° 95-42.457), voire au niveau de l'unité économique et sociale (Cass. soc., 21 sept. 2005, n° 03-44.810). Lorsque l'entreprise appartient à une unité économique et sociale, le salarié a la possibilité de se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel d'une entité de l'unité économique et sociale (Cass. soc., 8 juin 2011, n° 10-14.650 ; CE, 12 juin 2019, n° 408970).

Remarque : seules les institutions représentatives du personnel au sens du Code du travail doivent être prises en compte (délégué syndical ou comité social et économique). Le « *représentant des salariés* » désigné dans le cadre d'une procédure collective (redressement ou liquidation judiciaire) n'entre pas dans cette catégorie (Cass. soc., 4 juin 2003, n° 01-40.202).

Entreprise dotée de représentants du personnel. Le salarié peut se faire assister par toute personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise (et non pas seulement de l'établissement). Il peut s'agir d'un représentant du personnel ou de tout autre salarié de l'entreprise : un collègue, un membre de l'encadrement, voire son supérieur hiérarchique, etc. Il ne peut pas s'agir d'un conseiller inscrit sur la liste préfectorale, cette option n'existant que pour les entreprises sans représentants du personnel, voir ci-après (Cass. soc., 19 nov. 2008, n° 07-43.191).

Entreprise dépourvue de représentant du personnel. Dans ce cas, le salarié peut se faire assister soit par un membre du personnel de l'entreprise, soit par un « *conseil* » extérieur inscrit sur une liste dressée par le préfet du département. Les personnes figurant sur cette liste sont choisies en fonction de leur expérience des relations professionnelles et de leur connaissance du droit social.

Par ailleurs, la lettre de convocation à l'entretien préalable doit impérativement préciser l'adresse des services où la liste de ces conseillers est disponible (voir n° 165-5). Il s'agit de :

- l'adresse de l'inspection du travail de l'établissement ainsi que celle de la mairie du domicile du salarié, s'il demeure dans le département de l'établissement ;
- ou l'adresse de la mairie du lieu de travail du salarié s'il demeure en dehors de ce département (C. trav., art. D. 1232-5 ; Cass. soc., 29 avr. 2003, n° 01-41.364 ; Circ. DRT n° 92-15, 4 août 1992).

Remarque : si l'entretien se déroule dans un département différent du lieu de travail du salarié (au siège social, par exemple), le conseil extérieur doit être choisi sur la liste départementale du lieu de l'entretien.

Une fois son choix fait, le salarié prend contact avec le conseiller et lui communique la date, l'heure et le lieu de l'entretien. Il doit informer l'employeur de la démarche effectuée auprès du conseil extérieur (C. trav., art. R. 1232-2). Ce dernier lui confirme sa venue ou, au contraire, lui fait savoir qu'il ne peut se rendre à l'entretien (C. trav., art. R. 1232-3). Cet empêchement n'a pas pour effet de différer la date de l'entretien préalable. Le salarié peut en revanche faire un second choix sur la liste préfectorale.

▸ Quel est le rôle de l'assistant ?

Il a pour mission d'assister et de conseiller le salarié (C. trav., art. L. 1232-4). Il peut, lors de l'entretien, donner son avis sur des faits objectifs, compléter les éléments apportés par le salarié, solliciter des explications complémentaires de l'employeur, présenter la défense du salarié. Il peut, en cas de litige devant les prud'hommes, fournir au salarié une attestation sur le contenu de l'entretien, dont la valeur et la portée seront appréciées par les juges, qu'il s'agisse d'un conseiller (Cass. soc., 30 oct. 2002, n° 00-46.314) ou d'un membre du personnel assistant le salarié (Cass. soc., 19 juin 2013, n° 10-24.003 ; voir n° 165-20).

Remarque : lorsqu'il s'agit d'un assistant extérieur choisi sur une liste, l'employeur peut lui demander de justifier de sa qualité de conseiller. À défaut, l'employeur peut refuser sa présence (Cass. soc., 25 sept. 2012, n° 11-10.684).

▸ Comment l'assistant du salarié est-il indemnisé ?

S'il est salarié de l'entreprise, le conseiller du salarié ne subit aucune perte de salaire pour le temps passé à l'entretien (Cass. soc., 12 févr. 1991, n° 87-45.259 ; Cass. soc., 26 mars 2013, n° 11-22.148). Il peut être remboursé des éventuels frais de transport qu'il a engagés pour se rendre sur les lieux de l'entretien (Cass. soc., 25 oct. 2000, n° 98-42.260).

Quant au conseil extérieur, il dispose d'un crédit de 15 heures par mois, dans les établissements d'au moins 11 salariés (C. trav., art. L. 1232-8). Son temps d'absence est rémunéré par son employeur qui, ensuite, se fait rembourser par l'État le salaire et les charges sociales correspondantes (C. trav., art. L. 1232-9 ; C. trav., art. D. 1232-9). Les frais de déplacement liés à l'exercice de la mission sont également remboursés par l'État (C. trav., art. D. 1232-7). Par ailleurs, les conseillers extérieurs du salarié peuvent bénéficier d'une indemnité forfaitaire annuelle de 40 euros dès lors qu'ils ont effectué au moins quatre interventions au cours de l'année civile (C. trav., art. D. 1232-8 ; A. 13 nov. 1997, NOR : MEST9711492A, JO 15 nov.).

Le conseiller du salarié est protégé contre le licenciement (C. trav., art. L. 2411-21) et ce, dès le jour où la liste des conseillers est arrêtée par le préfet, indépendamment des formalités de publicité au recueil des actes administratifs du département prévues par l'article D. 1232-5 du Code du travail (Cass. soc., 22 sept. 2010, n° 08-45.227). Cette protection prend fin au terme du mandat du conseiller ou, si celui-ci a été exercé pendant au moins un an, à l'issue d'une période de 12 mois suivant la cessation du mandat (Cass. soc., 27 janv. 2010, n° 08-44.376).

Comme tout salarié protégé, la rupture du contrat de travail du conseiller du salarié durant sa période d'essai est soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail (Cass. soc., 26 oct. 2005, n° 03-44.751), mais il n'y a pas lieu de consulter le comité social et économique au préalable (CE, 19 mars 2008, n° 289433).

Remarque : pour la Cour de cassation, un salarié bénéficiant d'une protection en raison d'un mandat extérieur à l'entreprise (comme c'est le cas pour les conseillers du salarié) ne peut s'en prévaloir que s'il démontre qu'il a informé son employeur de l'existence de ce mandat (ou de son éventuel renouvellement) au plus tard lors de l'entretien préalable au licenciement ou que l'employeur avait eu connaissance de ce mandat par un autre moyen (Cass. soc., 14 sept. 2012, n° 11-21.307 ; Cons. const. QPC, 14 mai 2012, déc. n° 2012-242 ; Cass. soc., 7 févr. 2018, n° 16-10.955). Le Conseil d'État a adopté la même position (CE, 23 déc. 2013, n° 354856 ; CE, 24 juill. 2019, n° 411058). À noter qu'en cas de liquidation judiciaire, c'est le liquidateur qui doit être informé de l'existence de ce mandat extérieur et ce, au plus tard lors de l'entretien préalable (CE, 24 juill. 2019, n° 411058).

