

L'absence d'un document peut-elle invalider un licenciement ?

Réponse courte

Trois effets très différents se confondent sous cette question, et seul le troisième est réellement fréquent.

La **nullité** est exceptionnelle : elle frappe les licenciements que la loi interdit — délégué du personnel, salariée enceinte, salarié en congé parental (L.234-47, paragraphe 8), salarié en reclassement. Elle ne sanctionne jamais un simple défaut de document.

L'**irrégularité pour vice de forme** vise le non-respect d'une forme imposée, comme la lettre recommandée de l'article L.124-3. Le licenciement produit ses effets, mais le juge peut allouer une indemnité qui ne peut excéder un mois de salaire lorsque la mesure n'est pas abusive au fond.

Le **défaut de preuve** est le vrai risque. La charge des motifs pèse sur l'employeur (L.124-11, paragraphe 3) : sans écrit contemporain des faits, la démonstration échoue et le licenciement est jugé **abusif**, ce qui coûte bien davantage.

Définition

La **nullité** anéantit l'acte. L'**irrégularité** le laisse subsister en ouvrant une indemnité limitée. Le **défaut de preuve** ne porte pas sur l'acte mais sur sa justification.

Ces trois notions n'ont ni les mêmes causes, ni les mêmes conséquences financières, et les confondre conduit à mal évaluer un dossier.

Conditions d'exercice

Chaque manquement produit un effet déterminé, qu'il faut identifier avant d'agir.

Manquement	Effet	Base
Licenciement interdit par la loi	Nullité	L.415-10 , L.337-1 , L.234-47 , paragraphe 8
Notification hors de la forme imposée	Irrégularité, indemnité plafonnée à un mois	L.124-3
Absence d'entretien préalable obligatoire	Irrégularité de forme	L.124-2
Absence de réponse à la demande de motifs	Licenciement abusif de plein droit	L.124-5 , paragraphe 2
Motifs non démontrés faute de pièces	Licenciement abusif	L.124-11 , paragraphe 3
Fait invoqué au-delà d'un mois	Motif grave écarté	L.124-10 , paragraphe 6

Modalités pratiques

Ce qui protège est la présence de quelques pièces datées, non le volume du dossier.

Pièce	Ce qu'elle évite
Récépissé du recommandé	L'irrégularité pour vice de forme
Convocation et copie à la délégation	L'irrégularité de la procédure préalable
Réponse motivée envoyée dans le mois	Le caractère abusif de plein droit
Note d'ouverture d'enquête datée	La perte du délai d'un mois du motif grave
Écrits contemporains des faits	Le défaut de preuve des motifs
Vérification des protections	La nullité

Pratiques et recommandations

La vérification des protections passe avant tout le reste. Un licenciement notifié à une personne protégée est nul, quels que soient la qualité du dossier et le bien-fondé des motifs : c'est le seul cas où l'absence de vérification coûte la totalité.

La réponse aux motifs est le second point de bascule. L'absence de motivation écrite dans le délai rend le licenciement abusif **de plein droit**, sans discussion sur le fond : cette échéance se traite comme telle, et non comme une formalité de correspondance.

Le défaut de preuve se prépare des mois à l'avance. Les écrits contemporains des faits — comptes rendus, avertissements remis, notes datées — sont ce qui manque au moment du litige, et ils ne se reconstituent pas.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article <u>L.124-3</u> du Code du travail	Notification par lettre recommandée, à peine d'irrégularité
Article <u>L.124-5</u> du Code du travail	Réponse motivée dans le mois, à défaut licenciement abusif
Article <u>L.124-10</u> , paragraphe (6) du Code du travail	Délai d'un mois pour invoquer les faits d'un motif grave
Article <u>L.124-11</u> , paragraphe (3) du Code du travail	Charge de la preuve de la matérialité et du caractère réel et sérieux
Article <u>L.234-47</u> , paragraphe (8) du Code du travail	Nullité du licenciement pendant le congé parental
Article <u>L.121-6</u> , paragraphe (3) du Code du travail	Protection de vingt-six semaines en cas d'incapacité

L'absence de document n'entraîne presque jamais la nullité : elle produit une irrégularité plafonnée à un mois de salaire, ou un défaut de preuve rendant le licenciement abusif. C'est le second qui coûte, et il se prépare des mois à l'avance.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.