



2018#32

La transaction conclue en l'absence de notification préalable du licenciement par LRAR est nulle

La Chambre sociale de la Cour de cassation est venue rappeler, dans un arrêt du 10 octobre 2018, une des conditions de validité d'une transaction conclue entre un employeur et son salarié, suite au licenciement de ce dernier.

Pour rappel, la transaction, qui est un contrat par lequel les parties terminent une contestation née ou préviennent une contestation à naître, ne peut qu'être conclue **une fois la rupture intervenue et devenue définitive**.

La Haute Juridiction vérifie ainsi que la transaction ait été conclue postérieurement à la notification du licenciement.

Mais alors que le formalisme concernant la notification d'un licenciement s'était largement assoupli au gré des décisions de la Cour de cassation, force est de constater qu'il n'en va pas de même lorsque l'employeur entend, postérieurement au licenciement, recourir à une transaction aux fins de régler les conséquences de la rupture.

C'est ce que nous rappelle la Cour de cassation dans son arrêt du 10 octobre 2018 (Cass. Soc. 10 oct. 2018 n° 17-10.066).

En l'espèce, une lettre de licenciement avait été remise en main propre au salarié et portait notamment la mention manuscrite « *reçu en main propre le 10 septembre 2011* », suivie de la signature de l'intéressée.

Une transaction avait ensuite été signée le 14 novembre suivant

La validité de la transaction était finalement contestée par le salarié devant la juridiction prud'homale au motif que la lettre de

licenciement n'aurait pas été adressée par LRAR.

La demande du salarié était dans un premier temps rejetée par les juges du fond. Ces derniers considéraient effectivement que, la transaction ayant été conclue postérieurement à la notification du licenciement, il n'y avait pas lieu de remettre en cause sa validité.

Mais, par un arrêt du 10 octobre 2018, la chambre sociale de la Cour de cassation vient se montrer inflexible et censure la position initialement adoptée par les juges du fond, rappelant ainsi sa jurisprudence désormais constante selon laquelle **la transaction conclue en l'absence de notification préalable du licenciement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception est nulle**.

Il s'agit en effet d'une solution surprenante dès lors que parallèlement, la Haute juridiction valide la remise en main propre de la lettre de licenciement.

Pour autant la Cour semble aujourd'hui indéniablement exiger un envoi par lettre recommandée avec accusé de réception en cas de transaction ultérieure, seul mode de notification permettant, selon elle, de rendre certaine et incontestable l'existence mais également la date de notification de la rupture du contrat de travail.

Dès lors, face à l'absence de notification par lettre recommandée avec avis de réception, la voie de la conciliation prud'homale devrait donc être privilégiée.