▸ Que risque l'employeur qui omet de signaler au salarié qu'il peut se faire assister par un conseil extérieur ?

En l'absence de représentants du personnel dans l'entreprise, si l'employeur ne mentionne pas cette possibilité, le salarié peut réclamer une indemnité pour non-respect de la procédure appréciée par le juge dans la limite d'un mois de salaire (C. trav., art. L. 1235-2 ; Cass. soc., 5 févr. 2003, n° 01-01.672).

Si, au surplus, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse, le salarié ne peut prétendre qu'au versement de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse telle que fixée par le barème d'indemnisation de l'article L. 1235-3 du Code du travail (voir n° 175-95).

Les sanctions sont identiques lorsque l'employeur a indiqué dans la lettre de convocation cette possibilité d'assistance par un conseil extérieur, mais a omis de préciser les adresses (ou l'une d'entre elles seulement) des services où la liste de ces conseillers pouvait être consultée (Cass. soc., 20 juin 2000, n° 98-41.386). L'omission d'une des deux adresses constitue un manquement de l'employeur ouvrant droit à des dommages et intérêts pour le salarié, à condition toutefois de démontrer l'existence de son préjudice. L'existence et l'évaluation du préjudice relèvent de l'appréciation souveraine des juges du fond. La démonstration du préjudice ne sera pas aisée si le salarié se présente malgré tout à l'entretien assisté par un conseiller.

Sachez-le : l'assistance par un conseiller extérieur ne vaut que si un licenciement est envisagé. Lorsque la sanction disciplinaire envisagée n'est pas un licenciement, le salarié ne peut se faire assister que par un membre du personnel (C. trav., art. L. 1332-2 ; Circ. DRT n° 91/16, 5 sept. 1991).

[Partie 1 Relations individuelles de travail](#) [Titre 3 Rupture du contrat de travail](#) > [Thème 165 Procédure de licenciement non économique](#) > [Section 1 Entretien préalable](#)

165-20 - Comment se déroule l'entretien ?

Mis à jour 03/2023

L'entretien préalable est une garantie instituée en faveur du salarié. **Autrement dit**, il est libre de ne pas s'y rendre. Son absence ne constitue ni une faute, ni une reconnaissance de sa part que le licenciement est justifié.

Textes : C. trav., art. L. 1232-2 à C. trav., art. L. 1232-4.

▸ Que se passe-t-il si le salarié ne se rend pas à l'entretien ?

Le salarié est libre de se rendre ou non à l'entretien. S'il ne s'y rend pas, cela ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement, car l'entretien préalable est une garantie instituée en faveur du salarié à laquelle il peut renoncer (Cass. soc., 9 juill. 1992, n° 91-41.880).

Exemple :

plusieurs personnes étaient concernées par un même problème mais seul le salarié qui ne s'était pas présenté à l'entretien préalable avait été licencié. Les juges ont estimé que le véritable motif de la rupture était cette absence et ont, en conséquence, estimé que le licenciement était sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 28 nov. 2001, n° 99-46.031).

L'absence du salarié lors de l'entretien n'a aucune incidence sur la procédure qui va se poursuivre (l'employeur peut envoyer la lettre de licenciement), ni sur la justification du licenciement. Ce n'est pas parce que le salarié n'est pas venu à l'entretien, que le

licenciement est, de ce fait, justifié (Cass. soc., 3 oct. 1990, n° 88-43.311). La procédure de licenciement n'en devient pas non plus irrégulière (Cass. soc., 17 sept. 2014, n° 13-16.756).

Par ailleurs, lorsque le salarié n'a pas pu se rendre à l'entretien, l'employeur n'est pas tenu de le reconvoquer à un nouvel entretien. Le salarié ne peut alors contester la régularité de la procédure de licenciement (Cass. soc., 3 oct. 2001, n° 99-42.281).

De même, si l'assistant du salarié ne se rend pas à l'entretien, cela n'a aucune incidence. La procédure se poursuit normalement. L'empêchement ou l'indisponibilité du conseiller extérieur n'a pas non plus pour effet de différer la date de l'entretien.

Remarque : l'arrivée tardive du conseiller du salarié ne rend pas la procédure de licenciement irrégulière (Cass. soc., 26 janv. 2010, n° 08-40.333). L'employeur peut donc débiter l'entretien préalable à l'heure convenue, malgré le retard du conseiller du salarié.

▸ L'employeur peut-il se faire représenter ou assister ?

Possibilité de se faire représenter. L'employeur peut valablement se faire remplacer par un salarié de l'entreprise à qui il a donné une délégation permanente pour embaucher et licencier le personnel (directeur des ressources humaines par exemple), mais également par tout autre salarié (chef de service, supérieur hiérarchique, etc.) à qui il souhaite confier la mission de mener l'entretien à sa place (Cass. soc., 14 juin 1994, n° 92-45.072), voire même le président du groupe (Cass. soc., 6 mars 2007, n° 05-41.378). Aucune disposition légale n'exige que cette délégation de pouvoirs soit matérialisée par un écrit (Cass. soc., 18 nov. 2003, n° 01-43.608 ; Cass. ch. mixte, 19 nov. 2010, n° 10-10.095). En revanche, l'employeur ne peut se faire représenter par une personne extérieure à l'entreprise (Cass. soc., 26 mars 2002, n° 99-43.155 ; voir n°165-30).

Possibilité de se faire assister. La jurisprudence admet cette possibilité dès lors que l'assistant est une personne appartenant à l'entreprise (Cass. soc., 27 mai 1998, n° 96-40.741 ; Cass. soc., 5 mai 2010, n° 09-40.737). Ainsi, par exemple, l'employeur peut, lors de l'entretien, se faire accompagner, par un cadre, le supérieur hiérarchique de l'intéressé, la personne qui a constaté la faute, ou encore le juriste salarié de l'entreprise. En revanche, il lui est interdit de se faire assister par une personne qui ne fait pas partie du personnel de l'entreprise tel que, par exemple, un huissier (Cass. soc., 30 mars 2011, n° 09-71.412), un avocat, le responsable d'une entreprise sous-traitante, ou encore le fils du dirigeant, bien qu'il soit actionnaire de la société et de sa société mère, salarié du groupe et même s'il est destiné à prendre la succession de son père (Cass. soc., 28 oct. 2009, n° 08-44.241). Une telle assistance constitue une irrégularité de procédure.

