

## **Délai de réflexion de l'employeur**

L'employeur est tenu de respecter un délai de réflexion de 2 jours ouvrables après la date prévue de l'entretien préalable avant d'envoyer la lettre de licenciement (art. L. 1232-6, alinéa 3, C. trav.).

## **Notification de la décision de l'employeur de licencier le salarié**

Dans sa lettre de licenciement, l'employeur doit expressément indiquer son intention de rompre le contrat de travail en indiquant le ou les motifs du licenciement (art. L. 1232-6 C. trav.).

Elle doit être envoyée au salarié par lettre recommandée avec avis de réception (art. L. 1232-6 C. trav.). Cette formalité est obligatoire. En cas de contestation sur le contenu du pli recommandé, le salarié doit prouver qu'il ne contenait pas la lettre de licenciement (Cass. soc. 05/11/2014, n° 13-18663).

Le ou les motifs énoncés dans la lettre de licenciement fixe(nt) les limites du litige (Cass. soc. 21/02/1990, n°86-45246). L'employeur ne peut pas invoquer un nouveau motif devant le conseil des prud'hommes. L'absence de motivation, ou une motivation imprécise, de la lettre de licenciement entraîne l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement (Cass. Soc. 29/11/1990, n°88-44308), même si un motif a été allégué lors de l'entretien préalable ou dans la lettre de convocation à celui-ci (Cass. Soc. 12/01/1994, 2 arrêts, n°92-43521 et n°92-42745).

## **Effets de la notification du licenciement au salarié**

La décision de licenciement rompt le contrat de travail. Cette 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 (Cass. soc. 06/05/2009, n°08-40395).

Dès l'instant où il a manifesté sa volonté de licencier, l'employeur ne peut plus revenir sur sa décision sans l'accord du salarié (Cass. soc. 12/05/1998, n°95-44353).

La notification du licenciement ouvre le droit pour le salarié, sauf en cas de faute grave ou lourde et sous réserve d'une ancienneté minimale dans l'entreprise, à un délai de préavis (ou délai-congé). C'est la date de présentation de la lettre de licenciement qui fixe le point de départ du préavis (art. L. 1234-3 C. trav.). Cependant, si cette lettre est présentée pendant le congé annuel du salarié, le point de départ du préavis est fixé à la date où le congé annuel prend fin (Cass. soc. 08/11/1995, n°92-40186).