Salarié qui s'est vu retirer ses dossiers et qui doit restituer son véhicule et les clefs de l'entreprise = licenciement verbal. Par Frédéric Chhum, Avocat.

Parution : lundi 14 juillet 2025

Adresse de l'article original :

<https://www.village-justice.com/articles/salarie-qui-est-retirer-ses-dossiers-qui-doit-restituer-son-vehicule-les-clefs,53975.html>

Reproduction interdite sans autorisation de l'auteur.

Aux termes de l'article L1232-6 du Code du travail, lorsque l'employeur manifeste la décision irrévocable de rompre le contrat de travail d'un salarié avant l'envoi de la lettre de licenciement, le licenciement est nécessairement sans cause réelle et sérieuse.

C'est ce qu'affirme la Cour de cassation dans un arrêt du 11 juin 2025 (C. cass. n° 23-21.819).

Cette solution doit être approuvée.

1) Faits et procédure.

M. [D] a travaillé en qualité de directeur d'exploitation pour la société Dimane plus.

Le salarié a été placé en arrêt de travail le 9 août 2019, lequel a été pris en charge par la caisse primaire d'assurance maladie au titre d'un accident du travail intervenu le 8 août 2019, décision déclarée inopposable à l'employeur par jugement du pôle social d'un tribunal judiciaire du 22 décembre 2022.

Le 14 août 2019, le salarié a saisi la juridiction prud'homale de demandes relatives à l'exécution et à la rupture de son contrat de travail.

Déclaré inapte à son poste, avec dispense de reclassement par un avis médical du 15 septembre 2020, le salarié a été licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement le 12 octobre 2020.

La Cour d'appel de Chambéry a débouté le salarié de ses demandes au titre du licenciement verbal et des dommages-intérêts afférents.

Il s'est pourvu en cassation.

2) Pourvoi.

Le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de ses demandes au titre du licenciement verbal dont il soutenait avoir fait l'objet et de la demande afférente au titre des dommages-intérêts et de le condamner à verser à l'employeur une somme représentant la partie de l'indemnité spéciale de licenciement qu'il a perçue excédant l'indemnité légale de licenciement et une somme correspondant à l'indemnité de préavis, alors « *que constitue un licenciement verbal le fait, pour l'employeur de retirer à son salarié toute activité et tout moyen d'accès à l'entreprise.*

En jugeant que le fait que le salarié ait remis à l'employeur son véhicule de fonction, les clés et badges de l'entreprise et que les dossiers lui aient été repris ne saurait manifester la volonté par l'employeur de licencier oralement le salarié, la cour d'appel a violé l'article L1232-6 du Code du travail ».

3) Réponse de la cour.

La Cour de cassation casse l'arrêt de la Cour d'appel de Chambéry.

Au visa de l'article L1232-6 du Code du travail, la Cour de cassation affirme que lorsque l'employeur manifeste la décision irrévocable de rompre le contrat de travail d'un salarié avant l'envoi de la lettre de licenciement, le licenciement est nécessairement sans cause réelle et sérieuse.

Pour rejeter les demandes du salarié au titre d'un licenciement verbal intervenu le 9 août 2019, l'arrêt retient que le salarié ne démontre pas que ses accès informatiques et à la messagerie ont été interrompus, qu'il produit un courriel envoyé de sa messagerie professionnelle le 12 août 2019 et qu'il a envoyé des courriels entre les 10 et 12 août dans lesquels il se présentait comme « *directeur d'exploitation encore à ce jour* ».

En statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que le salarié avait remis à la demande de l'employeur son véhicule de fonction, les clés et badges de l'entreprise et que les dossiers lui avaient été repris, ce dont elle aurait dû déduire que l'employeur avait manifesté sa décision irrévocable de rompre le contrat de travail, la cour d'appel a violé le texte susvisé.

La Cour de cassation casse et annule l'arrêt de la Cour d'appel de Chambéry mais seulement en ce qu'il déboute M. [D] de ses demandes au titre du licenciement verbal et des dommages-intérêts afférents.

L'affaire est renvoyée devant la Cour d'appel de Grenoble.

4) Analyse.

L'article L1232-6 du Code du travail dispose que lorsque l'employeur décide de licencier un salarié, il lui notifie sa décision par lettre recommandée avec avis de réception.

Cette lettre comporte l'énoncé du ou des motifs invoqués par l'employeur.

Elle ne peut être expédiée moins de deux jours ouvrables après la date prévue de l'entretien préalable au licenciement auquel le salarié a été convoqué.

Le principe est que le licenciement d'un salarié ne peut pas être décidé avant la notification de celui-ci par LRAR.

Dans un attendu de principe, la Cour de cassation affirme que lorsque l'employeur manifeste la décision irrévocable de rompre le contrat de travail d'un salarié avant l'envoi de la lettre de licenciement, le licenciement est nécessairement sans cause réelle et sérieuse.

Dans son arrêt du 11 juin 2025, la Cour de cassation relève que la Cour d'appel de Chambéry a constaté que le salarié avait remis à la demande de l'employeur son véhicule de fonction, les clefs et badges de l'entreprise et que les dossiers lui avaient été repris, ce dont elle aurait dû déduire que l'employeur avait manifesté sa décision irrévocable de rompre le contrat de travail.

Elle considère que la cour d'appel a violé l'article L1232-6 du Code du travail et casse l'arrêt de la cour d'appel.

Les employeurs ne peuvent pas décider de licencier un salarié avant la notification du licenciement par LRAR.

Il est recommandé aux salariés de conserver la trace écrite ou enregistrée prouvant que le licenciement a été décidé avant la notification de celui-ci.

Dans un arrêt du 26 mars 2025 (n° 23-23.625) publié au bulletin, la chambre sociale de la Cour de cassation avait affirmé qu'au visa de l'article L1232-6 du Code du travail, la rupture du contrat de travail ne peut résulter, en l'absence de lettre de licenciement, que d'un acte explicite non équivoque de l'employeur manifestant sa volonté claire, de mettre fin au contrat, et notifié par écrit soit directement auprès du salarié, soit de manière publique.

En d'autres termes, tant que cette volonté ne s'est pas extériorisée au-delà d'un cadre restreint et informel, elle demeure juridiquement inopérante : encore faut-il un acte clair par lequel l'employeur manifeste sa volonté de mettre fin au contrat de travail.

Saisie d'un litige relatif à un prétendu licenciement verbal sur la base de courriels échangés entre des membres d'une direction d'une société, elle admet la recevabilité de ces pièces comme preuve, mais casse l'arrêt d'appel pour avoir retenu, à tort, une rupture du contrat de travail, sans manifestation explicite de la volonté de l'employeur.

Dans un jugement définitif du 25 août 2023 du conseil de prud'hommes de Paris, ce dernier a jugé qu'un licenciement d'un journaliste était verbal dès lors que « *la société France Télévisions reconnaît dans ses écritures que le licenciement avait bien été annoncé par téléphone à Monsieur X* ».

Enfin, par un arrêt rendu le 3 avril 2024 (n°23-10.931), la Cour de cassation s'est prononcée sur la validité d'un licenciement dont le salarié a été informé par appel le même jour de l'envoi de la lettre de licenciement.

Au visa de l'article L1232-6 du Code du travail, la Cour de cassation considère que le licenciement doit être jugé dépourvu de cause réelle et sérieuse, lorsque la lettre de licenciement est adressée ultérieurement à un appel de l'employeur destiné à informer le salarié de celui-ci.

Sources.

[C. cass. 11 juin 2025 n° 23-21.819](#)

[Intention de l'employeur non exprimée publiquement de préparer le remplacement du Directeur Général = pas de licenciement verbal](#)

Journaliste Grand reporter : licenciement sans cause réelle et sérieuse d'un journaliste de France Télévisions (CPH Paris 25 août 2023, définitif) [1]

[Informé par téléphone un salarié de son licenciement, avant sa notification par LRAR = licenciement verbal.](#)

Frédéric Chhum, avocat et ancien membre du Conseil de l'ordre des avocats de Paris (mandat 2019 -2021) Chhum Avocats (Paris, Nantes, Lille) [->chhum@chhum-avocats.com] www.chhum-avocats.fr <http://twitter.com/#!/fchhum>

[1] <https://www.legavox.fr/blog/frederic-chhum-avocats/journaliste-grand-reporter-licenciement-sans-34822.htm>

L'auteur déclare ne pas avoir utilisé l'IA générative pour la rédaction de cet article.

Cet article est protégé par les droits d'auteur pour toute réutilisation ou diffusion, plus d'infos dans nos mentions légales (<https://www.village-justice.com/articles/Mentions-legales,16300.html#droits>).