

5. Droit social

Par Serge FARNOCCHIA, Maître de conférences à la faculté de droit et d'économie de La Réunion,

5.1. CONTRAT DE TRAVAIL – Rupture – Licenciement

Contrat de travail – Rupture – Notification du licenciement – Absence de preuve d'une notification par lettre recommandée avec avis de réception – Conséquences – Licenciement sans cause réelle et sérieuse

Cour d'Appel de Saint-Denis de La Réunion, 26 août 2008, RG n°07/01322

EXTRAITS

En droit tout licenciement pour cause personnelle doit donner lieu à une convocation du salarié à un entretien préalable puis lui être notifié par lettre recommandée avec accusé de réception, la lettre devant énoncer les motifs du licenciement sous peine de voir celui-ci considéré comme étant sans cause réelle et sérieuse.

Or en l'espèce la SEM X, qui produit une copie de la lettre de licenciement datée du 1^{er} juillet 2005 qu'elle soutient avoir envoyée à Mme Y, ne justifie nullement de cet envoi qui aurait été effectué par lettre recommandée avec accusé de réception pour ne produire ni l'accusé de réception de cette lettre ni même la preuve de son dépôt par elle à la Poste.

La SEM X écrit d'ailleurs dans ses dernières conclusions que Mme Y « a forcément reçu - la lettre de licenciement- lors de la remise des pièces attestant de la rupture du contrat de travail ».

Il s'ensuit qu'à défaut avéré de l'envoi d'une lettre de licenciement, le licenciement de Mme Y est non seulement irrégulier en la forme mais doit en outre être considéré au fond comme sans cause réelle et sérieuse.

OBSERVATIONS

« La lettre recommandée » !!!

La notification du licenciement doit se faire par lettre recommandée avec avis de réception (Art. L 1232-6 C. trav.). Comment sanctionner l'employeur qui ne rapporte pas la preuve qu'il a satisfait à cette exigence ?

Il faut sans doute distinguer plusieurs hypothèses.

A exclure d'emblée, le cas où la lettre a bien été présentée au salarié qui ne l'a pas réclamée. L'employeur n'a pas à en pâtir. Voir Soc. 30 octobre 2000, n°98-43619.

Ecartons aussi l'occurrence dans laquelle l'employeur s'est trompé d'adresse : il est certain que le salarié n'a pas reçu la lettre, qu'il n'a donc pas pu prendre connaissance, par le biais de cette lettre, des motifs exacts de son licenciement, lequel est alors, « forcément », sans cause réelle et sérieuse. Voir Soc. 7 juillet 2004, n°02-43100. Idem lorsqu'il s'est trompé de nom (Soc. 26 octobre 2004, n°02-45009).

Ces deux derniers arrêts laisseraient penser qu'il importe avant tout de se demander si le salarié a ou n'a pas été en mesure, par la lettre, d'être informé des motifs de la rupture, le recommandé n'ayant, dans cette optique, qu'une fonction probatoire.

Très clairement, la Cour de cassation a raisonné ainsi dans une décision de 1999. En l'espèce, la rupture avait été notifiée par lettre simple contre récépissé. Jugé qu'il n'y avait même pas irrégularité de procédure, l'envoi de la lettre avec avis de réception « n'étant qu'un moyen de prévenir toute contestation sur la date de notification du licenciement » (Soc. 15 décembre 1999, n°97-44431).

Cependant, dans une décision plus récente, la Cour de cassation (Soc. 2 juillet 2003, n°01-40521) a rejeté un pourvoi formé contre un arrêt de la Cour d'appel de Paris (en date du 23 novembre 2000) qui avait condamné l'employeur pour défaut de cause réelle et sérieuse dans les circonstances suivantes :

- L'employeur disposait d'une attestation des services de la poste mentionnant les références de la lettre recommandée avec les dates de son dépôt, de sa présentation et de sa distribution au salarié.

- Mais l'employeur n'était pas en mesure de produire l'avis de réception signé par le salarié.

Cette décision (Très laconique ; les circonstances sont relatées par les rédacteurs du Lamy Social 2008) était de nature à jeter le trouble... Le recommandé avec avis de réception relèverait-il de la « formalité substantielle » ?

On sait que c'est le cas lorsqu'une telle lettre doit être utilisée afin de proposer au salarié une modification « essentielle », pour motif économique, de son contrat de travail (Procédure de l'article L 1222-6 du C. trav.). L'employeur qui n'a pas respecté cette formalité ne peut se prévaloir ni d'un refus ni d'une acceptation de la modification du contrat de travail par le salarié (Soc. 25 janvier 2005, n°02-41819 ; Soc. 27 mai 2009, n°06-46293).

La Cour de cassation vient de nous rassurer, par un arrêt du 16 juin 2009 (N°08-40722) qui a les honneurs de la publication (P+B) dans lequel elle reprend le principe déjà évoqué par l'arrêt de 1999 suscité : puisque l'envoi de la lettre recommandée avec avis de réception n'est qu'un moyen de prévenir toute contestation sur la date de notification du licenciement, le salarié ne peut soutenir que la procédure est irrégulière au seul motif que la lettre lui a été remise en main propre.

Dans l'affaire qui donne lieu à l'arrêt ici commenté, les magistrats dionysiens n'ont pas eu à se poser cette question. Il ressortait clairement que la lettre recommandée n'avait jamais été envoyée, voire qu'elle avait élaborée bien ultérieurement au licenciement, pour les seuls besoins du procès... La sanction semblait bien justifiée.