



HAL
open science

Note sous Cour d'appel de Saint-Denis de La Réunion, 4 mars 2008, RG numéro 07/00797

Virginie Fraissinier

► To cite this version:

Virginie Fraissinier. Note sous Cour d'appel de Saint-Denis de La Réunion, 4 mars 2008, RG numéro 07/00797. Revue juridique de l'Océan Indien, 2009, 09, pp.249-251. hal-02610901

HAL Id: hal-02610901

<https://hal.univ-reunion.fr/hal-02610901v1>

Submitted on 18 May 2020

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Notification du licenciement par lettre remise en main propre et non par lettre recommandée avec demande d'avis de réception – Procédure irrégulière (OUI) - Conséquences

CA. Saint-Denis, 4 mars 2008 RG n°07/00797

Virginie FRAISSINIER, Docteur en droit – Ancienne ATER à l'Université de La Réunion

Note : Un salarié est licencié pour faute grave. Préalablement, comme l'exige la loi, l'employeur convoque le salarié à un entretien. Convocation et entretien sont réalisés en bonne et due forme. L'employeur, qui a décidé de poursuivre la procédure de licenciement, rédige la lettre de licenciement qu'il remet en main propre au salarié.

¹ La Cour de cassation avait estimé que devait s'appliquer l'article L.122-14-4 dans son intégralité : en cas d'irrégularité de procédure faute d'avoir été averti de la possibilité de se faire assister par un conseiller extérieur et alors que le licenciement était fondé sur une cause réelle et sérieuse, le salarié devait recevoir une indemnisation allant jusqu'à un mois de salaire (Soc., 19 juillet 1995, *Bull. civ. V n° 249*). Lorsque le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse, il lui était dû une indemnité au minimum égale aux salaires des six derniers mois (Soc., 13 novembre 1996, *Bull. civ. v n° 382*).

² Cass. soc., 5 février 2003, *Bull. civ. V n°41* ; voir Frouin J.-Y., « Le régime des sanctions indemnitaires », *SSL*, 2003, n°1109 ; Corrignan-Carsin D., « Indemnisation du préjudice résultant du non-respect de l'assistance du salarié par un conseiller », *JCP G. II.0076*.

³ Tel était le cas en l'espèce (voir *infra* le manquement à l'obligation de reclassement).

⁴ Cass. soc., 26 octobre 1989, inédit, pourvoi n°87-41698). En l'espèce les juges ont condamné l'employeur à verser à la salariée un franc symbolique de dommages et intérêts pour procédure irrégulière, le licenciement étant quant à lui fondé sur une cause réelle et sérieuse.

⁵ Cass. soc., 11 mars 1998, *Bull. civ. V n°136* ; Cass. soc., 26 avril 2007, pourvoi n°05-45624.

Se posait la question de la régularité de la procédure eu égard aux prescriptions légales de l'article L.122-14-1.

Alors que la convocation à l'entretien préalable peut être réalisée par lettre recommandée ou être remise en main propre contre décharge, l'article L.122-14-1 anc. du Code du travail¹, alors en vigueur, pose le principe que le licenciement doit être notifié par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. En l'espèce tel n'était pas le cas. La Cour d'appel conclut que la procédure était irrégulière et, sur le fondement de l'article L.122-14-4 anc. du Code du travail, condamne l'employeur à verser à son ancien salarié la somme de 1000 euros (indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire).

En ne retenant « que » la qualification de procédure irrégulière les juges dionysiens adoptent une solution mesurée. N'auraient-ils pas pu aller plus loin et considérer que l'absence de lettre recommandée avec demande d'avis de réception équivalait à une absence de notification tout court et par voie de conséquence était un licenciement abusif condamné par le versement d'une indemnité qui ne peut être inférieure à 6 mois de salaire (art. anc. L.122-14-4) ?

L'évolution jurisprudentielle de la Cour de cassation, en trois temps, semble aller en ce sens, même si certains doutes subsistent.

