



JURIDIQUE

Licenciement verbal

L'article L 1232-6 du code du travail précise que le licenciement doit être notifié au salarié par lettre recommandée avec avis de réception.

Dans un premier arrêt en date du 15 octobre 2025, la Cour de cassation avait indiqué que, sans lettre de licenciement, la rupture du contrat ne peut résulter que d'un acte par lequel l'employeur manifeste clairement sa volonté de mettre fin au contrat de travail.

Dans cette espèce, l'employeur avait tenu des propos sur le licenciement du salarié en dehors de sa présence et lors d'un entretien privé, cela ne constitue donc pas la volonté de mettre fin au contrat.

Dans son arrêt du 24 juin 2026, la Cour a confirmé sa position.

Dans les faits, un manager avait indiqué à une salariée, via la messagerie instantanée, que son licenciement est envisagé. La Cour de cassation écarte le licenciement verbal au motif notamment que le contrat de travail s'est poursuivi pendant plus de 2 mois après l'échange.

Pour rappel, le licenciement verbal ne peut être caractérisé que si 2 conditions sont réunies :

- L'employeur manifeste de manière claire et non équivoque sa décision de rompre le contrat,
- Et cette manifestation entraîne la rupture du contrat de travail.

Attention, si les juges retiennent le licenciement verbal, il sera considéré comme sans cause réelle et sérieuse.

→ Cass. soc., 24 juin 2026, n° 24-19.759