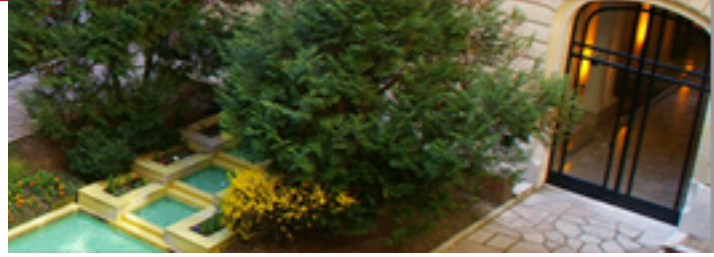


Négocier et signer une transaction à l'occasion d'un licenciement : des conditions de plus en plus strictes



Une nouvelle jurisprudence de la Cour de Cassation a décidé de la nullité d'une transaction pourtant signée après la réception de la lettre de licenciement au motif que les parties auraient convenu de ses modalités avant celui-ci.

La transaction conclue à la suite d'un licenciement est un contrat par lequel l'employeur et le salarié décident de mettre fin au désaccord résultant de ce licenciement. L'employeur verse au salarié une indemnité à titre de dommages et intérêts et le salarié renonce à exercer une action en justice avec sa longueur et ses aléas.

La jurisprudence impose des conditions strictes quant à la validité de la signature d'une transaction et prévient et sanctionne toutes tentatives de fraude :

- Depuis plus de 10 ans, la transaction conclue avant le licenciement est nulle. Sur un plan intellectuel, cette règle s'explique aisément par l'objet de la transaction qui est de mettre fin à la contestation résultant du licenciement, il est nécessaire que le licenciement soit intervenu et que le salarié connaisse les motifs retenus par l'employeur dans la lettre de licenciement.

- Pour éviter toute fraude par l'utilisation de documents antidatés, la lettre de licenciement doit être adressée au salarié par courrier recommandé à peine de nullité de la transaction. On ne peut que déconseiller la pratique de la signature de documents antidatés, constitutive d'un délit pénal qui pourrait très facilement se retourner contre l'employeur.

- Un arrêt du 24 janvier 2007 a sanctionné la pratique : « de la feuille blanche » ou « de l'enveloppe vide » par laquelle un employeur adressait une lettre recommandée vide ou contenant une feuille blanche (le salarié l'avait fait constater par un huissier de justice) afin de disposer d'un avis de réception et de pouvoir remettre au salarié la lettre de licenciement seulement si le salarié signait la transaction.

- Un arrêt de la Cour de Cassation du 16 mai 2007 a précisé que le salarié devait avoir effectivement réceptionné la lettre de licenciement mentionnant les motifs retenus par l'employeur. Dans cette affaire, la transaction avait été signée après l'envoi de la lettre de licenciement mais le salarié n'avait retiré la lettre recommandée à la poste qu'après sa signature.

Dans un récent arrêt rendu le 4 avril 2007, la Cour de Cassation décide que, quand bien même la transaction aurait été signée après le licenciement, elle est nulle si les parties se sont entendues sur son contenu avant le licenciement. Dans cette affaire, une salariée dans un état dépressif avait pu démontrer qu'elle s'était entretenue de son contenu avec son défenseur syndical avant son licenciement.

La Cour de cassation en arrive donc à interdire les pourparlers avant le licenciement. Cet arrêt totalement déconnecté de la réalité de la vie des entreprises incite plus encore à la prudence, ce type de négociation devant, en toutes hypothèses, rester secrète.

Julien BOUTIRON
Avocat à la Cour