La présence de l'assistant ne doit pas être préjudiciable aux intérêts du salarié et détourner l'entretien de son objet (Cass. soc., 20 juin 2007, n° 06-41.823). Si tel est le cas, cette irrégularité de procédure ouvre droit à des dommages et intérêts. En revanche, elle n'affecte pas la cause réelle et sérieuse du licenciement.

Exemples :

un employeur s'était fait accompagner par deux chefs de service (dont la victime de l'acte de violence du salarié), plus deux autres salariés témoins de l'incident. Les juges ont considéré que l'employeur avait cherché à transformer cet entretien en enquête et que, de ce fait, le salarié avait droit à des dommages et intérêts pour non-respect de la procédure (Cass. soc., 10 janv. 1991, n° 88-41.404). Jugé de même pour un employeur assisté du chef comptable et d'un délégué à la qualité, pour des erreurs de facturation reprochées au salarié (Cass. soc., 17 sept. 2008, n° 06-42.195) ou encore pour un responsable d'établissement, accompagné du responsable de boutique et du chef du personnel, pour des vols commis par une salariée (Cass. soc., 20 janv. 2016, n° 14-21.346). En revanche, ne caractérise pas un détournement de l'objet de l'entretien la présence d'une personne intervenue en une seule occasion, pour confirmer des propos tenus auparavant (Cass. soc., 5 mai 2010, n° 09-40.737).

▸ Quelles sont les règles à observer lors de l'entretien préalable ?

Précision des motifs de la décision envisagée. L'entretien a pour objet d'informer le salarié des griefs qui lui sont reprochés ou des raisons indépendantes de toute faute pour lesquelles une rupture du contrat de travail est envisagée. Le salarié quant à lui doit pouvoir s'expliquer afin de modifier éventuellement l'appréciation de l'employeur. Le salarié peut prétendre à des dommages et intérêts pour non-respect de la procédure, toutes les fois qu'il aura été privé de ce débat contradictoire. Il en est ainsi notamment lorsque :

- l'employeur s'abstient, lors de l'entretien, de lui donner les motifs de la décision qu'il envisage de prendre (Cass. soc., 5 févr. 1992, n° 88-43.248) ;
- la lettre de licenciement comporte un motif non énoncé lors de l'entretien. En revanche, ce fait ne prive pas le licenciement de cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 28 sept. 2010, n° 09-41.461 ; Cass. soc., 17 déc. 2014, n° 13-20.217 ; Cass. soc., 12 sept. 2018, n° 16-22.330) ;
- le salarié a été licencié pour des faits postérieurs à l'entretien préalable (Cass. soc., 28 juin 2000, n° 98-43.070). Dans ce cas, l'employeur doit reconvoquer le salarié à un nouvel entretien (Cass. soc., 30 mars 1994, n° 89-43.716).

S'il s'agit d'un salarié protégé, le défaut d'indication du motif du licenciement lors de l'entretien est une cause de refus d'autorisation

administrative. Si celle-ci était tout de même délivrée, le salarié pourrait remettre en cause son licenciement en invoquant son illégalité (CE, 19 mars 2008, n° 289433).

Sur ce point, voir notre ouvrage « *L'employeur et les représentants du personnel au Quotidien* ».

Liberté d'expression du salarié. Pour le salarié, l'entretien préalable est l'occasion de présenter sa défense. Dans ce contexte, il est normal qu'il bénéficie d'une garantie de liberté d'expression. En conséquence, les propos tenus lors de l'entretien ne peuvent, sauf abus, constituer une cause de licenciement (Cass. soc., 10 mars 1993, n° 90-41.852 ; Cass. soc., 27 févr. 2013, n° 11-26.432).

Respect des règles prescrites par les dispositions légales. L'employeur doit respecter les règles légales (convocation, date et lieu d'entretien, assistance, etc.). En aucun cas, l'entretien préalable ne peut être remplacé par une conversation téléphonique (Cass. soc., 14 nov. 1991, n° 90-44.195). De même, les conversations informelles qui ont lieu entre l'employeur et le salarié dans la perspective d'une transaction ne peuvent remplacer l'entretien préalable au licenciement tel qu'il est organisé par les dispositions légales (Cass. soc., 21 mai 1992, n° 91-40.989). Dans ces deux cas, le salarié peut prétendre à des dommages et intérêts pour irrégularité de la procédure.

À noter que l'entretien doit être mené dans une langue compréhensible par les deux interlocuteurs. Ainsi, dès lors que le salarié a une parfaite maîtrise d'une langue étrangère, l'entretien peut se tenir dans cette langue (Cass. soc., 6 mars 2007, n° 05-41.378). À défaut, il doit être fait appel à un interprète accepté par les deux parties (Cass. soc., 8 janv. 1997, n° 95-41.085).

En outre, l'entretien préalable ayant un caractère strictement individuel, il est exclu pour l'employeur de convoquer à un entretien préalable commun plusieurs salariés ayant commis la même faute et dont il envisage le licenciement, et ce même si le salarié demande à être entendu en même temps qu'un autre (Cass. soc., 23 avr. 2003, n° 01-40.817 ; CE, 8 nov. 2019, n° 412566). La procédure serait irrégulière (voir n° 175-95).

Absence de communication des pièces susceptibles de justifier la sanction. L'employeur doit expliquer au salarié le motif de la sanction envisagée (C. trav., art. L. 1232-3). En revanche, il n'a pas l'obligation de lui communiquer, lors de l'entretien préalable, les pièces susceptibles de justifier cette sanction, comme les témoignages de salariés (Cass. soc., 18 févr. 2014, n° 12-17.557).

► Comment prouver les propos tenus pendant l'entretien ?

Les parties peuvent se constituer une preuve en signant un compte-rendu. Cela suppose toutefois un accord total sur son contenu. Quant à l'enregistrement de l'entretien, il est possible lorsque les deux parties y consentent. Toutefois, compte tenu des fraudes possibles, il ne constituera pas un moyen de preuve fiable en cas de contestation sur son contenu. Le meilleur atout pour le salarié reste l'attestation établie par le conseiller qui l'a assisté lors de l'entretien, ce moyen de preuve étant recevable devant les prud'hommes (Cass. soc., 27 mars 2001, n° 98-44.666).

Parallèlement, l'employeur peut également s'appuyer sur une attestation établie par un salarié qui l'a représenté lors de l'entretien préalable, au juge d'en apprécier ensuite la valeur et la portée (Cass. soc., 23 oct. 2013, n° 12-22.342 ; Cass. soc., 13 nov. 2019, n° 18-13.785).

Sachez-le : à l'issue de l'entretien et après avoir entendu les explications du salarié, l'employeur doit se laisser un délai de réflexion de deux jours ouvrables minimum avant de notifier au salarié son licenciement (voir n° 165-30). S'il fait part de sa décision de licencier pendant l'entretien, il s'agit d'une irrégularité de procédure, qui ne prive pas le licenciement de sa cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 11 juill. 2007, n° 06-40.225), mais qui permet au salarié de réclamer des dommages et intérêts (voir n° 175-95).

L'employeur peut également, à l'issue de l'entretien, renoncer au licenciement et prononcer une sanction moindre. Il peut même, tant que le licenciement n'a pas été notifié, opter pour une mise à la retraite si le salarié en remplit les conditions et si aucun détournement de procédure n'est établi (Cass. soc., 16 janv. 2008, n° 06-44.583).

Enfin, s'agissant des salariés protégés, dans les entreprises de 50 salariés et plus, le comité social et économique doit être consulté pour avis sur le projet de licenciement à l'issue de l'entretien préalable (C. trav., art. L. 2421-3). La consultation du CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés n'est pas obligatoire, mais elle peut être prévue par accord collectif (CE, avis, 29 déc. 2021, n° 453069, JO 9 janv.).

[Partie 1 Relations individuelles de travail Titre 3 Rupture du contrat de travail > Thème 165 Procédure de licenciement non économique > Section 2 Notification du licenciement](#)

165-25 - Quelles mentions doit contenir la lettre de licenciement ?

Mis à jour 05/2023

La lettre de licenciement doit indiquer les motifs objectifs, précis et vérifiables qui justifient la rupture du contrat de travail du salarié. **Autrement dit**, l'employeur ne peut invoquer, postérieurement à la notification du licenciement, d'autres motifs que ceux énoncés dans la lettre de licenciement.

Textes : C. trav., art. L. 1232-6 ; C. trav., art. R. 1232-13 ; C. trav., art. R. 1233-2-2.

▸ **Quel doit être le contenu de la lettre de licenciement ?**

La lettre doit comporter :

- la mention explicite qu'il s'agit d'un licenciement ;
- les motifs de ce licenciement : l'employeur doit faire état de faits ou de griefs objectifs, précis et matériellement vérifiables (voir n° 160-5). Il s'agit là d'un point fondamental. En effet, l'absence de motif dans la lettre de licenciement rend le licenciement sans cause réelle et sérieuse (voir ci-après). En d'autres termes, même si le salarié demande à ce que les raisons de la rupture ne soient pas mentionnées dans la lettre (cas de vol par exemple), l'employeur ne doit pas obtempérer, sauf à prendre le risque d'être condamné au paiement de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ([Cass. soc., 10 janv. 1995, n° 92-44.800](#)) ;
- la qualification de la faute (ou des fautes) : faute simple (cause réelle et sérieuse), faute grave, faute lourde. Attention : il convient de veiller à mentionner l'exacte qualification. En effet, si l'employeur retient une qualification inférieure à celle exigée par certaines dispositions légales pour prononcer un licenciement (par exemple, faute lourde pour justifier le licenciement d'un salarié gréviste), le juge ne peut aggraver la qualification de la faute énoncée dans la lettre de licenciement ([Cass. soc., 20 déc. 2017, n° 16-17.199](#) ; [Cass. soc., 16 sept. 2020, n° 19-10.583](#)). À l'inverse, le juge peut tout à fait atténuer la faute retenue, en requalifiant par exemple une faute grave en faute simple ([Cass. soc., 8 févr. 2017, n° 15-21.064](#) ; [Cass. soc., 16 sept. 2020, n° 18-25.943](#)) ;
- les indications relatives au préavis : selon les cas, il y aura exécution, dispense ou encore absence de préavis (en cas de faute grave ou lourde ; voir n°s 175-5 et s.) ;
- la signature manuscrite de l'employeur ou de la personne qui le représente, dûment mandatée pour procéder au licenciement. À noter que le défaut de signature de la lettre de licenciement ne constitue qu'une simple irrégularité de procédure ([Cass. soc., 4 avr. 2012, n° 10-28.266](#)), à la différence de l'absence de pouvoir du signataire de la lettre de licenciement, qui prive le licenciement de cause réelle et sérieuse ([Cass. soc., 30 sept. 2010, n° 09-40.114](#)).

Remarque : les dispositions légales n'exigent pas que la lettre de licenciement mentionne la possibilité pour le salarié de demander à l'employeur des précisions sur le motif de licenciement après la notification de celui-ci ([Cass. soc., 29 juin 2022, n° 20-22.220](#) ; voir ci-après).

Des exigences plus précises en termes de motivation doivent être prises en compte lorsque le licenciement concerne des salariés bénéficiant d'une protection particulière :

- en cas de licenciement pour inaptitude : la lettre doit faire mention de l'inaptitude du salarié et de l'impossibilité pour l'entreprise de le reclasser. S'il n'est pas fait référence à l'impossibilité de reclassement, le licenciement sera déclaré sans cause réelle et sérieuse ([Cass. soc., 9 avr. 2008, n° 07-40.356](#)). La mention de l'impossibilité de reclassement dans un poste compatible avec le certificat du médecin du travail suffit ([Cass. soc., 31 janv. 2006, n° 05-41.188](#) ; voir n° 157-40) ;
- en cas de licenciement d'une femme enceinte : voir n° 145-20 ;
- en cas de licenciement d'un salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, la lettre de licenciement devant expressément mentionner le terme de « *faute grave* » ([Cass. soc., 20 nov. 2019, n° 18-16.715](#) ; voir n° 155-50).

Remarque : lorsque le licenciement concerne un salarié protégé, et que la décision administrative autorisant le licenciement n'a fait l'objet d'aucun recours, la Cour de cassation considère que la lettre de licenciement est suffisamment motivée si elle fait référence soit à l'autorisation administrative, soit au motif du licenciement pour lequel l'autorisation a été demandée ([Cass. soc., 5 juill. 2017, n° 15-21.389](#)).

Pour plus de détails sur la procédure de licenciement des salariés protégés, voir notre ouvrage « *L'employeur et les représentants du personnel au Quotidien* ».

▸ **Jusqu'où faut-il aller dans la précision de l'énoncé des motifs dans la lettre de licenciement ?**

Le motif invoqué doit être étayé par des faits précis imputables au salarié, voire des dates ([Cass. soc., 18 juill. 2001, n° 99-43.137](#)). La mention de la date des faits peut être utile mais n'est pas obligatoire ([Cass. soc., 15 oct. 2002, n° 00-44.954](#) ; [Cass. soc., 9 juill. 2014, n° 13-13.719](#)).

Exemples :

ne sont pas suffisamment précis les motifs suivants :

- « "inadaptation à l'évolution de l'association" » (Cass. soc., 3 déc. 2003, n° 01-45.620) ;
- « difficultés relationnelles » (Cass. soc., 25 juin 1997, n° 95-42.451), « "incompatibilité d'humeur" » (Cass. soc., 17 janv. 2001, n° 98-44.354), « "manque de motivation" » (Cass. soc., 23 mai 2000, n° 98-40.635) ;
- « "comportement particulièrement déloyal envers l'entreprise" » (Cass. soc., 10 mai 2001, n° 99-40.128), « "comportement perturbateur" » (Cass. soc., 31 oct. 2006, n° 05-41.733) ;
- « "la mauvaise tenue du magasin, les problèmes qui s'en sont suivis et le non-respect de la hiérarchie" » (Cass. soc., 31 mars 1999, n° 96-40.448), « "négligences dans la gestion quotidienne de l'établissement" » (Cass. soc., 5 juill. 2000, n° 98-42.889), « "les problèmes que vous nous occasionnez" » (Cass. soc., 23 mai 2000, n° 98-40.633) ;
- « "retrait d'agrément de votre poste de direction du collège" » sans préciser les faits à l'origine de ce retrait (Cass. soc., 12 janv. 2011, n° 09-41.904) ;
- « "insuffisance de résultats" » ou « objectifs non-atteints" » (Cass. soc., 12 févr. 2002, n° 99-42.878). Les mauvais résultats ne peuvent constituer un motif de licenciement que s'ils résultent d'une faute ou d'une insuffisance professionnelle (voir n°s 160-60 et s.).

À l'inverse, ont été jugés suffisamment précis et vérifiables, les motifs suivants :

- « "manque de compétence se manifestant par un manque de projet concret sur l'organisation du service, un échec des relations avec ses collaborateurs, une mise en place de documents non fiables et un mécontentement de la clientèle" » (Cass. soc., 14 mai 1996, n° 94-45.499) ;
- le fait de « "dénigrer le président de la société avec des mots particulièrement insultants et méprisants auprès de ses collaborateurs" » (Cass. soc., 18 juin 2014, n° 13-16.653) ;
- « "la négligence dans la prospection de la clientèle" » ayant entraîné une « "insuffisance de résultats" » (Cass. soc., 26 oct. 1999, n° 97-43.613).

Remarque : l'employeur n'a pas à annexer à la lettre de licenciement les mises en demeure sur la base desquelles a été prononcé un licenciement disciplinaire pour n'y « "avoir pas d'obtempéré" » (Cass. soc., 11 oct. 2006, n° 05-44.963). Il suffit que celles-ci soient citées dans la lettre.

► En quoi la lettre de licenciement fixe-t-elle les limites du litige ?

Le principe selon lequel la lettre de licenciement fixe les limites du litige (C. trav., art. L. 1235-2) a pour objet :

- d'une part, d'assurer au salarié sa complète information sur les motifs invoqués à l'appui de son licenciement ;
- d'autre part, de permettre au juge de vérifier que les motifs invoqués constituent bien une cause réelle et sérieuse de licenciement.

En conséquence, devant le conseil de prud'hommes, l'employeur ne peut invoquer d'autres motifs que ceux mentionnés dans la lettre de licenciement (Cass. soc., 21 oct. 2003, n° 01-44.172). S'il le fait, le juge ne les examinera pas (Cass. soc., 29 juin 1999, n° 97-42.208 ; Cass. soc., 24 avr. 2013, n° 10-16.063). La qualification que l'employeur a donnée au licenciement s'impose donc à lui.

Exemple :

un salarié est licencié « "pour motif économique" » à son retour de congé sabbatique pour avoir refusé d'être affecté à des postes similaires à celui qu'il occupait auparavant (ce qui ne constitue pas un motif économique valable). Le juge n'est pas fondé à modifier cette qualification pour décider qu'il s'agissait en réalité d'un motif personnel et que le licenciement reposait bien sur une cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 21 mars 2007, n° 05-45.060).

► L'employeur peut-il préciser les motifs postérieurement à la notification du licenciement ?

L'employeur a la possibilité de préciser les motifs du licenciement postérieurement à sa notification, soit à son initiative, soit à la demande du salarié (C. trav., art. L. 1235-2).

Cette faculté est ouverte à l'employeur que le licenciement soit prononcé pour motif personnel (C. trav., art. R. 1232-13) ou pour motif économique (C. trav., art. R. 1233-2-2) et même si le salarié adhère au contrat de sécurisation professionnelle (Cass. soc., 5 avr. 2023, n° 21-18.636 ; voir n°170-110).

Ainsi, le salarié dispose de 15 jours pour demander à l'employeur des précisions sur les motifs énoncés dans la lettre de licenciement. Ce délai court à compter de la notification du licenciement, c'est-à-dire de la date à laquelle le salarié réceptionne la lettre de licenciement (ou, en cas d'adhésion au contrat de sécurisation professionnelle, de la date de cette adhésion). La demande doit être effectuée par courrier recommandé avec avis de réception ou par courrier remis contre récépissé.

À compter de la réception de la demande du salarié, l'employeur dispose à son tour de 15 jours pour apporter des précisions s'il le souhaite. Dans ce cas, il les communique au salarié par courrier recommandé avec avis de réception ou par courrier remis contre récépissé.

L'employeur peut également, à son initiative, préciser les motifs du licenciement, selon les mêmes modalités qu'énoncées ci-dessus, dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle le salarié a réceptionné la lettre de licenciement.

La lettre de licenciement, éventuellement précisée par l'employeur, fixe les limites du litige en ce qui concerne les motifs du licenciement. En cas de précision des motifs, le délai de prescription pour contester le licenciement court à compter de la lettre de licenciement précisée (Questions-Réponses, ministère du Travail, 15 juill. 2020).

ATTENTION : l'employeur peut préciser les motifs énoncés dans la lettre de licenciement (circonstances, dates, lieux des faits reprochés au salarié, etc.) mais il ne peut toujours pas invoquer d'autres motifs que ceux déjà énoncés.

▸ Quelles sont les sanctions de l'insuffisance de motivation de la lettre de licenciement ?

Pour déterminer la sanction de l'insuffisance de motivation de la lettre de licenciement, il convient de distinguer selon que le salarié a, ou non, demandé des précisions sur les motifs de son licenciement dans les 15 jours suivant la notification de celui-ci.

Absence de demande de précisions. Si le salarié ne demande pas à l'employeur des précisions sur les motifs énoncés dans la lettre de licenciement ou s'il le fait après l'expiration du délai de 15 jours, l'irrégularité que constitue une insuffisance de motivation de la lettre de licenciement ne prive pas, à elle seule, le licenciement de cause réelle et sérieuse. Une telle irrégularité n'ouvre droit qu'à une indemnité qui ne peut excéder un mois de salaire (C. trav., art. L. 1235-2).

Si le licenciement est, pour une autre raison, dépourvu de cause réelle et sérieuse, le préjudice résultant du vice de motivation de la lettre de rupture est réparé par l'indemnité allouée conformément au barème d'indemnisation mentionné à l'[article L. 1235-3 du Code du travail](#) (voir n° 175-110).

