

Droit social : relations individuelles

Leçon 802 : Les modes de rupture du contrat de travail autres que le licenciement : Cas pratique

Anaëlle DONNETTE

Table des matières



Enoncé :

Monsieur Nabilo, ancien vainqueur de la première édition du célèbre jeu télévisé, THE SURVIVORS, est engagé par la société de production de ce jeu qui a souhaité en faire son nouveau présentateur vedette, tant elle fut éblouie par son charisme et sa connaissance du milieu sauvage. C'est dans ces conditions qu'il a travaillé pendant 8 ans pour le compte de cette société de production, en vertu d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Monsieur Nabilo vient malheureusement de faire l'objet d'un licenciement, notifié par lettre recommandée envoyée au domicile du salarié le 15 janvier, pour les motifs suivants :

"Suite à notre entretien du 6 janvier dernier, nous sommes au regret de vous notifier votre licenciement lié à l'ambition de notre société de voir notre émission toucher un public de plus en plus jeune et pour ce faire, d'avoir un présentateur ayant un regard plus neuf sur ce programme. C'est la raison pour laquelle nous avons recruté un présentateur débutant qui, selon nous, correspondra davantage au nouveau souffle et au nouveau dynamisme que nous voulons insuffler à notre émission."

Compte tenu des bonnes relations qui existaient entre les dirigeants de la société de production et Monsieur Nabilo, le Directeur a tenu, dès le 15 janvier, à prendre contact téléphoniquement avec son présentateur pour lui annoncer directement la mauvaise nouvelle en lui lisant la lettre de licenciement que ce dernier n'allait pas tarder à recevoir.

Monsieur Nabilo est effondré à la lecture de la lettre et fait part de son émotion, par téléphone, à son supérieur. C'est alors qu'ils conviennent d'un commun accord de se quitter bons amis et décident de se rencontrer dès le lendemain pour signer une transaction.

Aux termes de celle-ci, Monsieur Nabilo renonce à toute action à l'encontre de son employeur, en contrepartie d'un paiement transactionnel et forfaitaire correspondant au versement, en plus du paiement de toutes ses indemnités légales, de deux mois de salaire. Ces mois de salaires complémentaires lui sont d'ailleurs versés dès la signature de la transaction.

Le 20 janvier, Monsieur Nabilo reçoit, sans surprise, sa lettre de licenciement telle qu'elle lui avait été lue par son supérieur quelques jours auparavant. Il se rend compte à la réception de cette lettre de la portée de celle-ci. Il prend alors conscience qu'il a certainement accepté trop hâtivement la transaction, estimant que ses 8 années de bons et loyaux services au sein de l'entreprise méritaient un meilleur sort. Il vous consulte pour savoir ce qu'il peut faire.

En savoir plus : Corrigé

M. Nabilo a travaillé sous CDI, pendant 8 ans, en tant que présentateur d'une émission de télé-réalité.

Une lettre RAR, envoyée le 15 janvier, lui notifie son licenciement.

Motif : La société de production veut redynamiser l'émission, donner une nouvelle jeunesse à l'émission, et pour cela embaucher un présentateur plus jeune.

Le jour même de l'envoi de la lettre, le directeur s'entretient téléphoniquement avec M. Nabilo avec lequel il décide de se voir le lendemain pour signer une transaction.

Le 20 janvier, M. Nabilo reçoit sa lettre de licenciement et commence à regretter la transaction conclue quelques jours auparavant, le 16 janvier précisément.

Peut-il en obtenir l'annulation ?

Pour le savoir, il faut vérifier les conditions de validité.

1. Conditions générales de validité des contrats : consentement, cause, objet et capacité.
A priori OK.
2. Existence d'un litige
Difficile de se prononcer, sans doute que non, mais peut être qu'au téléphone le salarié, quand il a fait part de son émotion au directeur, a envisagé de ne pas se laisser faire.

Donc cherchons un autre moyen de nullité plus sûr, d'autant plus que la jurisprudence consacre une approche souple de l'existence d'un litige.

3. Date de conclusion

Le contrat de travail doit être rompu et, surtout, le salarié doit avoir pris connaissance des motifs de la rupture. Ainsi, la transaction ne peut intervenir qu'après la réception, par le salarié, de la lettre de licenciement.

Ici, transaction conclue le 16 janvier, donc avant la réception par M. Nabilo, le 20 janvier, de la lettre de licenciement.

Se pose la question de la lecture des motifs au téléphone. Pourrait-on considérer que cela vaut réception ? La réponse, dans le cadre du régime de la transaction, est à l'évidence négative. La lecture des motifs de licenciement par téléphone ne présente aucune valeur. Nous avons notre premier moyen de nullité.

4. Concessions réciproques

Le salarié renonce notamment à contester le bien-fondé de son licenciement puisqu'il renonce à toute action à l'encontre de son employeur. L'employeur accorde en contrepartie une indemnité transactionnelle de deux mois de salaire. Y a-t-il concessions réciproques ?

Qualifions les faits reprochés : Le motif de licenciement est lié à l'âge du salarié, or c'est discriminatoire. Le salarié peut donc obtenir au moins six mois de salaire (art. [L. 1235-3-1](#) du C. trav.), on est bien loin du compte !

Il n'y a pas de concessions réciproques, nous avons un second moyen d'obtenir la nullité de la transaction.

Peu importe que la transaction constitue une fin de non-recevoir, elle est ici privée d'efficacité en raison de sa nullité. Nullité relative ou absolue ? Nullité protectrice du salarié, donc relative, qui se prescrit par cinq ans.