



Licenciement pour motif personnel : la notification du licenciement

- Fiche rédigée par l'équipe éditoriale de WebLex
- En collaboration avec **Cécile Gilbert, Avocat au Barreau de l'Eure, SELARL Maubant Sarrazin Vibert - FISCALEX**
- Dernière vérification de la fiche : 16/07/2019
- Dernière mise à jour de la fiche : 16/07/2019

Vous venez de conclure un entretien préalable au licenciement d'un de vos salariés. Après réflexion, vous avez pris la décision de procéder à ce licenciement. Voici quelques conseils quant aux modalités de notification du licenciement, tant sur le fond que sur la forme...

Notification du licenciement : respectez les délais !

Un minimum de 2 jours ouvrables. Vous ne pouvez pas envoyer votre lettre de licenciement au salarié concerné avant d'avoir respecté un délai minimum de 2 jours ouvrables (si l'expiration de ce délai tombe un samedi, dimanche ou jour férié, le délai est prorogé jusqu'au 1er jour ouvrable suivant). Il s'agit du délai de réflexion qui est imposé à l'employeur comme au salarié à la suite de l'entretien préalable. Si ce délai n'est pas respecté, le licenciement serait affecté d'un vice de forme : la sanction serait alors, pour l'employeur, le versement d'une indemnité en réparation du préjudice subi par le salarié.

Et un maximum ? ...

{ABONNEZ-VOUS}

Notification du licenciement : la forme...

Ménagez-vous des preuves ! Vous devez notifier au salarié votre décision de procéder à son licenciement. Nul besoin d'insister sur le fait que cette notification doit être faite par écrit, et envoyée au salarié pour lettre recommandée avec accusé réception pour donner date certaine à cette notification. Il est essentiel d'être en mesure d'établir que le salarié a effectivement eu connaissance de la lettre de licenciement, la notification de ce licenciement pouvant être apportée par tous moyens.

Un peu de souplesse ?...

{ABONNEZ-VOUS}