Demande de précisions. *A contrario*, si le salarié a demandé à l'employeur des précisions sur les motifs énoncés dans la lettre de licenciement mais que l'employeur ne répond pas ou que les précisions apportées ne sont pas suffisantes, l'insuffisance de motivation de la lettre de licenciement prive le licenciement de cause réelle et sérieuse, au même titre que l'absence de motivation. Le salarié a alors droit à des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, selon le barème d'indemnisation mentionné à l'[article L. 1235-3 du Code du travail](#) (voir n° 175-110).

Remarque : pour les licenciements notifiés avant le 18 décembre 2017 ([Ord. n° 2017-1387, 22 sept. 2017, JO 23 sept.](#)), un motif de licenciement imprécis équivalait à une absence de motif et entraînait le versement de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

▸ La lettre de licenciement peut-elle contenir différents motifs ?

Les tribunaux admettent que la lettre de licenciement puisse valablement énoncer plusieurs motifs de licenciement inhérents à la personne du salarié (fautes, insuffisance professionnelle, inaptitude, etc.).

Remarque : énoncer dans la lettre de licenciement un motif non évoqué lors de l'entretien préalable constitue une simple irrégularité de procédure ([Cass. soc., 28 sept. 2010, n° 09-41.461](#) ; [Cass. soc., 17 déc. 2014, n° 13-20.217](#)).

En cas de pluralité de motifs personnels, si l'un des motifs se révèle insuffisant pour justifier le licenciement, les juges pourront retenir l'un des autres motifs invoqués dans la lettre. Deux conditions sont néanmoins posées :

- d'une part, chacun des motifs énumérés doit reposer sur des faits distincts ;
 - d'autre part, les règles de procédure applicables à chaque cause de licenciement doivent être respectées.
- À défaut, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse.

Exemples :

une salariée s'était ainsi vue notifier son licenciement motif pris d'une faute et d'une inaptitude avec impossibilité de reclassement. Après avoir écarté le motif tiré de la faute, les juges, qui ont par ailleurs constaté que les deux conditions précitées étaient remplies, ont estimé que le licenciement reposait sur une cause réelle et sérieuse, à savoir l'inaptitude avec impossibilité de reclassement ([Cass. soc., 23 sept. 2003, n° 01-41.478](#)). Dans une autre affaire, la lettre mentionnait des faits fautifs et d'autres faits relevant de l'insuffisance professionnelle du salarié. Les juges ont considéré que les faits fautifs invoqués étaient prescrits, mais que l'insuffisance professionnelle était établie ([Cass. soc., 25 sept. 2007, n° 06-40.640](#)).

Il appartient au juge, s'il constate qu'un des motifs n'est pas justifié, de rechercher si les autres motifs figurant dans la lettre de licenciement constituent ou non une cause réelle et sérieuse de licenciement ([Cass. soc., 6 juill. 2004, n° 02-41.578](#) ; [Cass. soc., 21 avr. 2022, n° 20-14.408](#)).

En revanche, il demeure impossible de faire coexister dans la lettre de licenciement une cause économique et une cause personnelle (Cass. soc., 24 avr. 1990, n° 88-43.555). Il convient de retenir le motif premier et déterminant de la rupture (Cass. soc., 3 avr. 2002, n° 00-42.583).

Sur les conséquences de la présence de plusieurs griefs dans la lettre de licenciement, dont un entraînant la nullité du licenciement, voir n° 175-120.

Sachez-le : une lettre de licenciement non signée n'est pas régulière et le salarié a droit, à ce titre, à des dommages et intérêts pour non-respect de la procédure (Cass. soc., 29 juin 1999, n° 97-42.208 ; Cass. soc., 5 janv. 2005, n° 02-47.290).

Partie 1 Relations individuelles de travail Titre 3 Rupture du contrat de travail > Thème 165 Procédure de licenciement non économique > Section 2 Notification du licenciement

165-30 - Comment convient-il d'envoyer la lettre de licenciement ?

Mis à jour 07/2023

Si, à l'issue de l'entretien préalable, l'employeur décide de licencier le salarié, il doit notifier le licenciement par lettre recommandée avec avis de réception, quel qu'en soit le motif. **Autrement dit**, le licenciement doit nécessairement faire l'objet d'un écrit et ne peut être prononcé oralement. Des conditions de délai doivent être respectées pour procéder à cette notification.

Textes : C. trav., art. L. 1232-6 ; C. trav., art. L. 1332-2.

▸ Quel délai faut-il respecter avant d'envoyer la lettre de licenciement ?

Le Code du travail impose à l'employeur un délai de réflexion : la lettre de licenciement ne peut être expédiée moins de deux jours ouvrables après la date de l'entretien préalable (C. trav., art. L. 1232-6). Les jours ouvrables sont tous les jours de la semaine, à l'exception des jours fériés chômés et du jour consacré au repos hebdomadaire (en général le dimanche).

Pour le calcul des deux jours ouvrables devant séparer l'entretien préalable et l'envoi de la lettre de licenciement, il ne faut pas tenir compte du jour de l'entretien préalable. Le point de départ du délai de deux jours est donc le jour suivant, à condition qu'il s'agisse d'un jour ouvrable (CPC, art. 641).

Le délai expire le dernier jour à minuit. Si le dernier jour est un samedi, un dimanche, un jour férié ou chômé (non travaillé), le délai est reporté au jour ouvrable suivant (C. trav., art. R. 1231-1).

Exemples :

si l'entretien préalable a lieu le lundi, le délai de deux jours commence à courir le mardi et expire le mercredi à minuit. La lettre de licenciement peut donc être envoyée dès le jeudi.

Si l'entretien préalable a lieu le jeudi, le délai commence à courir le vendredi et expire le samedi à minuit. La lettre de licenciement ne pourra être envoyée que le lundi.

Lorsque l'entretien préalable a fait l'objet d'un report, la date à prendre en considération est celle du jour de l'entretien préalable effectif et non la date initialement prévue (Cass. soc., 9 juill. 1991, n° 89-45.201).

ATTENTION : si la lettre de licenciement est expédiée avant le délai requis, le salarié peut invoquer l'irrégularité de procédure et, à ce titre, demander des dommages et intérêts (voir n°175-95). L'envoi d'une seconde lettre de licenciement pour régularisation n'est pas opposable au salarié, qui peut toujours se prévaloir de la première (Cass. soc., 8 nov. 1995, n° 94-41.343).

▸ Existe-t-il un délai maximum pour procéder à la notification du licenciement ?

Licenciement non disciplinaire. L'employeur peut envoyer la lettre de licenciement dans les délais qui lui conviennent.

Exemple :

la Cour de cassation a ainsi considéré qu'un employeur n'avait commis aucune faute en notifiant le licenciement cinq semaines après l'entretien préalable (Cass. soc., 30 oct. 1991, n° 87-45.256).

