Une lettre manuscrite remise en main propre est-elle recevable sans accusé de réception ?

Réponse courte

Le caractère manuscrit est indifférent : aucun texte n'exige ni n'interdit l'écriture à la main. Ce qui compte est le **mode de notification**, et il est plus strict qu'on ne le croit généralement.

L'article **L.124-3** impose à l'employeur de notifier le licenciement par lettre recommandée à la poste, sous peine d'irrégularité pour vice de forme. L'article **L.124-4** impose la même chose au salarié qui démissionne : « le salarié doit résilier le contrat de travail par lettre recommandée à la poste ». Beaucoup l'ignorent et remettent une lettre de démission en main propre.

Chacun de ces textes prévoit toutefois une équivalence, et elle règle précisément la question : la signature apposée **sur le double** — par le salarié pour le licenciement, par l'employeur pour la démission — vaut accusé de réception de la notification. Une remise en main propre est donc régulière si le double est signé, irrégulière sinon.

Définition

La **remise en main propre** transmet le document directement au destinataire. Elle est admise pour tous les actes, y compris ceux soumis au recommandé, à condition que le double soit signé.

Le **double signé** est l'exemplaire conservé par l'expéditeur, portant la signature du destinataire. C'est lui qui remplace le récépissé postal.

Questions fréquentes

Que doit contenir la mention portée sur le double signé ?

La date de la remise et la signature de celui qui reçoit le document. C'est cette signature, et non la formule employée, qui vaut accusé de réception.

Quelle équivalence l'article L.124-3 prévoit-il pour le licenciement ?

La signature du salarié sur le double de la lettre de licenciement vaut accusé de réception de la notification et dispense de l'envoi recommandé.

Un salarié peut-il démissionner en remettant sa lettre en main propre ?

Seulement si l'employeur signe le double. L'article L.124-4 impose en principe la lettre recommandée à la poste, la signature sur le double valant accusé de réception.

Une lettre écrite à la main a-t-elle la même valeur qu'une lettre dactylographiée ?

Oui. Aucun texte n'exige ni n'interdit l'écriture à la main : le caractère manuscrit est indifférent.

Une remise en main propre sans signature est-elle régulière ?

Non pour les actes soumis à une forme légale. Elle constitue alors une irrégularité pour vice de forme, ouvrant droit à une indemnité limitée à un mois de salaire.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Conditions d’exercice

La forme manuscrite est libre ; le mode de notification ne l'est pas.

Élément	Régime
Écriture manuscrite	Indifférente : aucun texte ne l'exige ni ne l'écarte
Licenciement	Lettre recommandée, ou signature du salarié sur le double (L.124-3)
Démission	Lettre recommandée, ou signature de l'employeur sur le double (L.124-4)
Double non signé	Notification irrégulière : le récépissé ou la signature manquent
Portée de la signature	Accusé de réception, non approbation du contenu
Irrégularité du licenciement	Indemnité plafonnée à un mois de salaire (L.124-12, §3)
Avertissement, note	Aucune forme imposée : remise libre

Modalités pratiques

Un double signé au moment de la remise remplace intégralement le passage par la poste.

Étape	Détail
Deux exemplaires	Préparer l'original pour le destinataire et le double à faire signer
Mention sur le double	« Reçu le [date] », suivie de la signature du destinataire
Refus de signer	Basculer immédiatement sur le recommandé : la remise seule ne suffit pas
Témoin	Faire assister un tiers, utile mais non équivalent à la signature
Démission	Le salarié doit obtenir la signature de l'employeur sur son double
Conservation	Archiver le double signé avec une copie du document remis
Date de la remise	Elle fait courir le préavis : la porter clairement

Pratiques et recommandations

La démission remise sans double signé est le cas le plus fréquent et le moins connu. Un salarié qui laisse sa lettre sur un bureau, ou l'envoie par simple courriel, n'a pas notifié régulièrement au sens de l'article L.124-4 — et pourra soutenir plus tard qu'aucune démission n'est intervenue, ou en discuter la date. Le salarié qui démissionne a donc intérêt à exiger la signature de son double.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Le refus de signer le double impose de changer de voie. Un employeur qui essuie ce refus doit expédier le recommandé le jour même, plutôt que de se contenter d'une mention de refus consignée avec témoin : la mention établit la remise, elle ne satisfait pas la forme exigée par L.124-3.

Ne confondez pas les formes imposées et les autres documents. Un avertissement, une note de service, un compte rendu se remettent librement : le double signé y est une bonne pratique, non une condition.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.124-3, paragraphe (1)	Notification du licenciement par lettre recommandée, sous peine d'irrégularité ; la signature du salarié sur le double vaut accusé de réception
Art. L.124-4	Le salarié doit résilier par lettre recommandée ; la signature de l'employeur sur le double vaut accusé de réception
Art. L.124-12, paragraphe (3)	Indemnité plafonnée à un mois de salaire en cas d'irrégularité formelle
Art. L.124-2, paragraphe (1)	Convocation à l'entretien préalable par recommandé ou écrit certifié par récépissé
Art. 1315 du Code civil	Charge de la preuve pesant sur celui qui réclame l'exécution de l'obligation
Art. L.125-7, paragraphe (2)	Décompte final remis et solde versé dans les cinq jours

Le caractère manuscrit est indifférent ; le mode de notification ne l'est pas. Licenciement comme démission supposent le recommandé, sauf signature du destinataire sur le double — ce que beaucoup de salariés démissionnaires omettent d'obtenir.

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.