Dans un premier temps, la Cour de cassation s'est montrée relativement permissive à l'égard des conditions imposées aux employeurs, estimant, et ce contrairement aux prescriptions claires de l'article L.122-14-1 anc. du Code du travail, que la notification du licenciement pouvait être réalisée par acte d'huissier² ou même par simple remise en main propre³. Elle concluait alors à l'absence d'irrégularité de forme « *l'envoi de la lettre visée à l'article L.122-14-1 du Code du travail par lettre recommandée avec avis de réception n'étant qu'un moyen légal de prévenir toute contestation sur la date de notification du licenciement ...* »⁴.

Sa position s'est dans un deuxième temps quelque peu raffermie : elle estime que l'absence de lettre recommandée correspond bien à une irrégularité de forme qui entraîne l'application de la sanction visée à l'article L.122-14-4 et l'octroi d'une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire. C'est en ce sens que s'est prononcée la Cour d'appel de Saint-Denis dans l'arrêt du 4 mars 2008.

Enfin, un arrêt en date du 24 janvier 2007, a considéré que « l'employeur qui décide de licencier un salarié doit lui notifier son licenciement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception » ajoutant que « (...) la remise en main propre d'une lettre ne peut suppléer la notification du licenciement »⁵. L'attendu de cette dernière décision invite à penser que la notification par lettre recommandée avec demande d'avis de réception pourrait ne plus être une condition de forme mais une véritable condition de fond⁶. A défaut de respecter les prescriptions de l'article L.122-14-1, l'employeur pourrait être sanctionné pour licenciement abusif, sans cause réelle et sérieuse, faute de notification. En faveur du salarié c'est aller beaucoup plus loin que la condamnation pour procédure irrégulière et l'octroi d'une indemnité dont le montant ne peut être supérieur à un mois de salaire. Reste à savoir si cette position va être confirmée et si l'analyse

¹ Actuels art. L.1232-6 et L.1233-15 du Code du travail.

² Cass. soc., 8 novembre 1978, *Bull. civ. V n°746*.

³ Cass. soc., 15 décembre 1999, inédit, pourvoi n°97-44431.

⁴ Cass. soc., 15 décembre 1999, *précité*.

⁵ Cass. soc., 24 janvier 2007, *Bull. civ. V n°10*.

⁶ A cet égard notons que la Cour de cassation a retenu le caractère fondamental de la LRAR de proposition de modification pour motif économique, la méconnaissance de cette formalité interdisant à l'employeur de se prévaloir d'un refus ou d'une acceptation de la dite modification dans un arrêt du 25 janvier 2005, *Bull. civ. V n°18*.

envisagée sera retenue en toutes circonstances. En effet, la décision du 24 janvier 2007 était rendue dans une affaire où était en cause la licéité d'une transaction qui en principe a pour but de mettre fin à la contestation survenue à la suite d'un licenciement, les juges condamnant à l'occasion la pratique dite de la feuille blanche¹.

¹ Rappelons que pour être valable, la transaction doit être signée après l'envoi en recommandé avec accusé de réception de la lettre de licenciement. Afin de détourner cette procédure certains employeurs utilisent la pratique dite de la page blanche consistant en l'envoi d'une feuille blanche en recommandé avec accusé de réception à titre de notification du licenciement puis plus tard de la remise en main propre de la véritable lettre de licenciement antidatée contenant les griefs invoqués à l'appui de la rupture du contrat, la transaction étant signée le même jour. La Cour de cassation décide que ne constitue pas la notification du licenciement l'envoi d'une feuille blanche et que la remise en main propre d'une lettre ne peut suppléer la notification du licenciement.

² Cass. soc., 1^{er} avril 1992, *Bull. civ. V n°228*. Cass. soc., 25 février 1992, arrêt Expovit, *D.*, 1992, p. 390, note Desfossez.

³ Actuel art. L.1233-4 du Code du travail.