Cependant, si l'employeur tarde trop à notifier le licenciement, le caractère réel et sérieux de la rupture pourrait être mis en cause.

Licenciement disciplinaire. Lorsque le licenciement est disciplinaire, la lettre de licenciement doit impérativement être envoyée dans le mois suivant la date de l'entretien préalable, même si le salarié ne s'y est pas présenté (C. trav., art. L. 1332-2). Les dispositions conventionnelles applicables à l'entreprise peuvent néanmoins prévoir un délai maximal de notification spécifique (Cass. soc., 13 févr. 2019, n° 17-13.749 : en l'espèce, dix jours).

Exemple :

si l'entretien est fixé au 15 mars, la sanction doit intervenir au plus tard le 15 avril à minuit (pour plus de détails sur la computation de ce délai, voir n°135-80).

Une notification effectuée au-delà de ce délai rend le licenciement prononcé sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 16 janv. 2001, n° 98-42.041 ; voir n°175-110). Le licenciement sera même déclaré nul si cette notification tardive intervient pendant une période de suspension du contrat de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle en dehors de toute faute grave (Cass. soc., 21 nov. 2007, n° 06-44.993 ; voir n°155-50).

S'agissant du point de départ du délai d'un mois, il convient de tenir compte des particularités suivantes :

- lorsque, en application d'un règlement intérieur, d'un accord ou d'une convention collective, l'employeur est tenu de saisir une instance disciplinaire avant de prononcer le licenciement, le délai d'un mois court à compter de la date à laquelle l'instance a rendu son avis (voir n°135-85) ;
- lorsque le licenciement disciplinaire concerne un salarié protégé, le délai d'un mois pour notifier le licenciement court non pas à compter de l'entretien préalable mais à compter de la réception, par l'employeur, de l'autorisation administrative de licenciement (Cass. soc., 28 oct. 2003, n° 01-42.404). L'annulation ultérieure par le juge administratif de l'autorisation de licenciement ne remet pas en cause le bénéfice du report du point de départ du délai d'un mois, qui reste fixé à la date de notification de la décision du juge administratif (Cass. soc., 7 mai 2014, n° 13-12.090) ;
- lorsque l'employeur a reporté l'entretien préalable, soit à la demande du salarié, soit parce qu'il a été informé par celui-ci d'une impossibilité de se présenter à l'entretien préalable (arrêt maladie notamment), le délai d'un mois court à compter de la date du nouvel entretien (Cass. soc., 7 juin 2006, n° 04-43.819). En revanche, si c'est l'employeur qui prend l'initiative d'un report de l'entretien, le délai d'un mois court à compter de la date initialement fixée (Cass. soc., 23 janv. 2013, n° 11-22.724 ; Cass. soc., 17 avr. 2019, n° 17-31.228 ; voir n°165-10).

Remarque : le délai d'un mois n'est pas suspendu par une éventuelle action en contestation de la désignation du salarié en tant que délégué syndical (Cass. soc., 23 sept. 2008, n° 07-42.786), ni pendant la suspension du contrat de travail pour accident du travail, maladie professionnelle ou maladie non professionnelle du salarié (Cass. soc., 27 févr. 2013, n° 11-27.130).

En revanche, la jurisprudence admet un dépassement du délai (légal ou conventionnel) lorsque les déclarations faites par le salarié lors de l'entretien préalable nécessitent des investigations complémentaires (Cass. soc., 17 févr. 2013, n° 89-44.745 ; Cass. soc., 13 févr. 2019, n° 17-13.749).

Le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse si le salarié ne reçoit pas la lettre de licenciement en raison d'une erreur de l'employeur dans le libellé de l'adresse (Cass. soc., 14 févr. 2007, n° 04-45.806 ; Cass. soc., 24 mai 2018, n° 17-16.362).

▸ Le licenciement doit-il être notifié par lettre recommandée ?

Selon le Code du travail, l'employeur qui décide de licencier un salarié doit notifier le licenciement par lettre recommandée avec avis de réception (C. trav., art. L. 1232-6). L'envoi de la lettre de licenciement par courrier recommandé électronique est également possible dès lors que le salarié donne préalablement son consentement pour recevoir un tel courrier dématérialisé (D. n° 2018-347, 9 mai 2018, JO 12 mai). Selon l'Administration, le consentement du salarié ne peut être recueilli au moyen d'une clause du contrat de travail, le salarié devant pouvoir librement et à tout moment revenir sur son accord de principe, sans l'accord de l'employeur.

Pour la Cour de cassation, la notification du licenciement par lettre recommandée avec avis de réception n'est qu'un moyen légal de prévenir toute contestation sur la date de notification du licenciement. L'employeur qui choisit une autre modalité ne commet donc pas une irrégularité de procédure (Cass. soc., 16 juin 2009, n° 08-40.722). La lettre de licenciement peut par exemple être remise en main propre contre décharge (Cass. soc., 15 déc. 1999, n° 97-44.431) ou faire l'objet d'un envoi en courrier simple dont la réception ne fait pas de doute.

Remarque : la lettre de licenciement doit être adressée personnellement au salarié, et non à une tierce personne même s'il s'agit d'un avocat. À défaut, le courrier litigieux ne constitue pas une lettre de licenciement. Le licenciement est alors sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 30 nov. 1994, n° 93-42.184).

La preuve de la notification du licenciement peut être apportée par tout moyen. La Cour de cassation a ainsi admis que la preuve de la réception de la lettre de licenciement par le salarié puisse être apportée par un témoignage (Cass. soc., 29 sept. 2014, n° 12-26.932).

Remarque : la remise de la lettre de licenciement par un tiers constitue une simple irrégularité de forme : le licenciement n'est pas pour autant privé de cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 23 oct. 2013, n° 12-12.700).

Il est néanmoins préférable de s'en tenir dans tous les cas à une notification dans les formes légales, la lettre recommandée avec demande d'avis de réception permettant, lors d'un éventuel contentieux, d'établir avec certitude la réalité du licenciement et la date de la rupture du contrat de travail (qui correspond à la date d'envoi de la lettre de licenciement).

Remarque : si l'employeur ne parvient pas à rapporter la preuve que le salarié a eu connaissance de la notification du licenciement,

celui-ci sera assimilé à un licenciement, dépourvu de cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 10 avr. 2008, n° 06-46.181 ; voir ci-après).

La date de présentation de la lettre de licenciement constitue quant à elle le point de départ du préavis (C. trav., art. L. 1234-3 ; voir n°175-15).

ATTENTION : si l'employeur envisage de recourir, postérieurement au licenciement, à une transaction avec le salarié, il doit nécessairement avoir notifié le licenciement par lettre recommandée avec avis de réception. À défaut de notification dans les formes précitées, la transaction conclue est nulle (Cass. soc., 5 mai 2010, n° 08-44.643 ; Cass. soc., 10 oct. 2018, n° 17-10.066).

▸ Un licenciement notifié verbalement est-il valable ?

Un licenciement notifié verbalement est nécessairement sans cause réelle et sérieuse, en l'absence de lettre contenant les motifs de la rupture (Cass. soc., 23 juin 1998, n° 96-41.688 ; Cass. soc., 23 oct. 2019, n° 17-28.800). Un tel licenciement ne peut être régularisé par l'envoi postérieur d'une lettre de convocation à un entretien préalable (Cass. soc., 10 janv. 2017, n° 15-13.007) ou d'une lettre de rupture (Cass. soc., 28 mai 2008, n° 07-41.735). Malgré tout, un licenciement verbal entraîne bel et bien la rupture du contrat de travail et fixe le point de départ du préavis (Cass. soc., 9 avr. 1992, n° 90-42.335 ; Cass. soc., 22 mars 2023, n° 21-21.104). L'employeur peut toujours tenter de proposer au salarié la rétractation de ce licenciement mais, pour que celle-ci produise effet, l'accord du salarié est nécessaire (Cass. soc., 21 mars 2007, n° 05-43.433 ; Cass. soc., 4 mars 2015, n° 13-16.148). La signature d'une rupture conventionnelle vaut renonciation des parties au licenciement verbal intervenu précédemment (Cass. soc., 11 mai 2023, n° 21-18.117).

Remarque : si l'employeur informe oralement, par exemple par un téléphonique, le salarié de son licenciement après l'envoi de la lettre de notification, il ne s'agit pas d'un licenciement verbal dans la mesure où c'est la date d'envoi de la lettre de licenciement qui constitue la date de rupture du contrat de travail (Cass. soc., 6 mai 2009, n° 08-40.395 ; Cass. soc., 28 sept. 2022, n° 21-15.606).

▸ Qui a le pouvoir de notifier le licenciement ?

La notification du licenciement doit émaner de l'employeur ou de son représentant légal. Autrement dit, seule la personne qui a reçu délégation ou mandat pour embaucher ou licencier le personnel (directeur du personnel) ou de l'organe qui a le pouvoir de gestion et d'administration de la société (conseil d'administration) a le pouvoir de licencier.

Ainsi, il entre dans les attributions du président d'une association, sauf disposition statutaire attribuant cette compétence à un autre organe, ou interdisant ou limitant le pouvoir de licencier, de mettre en œuvre la procédure de licenciement d'un salarié, *a fortiori* si les statuts de l'association lui donnent le pouvoir de licencier (Cass. soc., 23 mars 2022, n° 20-16.781 ; Cass. soc., 14 juin 2023, n° 21-24.162).

Mais il a été jugé qu'une directrice générale d'association n'ayant pas reçu mandat en ce sens du conseil d'administration ne peut signer une lettre de rupture (Cass. soc., 6 janv. 2021, n° 19-16.113).

Toutefois, l'employeur ne peut donner mandat à une personne étrangère à l'entreprise pour notifier le licenciement (Cass. soc., 26 mars 2002, n° 99-43.155). Ainsi, la lettre de licenciement ne peut être signée pour ordre au nom de l'employeur par un expert-comptable extérieur à l'entreprise (Cass. soc., 7 déc. 2011, n° 10-30.222 ; Cass. soc., 26 avr. 2017, n° 15-25.204), par un avocat, etc. L'absence de pouvoir du signataire de la lettre de licenciement prive le licenciement de cause réelle et sérieuse.

Remarque : s'agissant des groupes de sociétés, le directeur financier de la société mère qui détient la totalité des parts d'une filiale n'est pas une personne étrangère à cette filiale (Cass. soc., 30 juin 2015, n° 13-28.146 ; voir également : Cass. soc., 12 juill. 2016, n° 14-22.386). Il en est de même du DRH de la société mère (Cass. soc., 23 sept. 2009, n° 07-44.200) ou encore du directeur général de la société mère (Cass. soc., 19 sept. 2012, n° 10-16.988 ; Cass. soc., 13 juin 2018, n° 16-23.701). Dès lors que ces personnes interviennent dans la gestion du personnel des filiales, elles sont habilitées à signer, sans délégation de pouvoir écrite, la lettre de licenciement d'un salarié employé au sein d'une des filiales. N'est pas non plus une personne étrangère à une société, le directeur d'une autre société appartenant au même groupe, missionné par le groupe en qualité de consultant externe et ayant reçu mandat pour agir au nom et pour le compte du représentant légal de cette première société dans le cadre de sa gestion opérationnelle administrative et financière (Cass. soc., 28 juin 2023, n° 21-18.142).

En revanche, la DRH d'une filiale du groupe ne peut être mandaté pour notifier le licenciement du directeur général d'une autre filiale du même groupe, sauf à démontrer, d'une part, que la gestion des ressources humaines de cette dernière relève des fonctions de la DRH de l'autre filiale et que, d'autre part, cette filiale exerce un pouvoir sur l'autre (Cass. soc., 20 oct. 2021, n° 20-11.485).

L'employeur est en outre tenu de respecter les dispositions spécifiques éventuellement prévues par le règlement intérieur (Cass. soc., 4 avr. 2006, n° 04-47.677) ou par les statuts (Cass. soc., 17 mars 2015, n° 13-20.452). Ainsi, si le règlement intérieur prévoit que seul le président de la société a le pouvoir de licencier, le directeur des ressources humaines ne peut notifier un licenciement. S'il le fait, ce licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 6 nov. 2013, n° 12-24.848).

La délégation du pouvoir de licencier peut être tacite et découler des fonctions du salarié qui conduit la procédure du licenciement

(Cass., ch. mixte, 19 nov. 2010, n° 10-10.095), à moins que les dispositions du règlement intérieur ou des statuts n'exigent une délégation explicite (Cass. soc., 2 mars 2011, n° 08-45.422).

Un travailleur temporaire n'est pas une personne étrangère à l'entreprise au sein de laquelle il effectue sa mission. Lorsqu'il a pour mission l'assistance et le conseil du directeur des ressources humaines ainsi que son remplacement éventuel, il a le pouvoir de signer les lettres de licenciement (Cass. soc., 2 mars 2011, n° 09-67.237).

Sachez-le : la rupture du contrat de travail se situe à la date d'envoi de la lettre notifiant le licenciement. C'est à cette date qu'il convient de se placer pour apprécier la validité du licenciement.

Le salaire est dû jusqu'à la date de présentation de la lettre de licenciement (Cass. soc., 12 déc. 2018, n° 17-20.801). C'est cette date qui fixe le point de départ du préavis de licenciement lorsqu'il doit être exécuté (Cass. soc., 7 nov. 2006, n° 05-42.323).