Image not found or type unknown

La lettre recommandée électronique peut être utilisée pour la conclusion ou l'exécution d'un contrat

publié le **22/02/2011**, vu **5365 fois**, Auteur : Maître Julie BELMA

En fixant ses modalités d'application, le décret du 2 février 2011 permet l'entrée en vigueur de la lettre recommandée électronique créée par l'ordonnance 2005-674 du 16 juin 2005.

L'article 1369-8 du Code civil prévoit qu'une lettre recommandée relative à la conclusion et à l'exécution d'un contrat peut être envoyée, avec ou sans avis de réception, par courrier électronique à condition qu'il soit acheminé par un tiers selon un procédé permettant de l'identifier, de désigner l'expéditeur, de garantir l'identité du destinataire et d'établir si la lettre a été remise ou non à ce dernier.

Caractéristiques de la lettre

Le contenu de la LRE, au choix de l'expéditeur, peut être imprimé sur papier par le tiers chargé de son acheminement pour être distribué au destinataire ou peut être adressé à celui-ci par voie électronique. Dans ce dernier cas, si le destinataire n'est pas un professionnel, il doit avoir demandé l'envoi par ce moyen ou en avoir accepté l'usage au cours d'échanges antérieurs.

Lorsque l'expéditeur, avec l'accord du destinataire non professionnel, a demandé la distribution par voie électronique, le tiers doit informer le destinataire, par courrier électronique, qu'une LRE va lui être envoyée et qu'il a la possibilité, pendant un délai de 15 jours à compter du lendemain de l'envoi de cette information, de l'accepter ou de la refuser. Il n'est pas informé de l'identité de l'expéditeur. Le tiers renvoie par courrier électronique à ce dernier une preuve de son dépôt indiquant notamment le numéro d'identification de l'envoi et la date et l'heure du dépôt. Ces informations ainsi que le document original électronique et son empreinte informatique sont conservés par le prestataire. L'expéditeur y a accès sur demande et peut en obtenir une copie pendant un an (décret art. 2 et 3).

Lorsque le destinataire a accepté de recevoir la LRE, le tiers l'envoie à destination de l'adresse électronique qui lui a été transmise par l'expéditeur.

Le prestataire doit conserver pendant un an une preuve de cet envoi comportant le numéro d'identification, le nom et le prénom ou la raison sociale du destinataire, ainsi que son adresse de courrier électronique et la date et l'heure d'envoi de la LRE. L'expéditeur a accès, sur demande au tiers, à ces informations. Il peut en obtenir une copie pendant un délai d'un an (décret art. 3).

Un avis de réception peut être adressé à l'expéditeur par voie électronique ou par tout autre dispositif lui permettant de le conserver. Dans ce cas, le tiers chargé de l'acheminement du courrier lui adresse, au plus tard le lendemain de l'expiration du délai de 15 jours, un courrier électronique reprenant les informations précitées, complétées par la date et l'heure à laquelle le

destinataire a accepté ou refusé de recevoir la LRE ou l'absence de prise de connaissance de celle-ci (décret art. 3).

Dans le cas où l'expéditeur ou le destinataire non professionnel ont demandé la distribution de la LRE imprimée sur papier, le tiers procède à l'impression sur papier de la lettre et à sa mise sous enveloppe. Sa distribution est alors assurée par les services postaux (décret art. 4).

Application en droit du travail

Ce nouveau mode de correspondance est susceptible d'être utilisé dans le cadre des relations entre l'employeur et son salarié notamment pour l'exécution du contrat de travail.

Les cas de recours à une lettre recommandée, avec ou sans avis de réception, sont très nombreux dans le Code du travail. Sans en dresser une liste exhaustive, on peut citer :

- la notification au salarié par l'employeur d'une sanction disciplinaire autre que le licenciement (C. trav. art. R 1332-2) ;

- l'envoi par la salariée enceinte à son employeur d'un certificat médical attestant son état de grossesse et la date présumée de son accouchement afin de bénéficier de la protection contre le licenciement (C. trav. art. R 1225-1) ;

- l'information du salarié par l'employeur lorsque que ce dernier envisage la modification d'un élément essentiel du contrat de travail de l'intéressé pour un motif économique (C. trav. art. L 1222-6) ;

- la demande du salarié de la suspension de son contrat de travail dans le cadre d'un congé parental d'éducation (C. trav. art. R 1225-13), d'un congé sabbatique (C. trav. art. D 3142-47), pour l'exercice d'un mandat parlementaire (C. trav. art. D 3142-35)...

Il est à noter que l'article 1369-8 du Code civil vise uniquement la conclusion et l'exécution du contrat. Il n'est fait aucune référence à la rupture de celui-ci, de sorte que l'envoi, par exemple, d'une lettre de licenciement par courrier électronique n'est pas possible. Seule la forme papier de la lettre recommandée peut être utilisée dans ce cas.

Source : Editions Francis Lefebvre

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés