Image not found or type unknown

La nullité de la transaction conclue en l'absence de notification préalable du licenciement par lett

publié le **29/10/2018**, vu **1885 fois**, Auteur : Me Jérémy DUCLOS

En droit du travail, la transaction est le contrat par lequel les protagonistes de la relation de travail mettent fin, par concessions réciproques, à toute contestation née ou à naître résultant de la rupture du contrat de travail. Elle trouve son fondement à l'article 2044 du code civil. La transaction implique que le contrat de travail ait déjà été rompu puisqu'elle a précisément pour objet d'éteindre les contestations liées à la rupture du contrat, telles que celles relatives à la nature, la validité ou bien encore les conséquences indemnitaires de la rupture.

En droit du travail, la transaction est le contrat par lequel les protagonistes de la relation de travail mettent fin, par concessions réciproques, à toute contestation née ou à naître résultant de la rupture du contrat de travail. Elle trouve son fondement à l'article 2044 du code civil.

La transaction implique que le contrat de travail ait déjà été rompu puisqu'elle a précisément pour objet d'éteindre les contestations liées à la rupture du contrat, telles que celles relatives à la nature, la validité ou bien encore les conséquences indemnitaires de la rupture.

S'il est donc acquis que la transaction doit être postérieure à la rupture du contrat de travail, il reste toutefois à déterminer quel formalisme doit revêtir cette rupture pour que la transaction soit valable.

La transaction conclue postérieurement à la notification du licenciement par lettre remise en main propre est-elle valable ?

Dans un arrêt rendu le 10 octobre 2018 (n° 17-10.066), publié au Bulletin, la chambre sociale de la Cour de cassation a jugé que la transaction conclue en l'absence de notification préalable du licenciement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception est nulle.

Seule la notification préalable du licenciement par lettre recommandée avec avis de réception permet de rendre régulière la transaction conclue postérieurement, ce qui exclut donc la notification préalable du licenciement par remise en main propre au salarié.

La solution, en respectant le formalisme imposé par l'article L. 1232-6 du code du travail selon lequel l'employeur doit notifier le licenciement par lettre recommandée avec avis de réception, vient confirmer la position constante de la Cour : la transaction conclue en l'absence de notification préalable du licenciement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception est nulle (Cass. Soc., 14 juin 2006, n° 04-43.123 ; Cass. Soc., 13 juin 2007, n° 06-42498 ; Cass. Soc., 5 mai 2010, n° 08-44.643).

Plus précisément, la transaction ayant pour objet de prévenir ou terminer une contestation, elle ne peut être valablement conclue par le salarié licencié que lorsqu'il a eu connaissance effective des motifs du licenciement par la réception de la lettre de licenciement envoyée en recommandé avec

accusé de réception (Cass. Soc., 14 juin 2006, n° 04-43.123).

Pour autant, la chambre sociale de la Cour de cassation a admis que la notification du licenciement par lettre remise en main propre au salarié est valable, l'envoi de la lettre recommandée avec avis de réception visée à l'article L. 1232-6 du code du travail n'étant qu'un moyen légal de prévenir toute contestation sur la date de notification du licenciement (Cass. Soc., 16 décembre 2009, n° 08-42.922).

Toutefois, s'il est acquis que la notification du licenciement par lettre remise en main propre ne rend pas le licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cass. Soc., 7 juillet 2010, n° 08-45.139), il est hautement conseillé de notifier le licenciement par lettre recommandée avec avis de réception afin de ne pas affecter la validité d'une transaction conclue postérieurement.

Me Jérémy DUCLOS

Avocat à la Cour

???????https://www.duclos-avocat.com/

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés