

**PROTECTION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL  
– Notification du licenciement ayant précédé la  
décision administrative – Inexistence du licen-  
ciement – Poursuite de la relation de travail.**

CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE VANNES

(Sect. activ. div.)

30 décembre 2002

**Blanc-Dubuisson contre M<sup>e</sup> Dupont es-qual. et a.**

LES FAITS :

Mme Blanc-Dubuisson Odile a été recrutée par la Fédération des Familles Rurales le 1<sup>er</sup> décembre 1979 par un contrat à durée déterminé ;

Le 1<sup>er</sup> février 1980, la Fédération Départementale des Associations Familles Rurales et Mme Blanc-Dubuisson signent conjointement un contrat à durée indéterminée. S'intégreront à ce contrat des avenants au 1<sup>er</sup> mars 1999 fixant la durée hebdomadaire de travail à 32 h et au 30 avril 1999 pour une activité à temps plein ;

Le conseil d'administration de l'association en date du 9 octobre 2001 arrête la décision "*le licenciement économique de trois salariés*" dont Mme Blanc-Dubuisson qui bénéficie du statut de salarié protégé en raison de son mandat syndical à la commission paritaire nationale ;

Le 23 novembre 2001, l'employeur lui notifie par lettre contre décharge son licenciement pour motif économique ;

Ladite lettre précise "*que la présente notification devra être confirmée par l'autorisation de l'inspecteur du travail. En cas de refus, la présente sera sans effet*" ;

La fin du préavis était fixé au 23 janvier 2002 ;

Le 18 février 2002, le Tribunal de commerce de Vannes prononce la liquidation judiciaire de l'association et désigne M<sup>e</sup> Dupont en qualité de liquidateur ;

Le 23 janvier 2002, elle informe l'association qu'elle demeure à son poste jusqu'à ce qu'elle reçoive des consignes précises de M<sup>e</sup> Dupont ;

Le 31 janvier 2002, elle quitte son employeur après lui avoir adressé un courrier circonstancié ;

Arguments de la demanderesse :

(...)

Au principal, il est demandé de voir dire et juger :

- que Mme Blanc-Dubuisson a été licenciée avant l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail et sans proposition de reclassement,
- qu'elle subit un préjudice tiré de la violation de son mandat protecteur,
- qu'elle peut prétendre obtenir une indemnité pour non respect de la procédure à hauteur de 50 000 €,
- une indemnité pour non-respect de l'obligation de reclassement à hauteur de 23 000 € ;

En outre condamner le liquidateur es-qualité à lui verser :

- 11 713 € à titre d'indemnité de licenciement,

– 1 636,88 € à titre d'indemnité compensatrice de congés payés,  
 – 10 000 € à titre de dommages-intérêts pour privation de la convention AS FNF,  
 – 3 625 € à titre de dommages-intérêts du fait de la tardivité dans la remise des documents pour faire valoir ses droits à l'ASSEDIC,  
 – 500 € au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile,  
 – remise du certificat de travail et de l'attestation ASSEDIC ;  
 Dire la décision à intervenir opposable à l'AGS ;  
 Demandes retenues aux termes des débats ;  
 Arguments du défendeur, M<sup>e</sup> Dupont es qualité :

Au principal, il conclut que Mme Blanc-Dubuisson n'a jamais été licenciée par la Fédération Départementale du Morbihan des Familles Rurales ;

Constater qu'elle a cessé toute activité de son fait le 30 janvier 2002 ;

Constater que l'Inspection du travail n'a pas souhaité répondre à la demande d'autorisation de licenciement qui lui a été présentée ;

Débouter Mme Blanc-Dubuisson de l'ensemble de ses demandes et dans la mesure où son ex-employeur est en liquidation judiciaire, de toutes demandes tendant à des condamnations ;

Constater au surplus que compte tenu de la situation juridique, la procédure de licenciement économique de Mme Blanc-Dubuisson doit être à nouveau diligentée par le mandataire liquidateur et, en premier lieu, solliciter l'autorisation de l'Inspection du travail ;

Condamner Mme Blanc-Dubuisson à 500 € au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile ;

(...)

#### MOTIVATIONS DU CONSEIL :

**Attendu que le courrier adressé à Mme Blanc-Dubuisson en date du 23-11-2001 l'informant d'un licenciement pour raison économique précise clairement que celui-ci ne sera effectif qu'après autorisation de l'Inspection du travail, en cas de refus de cette administration, ce courrier du 23-11 serait sans effet ;**

**Attendu que par son courrier du 23/01/02, Mme Blanc-Dubuisson déclare qu'elle demeure à son poste jusqu'à ce qu'elle reçoive des consignes précises de M<sup>e</sup> Dupont ;**

**Attendu que par lettre du 25/01/02, Les Familles Rurales, en réponse au courrier précédent du 23/01 de Mme Blanc-Dubuisson, confirmait les termes de la lettre du 23/11 et que sans autorisation de l'Inspection du travail, elle ne serait pas licenciée ;**

**Attendu qu'il résulte tant des débats que des pièces versées au dossier, que l'Inspection du travail n'a jamais rendu réponse à la demande d'autorisation de licenciement du 23 novembre 2001 ;**

**Attendu que par décision du Conseil d'Etat des 22/02/1988 (73 47), 07/02/1992 (116 346) : l'absence de décision ou le silence gardé par l'administration vaut décision implicite du rejet de la demande ;**

**En conséquence, eu égard aux circonstances de l'espèce, le Conseil constate que Mme Blanc-Dubuisson n'a jamais été licenciée**

#### PAR CES MOTIFS :

(...)

**Constate que Mme Blanc-Dubuisson n'a jamais été licenciée par la Fédération Départementale du Morbihan "Familles Rurales" ;**

**Dit et juge que la procédure de licenciement pour raison économique devra être engagée par M<sup>e</sup> Dupont, en sa qualité de liquidateur judiciaire de ladite Fédération, avec toutes les conséquences qui en découlent ;**

**Rejette les demande de Mme Blanc-Dubuisson comme étant irrecevables et la déboute de toutes ses demandes ;**

**Dit n'y avoir lieu à application de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile ;**

**Déclare le présent jugement opposable au CGEA de Rennes, en qualité de gestionnaire de l'AGS, dans les limites prévues aux articles L. 143-11-1 et suivants du Code du travail et les plafonds prévus à l'article L. 143-11-8 et D. 143-2 du Code du travail.**

(M. Lacorne, prés. - Le Direach, mandat. synd. - Mes Laroze-Le Portz, Larche, av.)

NOTE. – La curiosité ne devrait jamais être la qualité première d'une décision de justice. Pour autant, la singularité du jugement rendu par le Conseil de prud'hommes de Vannes le 30 décembre 2002 peut laisser le lecteur perplexe. En l'espèce, la salariée, engagée depuis plus de vingt ans par la Fédération Départementale du Morbihan des Familles Rurales, fit l'objet à partir de novembre 2001 d'une procédure de licenciement pour motif économique. Représentant le personnel au sein de la Commission paritaire nationale Familles Rurales, l'intéressée bénéficiait du statut de salarié protégé.

A ce titre, le 23 novembre 2001, son employeur lui remit une intéressante lettre de licenciement (1), notifiant sa décision de rompre le contrat de travail et indiquant que, parallèlement au dit courrier, l'inspecteur du travail avait été saisi d'une demande d'autorisation de licenciement. La missive précisait également devoir « être confirmée par l'autorisation de l'inspecteur du travail », qu'à défaut, elle resterait sans effet et que la salariée devait se tenir à disposition de l'inspecteur. Enfin, la lettre de licenciement mentionnait que le préavis de deux mois commençait à courir à compter de la date de réception. Estimant que ses droits de représentant du personnel n'avaient pas été respectés, la salariée assigna son employeur (placé par la suite en liquidation judiciaire) devant le Conseil de prud'hommes (2). Quelques jours après l'issue du délai-congé, suite à divers échanges écrits avec l'employeur, la salariée décida de tirer les conséquences de la rupture de son contrat de travail : elle cessa le travail et demanda donc à son employeur de bénéficier des droits reconnus à tout salarié licencié (3). L'association employant l'intéressée refusa : l'inspecteur du travail n'ayant pas donné son autorisation, le licenciement serait devenu caduc. C'est cette situation problématique qui était soumise à l'examen

(1) D'un strict point de vue juridique, il convient de considérer ce courrier comme une lettre de licenciement, même si le juge prud'homal évoque « un courrier... informant d'un licenciement pour raison économique ».

(2) La salariée fonda également sa requête sur le non-respect à son égard de l'obligation de reclassement. Même s'il est vrai que cette obligation s'impose à l'employeur y compris en cas de

procédure collective (Soc. 3 mars 1998, Dr. Soc., mai 1998, p. 508 obs. R. Vatinet ; Soc. 10 mai 1999 (2 espèces), *Travail et protection sociale*, juillet 1999, p. 8), les présentes observations ne visent pas à commenter le jugement de ce point de vue.

(3) Paiement des indemnités de licenciement et de congés payés, remise du certificat de travail et, surtout, de l'attestation Assedic.

du Conseil de prud'hommes de Vannes : le juge de première instance débouta la salariée de ses demandes, estimant qu'en dépit de la notification du licenciement, la salariée n'avait jamais été licenciée.

Certes les arcanes de la procédure de licenciement individuel pour motif économique d'un salarié investi de fonctions représentatives peuvent sembler complexes (3 bis). Néanmoins, les principes de base de la procédure de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur demeurent : après avoir convoqué l'intéressé à un entretien préalable, l'avoir auditionné (4) et sollicité l'autorisation administrative de licenciement (5), l'employeur peut expédier la lettre de notification du licenciement (6).

En l'espèce, l'employeur a notifié le licenciement avant d'avoir obtenu l'autorisation de l'inspecteur du travail, ce qui lui a permis par la suite, en raison du silence de l'administration, de se rétracter. Situation pour le moins confuse, d'autant plus que la salariée, vraisemblablement troublée également, est restée travailler quelques jours après l'expiration de son préavis (fixé par l'employeur dans la lettre de licenciement). Même si ce contentieux peut paraître inextricable, le commentateur doit s'attarder sur la portée de la lettre de licenciement (I) et sur les conséquences du maintien du salarié dans son emploi à l'issue du préavis (II).

### I) Les conséquences de la lettre de licenciement du représentant du personnel

Classiquement, la lettre de licenciement doit être notifiée au représentant du personnel après l'obtention de l'autorisation administrative (A), aucune dérogation à cette exigence ne pouvant être admise (B).

#### A) Le caractère préalable de l'autorisation administrative de licencier

Pivot essentiel de la procédure de licenciement, quel qu'en soit le motif, la lettre de licenciement est le document écrit par lequel l'employeur notifie au salarié sa volonté de rompre le contrat de travail et y expose les raisons. C'est pourquoi cette lettre doit impérativement être expédiée en recommandé avec demande d'avis de réception (art. L. 122-14-1 CT) et préciser les motifs de licenciement (art. L. 122-14-2 CT) ; elle fixe également le point de départ du délai-congé (art. L. 122-14-1 CT).

Dans l'affaire soumise aux conseillers prud'hommes de Vannes, l'employeur avait envoyé la lettre de licenciement avant d'avoir obtenu l'autorisation de licencier de la part de l'inspecteur du travail. A la date de la notification du licenciement, cette demande était en cours, ce qui permettait à l'employeur de subordonner la rupture du contrat de travail à l'autorisation administrative. Or, cette procédure particulière d'autorisation administrative,

instituée au profit des représentants du personnel se justifie, non seulement, dans un souci de protection du salarié investi de fonctions représentatives, mais également dans l'intérêt de l'ensemble du personnel (7). Nécessairement dérogatoire au droit commun du licenciement, cette procédure d'ordre public est impérative : en aucun cas, il ne peut être possible d'y déroger ou d'y apporter des limites, aménagements, exceptions ou adaptations.

A ce titre, l'autorisation administrative présente un caractère préalable : elle doit être demandée par l'employeur à l'inspecteur du travail, avant la notification du licenciement. C'est pourquoi cette notification ne peut intervenir, tant que l'inspecteur du travail n'a pas donné son accord. La Cour de cassation demeure intransigeante sur le respect de cette procédure préalable de licenciement : « *les formalités édictées en faveur des salariés investis de fonctions représentatives doivent être observées par l'employeur préalablement à leur licenciement et l'accomplissement de ces formalités, postérieurement au licenciement, ne peut rétroactivement valider celui-ci* » (8). Sur ce point, la jurisprudence est ancienne et constante. L'autorisation accordée postérieurement au prononcé du licenciement ne saurait valider celui-ci, même si l'autorisation de licencier était accordée avant l'expiration du délai de préavis (9). Pareillement, l'autorisation donnée après le licenciement ne peut avoir pour effet de valider rétroactivement celui-ci qui demeure nul à la date à laquelle il a été prononcé, c'est-à-dire à la date de notification (10). L'accord de l'inspecteur du travail doit donc toujours être antérieur à la décision de licencier (11), la jurisprudence n'admettant aucune dérogation sur ce point.

#### B) Le caractère impératif de l'autorisation administrative de licencier

Ce caractère préalable de la procédure spéciale de licenciement des représentants du personnel n'avait pas été respecté par la Fédération Départementale du Morbihan des Familles Rurales. Ce constat résultait d'ailleurs de l'aveu contenu dans la lettre de notification de licenciement envoyée à la salariée. La missive indiquait en effet que « *la demande d'autorisation a été adressée à l'inspecteur du travail de l'Agriculture et qu'il importe par conséquent de noter que la présente notification devra être confirmée par l'autorisation de l'inspecteur du travail* ». Le vocabulaire utilisé illustrait la volonté de l'employeur de minimiser les exigences procédurales, pourtant d'ordre public et instituées dans un souci de protection. D'une part, la lettre de notification précisait explicitement que l'autorisation administrative de l'inspecteur du travail n'avait pas été obtenue au moment où le licenciement était notifié au salarié, ce qui était directement contraire à la réglementation. D'autre part, l'employeur réduisait

(3 bis) M. Miné, H. Rose, Y. Struillou *Droit du licenciement des salariés protégés*, 2<sup>e</sup> éd., Economica, § 302 ; M. Cohen, L. Milet *Droit des comités d'entreprise et des comités de groupe*, 6<sup>e</sup> éd., LGDJ, p. 986.

(4) Art. L. 122-14 CT.

(5) Art. L. 436-1 CT.

(6) Art. L. 122-14-1 CT.

(7) J. Péliissier, A. Supiot, A. Jeammaud, *Droit du travail*, Paris, Dalloz, 2000, n° 629 et s., p. 652 ; A. Mazeaud, *Droit du travail*, Paris, Montchrestien, 2002, n° 238 et s., p. 137.

(8) Soc. 12 mars 1987, *Bull. civ.*, V, n° 148, p. 94.

(9) Soc. 9 juillet 1962, *Bull. civ.*, n° 629 ; Crim. 17 juillet 1970, *Bull. crim.*, n° 240.

(10) Soc. 4 décembre 1968, *JCP*, 1969, éd. Cl, 85141 ; Soc. 5 mai 1974, *Bull. civ.*, n° 267.

(11) Soc. 8 mai 1974, *Bull. civ.*, V, n° 278, p. 267.

considérablement la portée de l'autorisation administrative (éventuelle, voire hypothétique) qui ne serait intervenue que pour confirmer en aval la mesure déjà prise de rompre le contrat de travail. Or, dans le respect de la réglementation, la décision de licenciement doit être autorisée préalablement et non pas confirmée postérieurement par l'inspecteur du travail.

L'argument selon lequel la notification de licenciement de l'intéressée n'aurait été formulée que sous la condition (nécessairement résolutoire) (12) que l'autorisation administrative ne soit pas obtenue est inopérant. En effet, consacrer une telle manière de procéder permettrait à l'employeur, désireux de se séparer d'un représentant du personnel, de raccourcir les délais. Il suffirait de notifier d'abord le licenciement (ce qui a pour effet de faire courir le délai de préavis, conformément à l'article L. 122-14-1 du Code du travail) et de préciser que la mesure serait opérante sous réserve que l'inspecteur du travail la valide, pour que la rupture intervienne rapidement. D'une certaine manière, un tel schéma permettrait à l'employeur d'anticiper sur le déroulement de la procédure. Cette solution ne peut convenir. La notification du licenciement d'un salarié protégé est soumise, subordonnée, à l'autorisation préalable de l'administration du travail. Cette autorisation est une condition du licenciement : elle ne peut être réduite à une simple confirmation ou validation *a posteriori* de la mesure déjà engagée par un employeur. Une telle solution viderait de son contenu et de son intérêt l'ensemble des règles protectrices des salariés protégés, visés par un projet de licenciement.

C'est pourquoi, l'employeur n'ayant pas préalablement demandé l'autorisation administrative de rompre le contrat de travail, le licenciement soumis au contrôle du Conseil de prud'hommes de Vannes nous apparaît dès lors irrégulier (13). Sur cette base et à défaut de demande de réintégration, la salariée aurait pu prétendre à une indemnité pour violation du statut protecteur (14). Pourtant, le juge de première instance s'y est refusé, la salariée étant notamment demeurée à son poste de travail après l'expiration du délai-congé.

## II) Les conséquences du maintien du salarié dans son emploi à l'issue du préavis

Si le salarié licencié ne quitte pas son emploi à l'issue de la durée du préavis, il est possible de conclure à la

prolongation de ce préavis (A), sans pour autant constater nécessairement que les parties ont renoncé à la rupture du contrat de travail (B).

### A) La prolongation du préavis

Le jugement présentement commenté demeure succinct. Néanmoins, le Conseil a précisé que la salariée (dans un courrier adressé à son employeur le jour de l'expiration du préavis) affirmait demeurer à son poste jusqu'à ce qu'elle reçoive « *des consignes précises* » de la part du liquidateur.

Or, quelques jours plus tard (15), l'intéressée quittait son poste de travail (16). Cet élément semble déterminant dans la décision des juges : outre la lettre de licenciement que l'employeur a pu rétracter (17) et le silence gardé par l'inspecteur du travail (18), le fait que la salariée soit restée travailler après l'expiration du délai-congé permet au Conseil de prud'hommes de conclure que l'intéressée « *n'a jamais été licenciée* ». La question qui se posait alors aux juges vannetais était de déterminer si le maintien de la salariée dans son emploi à l'expiration du délai de préavis valait, de sa part, renoncement audit préavis et, par voie de conséquence, au licenciement. Selon nous, il convient d'apporter une réponse négative à cette interrogation.

En effet, il est incontestable que, selon la lettre de l'article L. 122-14-1 du Code du travail, le droit au préavis naît le jour où le licenciement est notifié. En principe, le délai de préavis est un délai préfix qui ne peut faire l'objet ni d'une interruption, ni d'une suspension (19). Néanmoins, une prolongation de préavis peut être décidée d'un commun accord entre les parties, sans qu'il en résulte un nouveau contrat de travail succédant à l'ancien (20). En l'espèce, nous pouvons donc considérer que le fait que la salariée soit demeurée dans son emploi quelques jours après le préavis, sans que son employeur ne s'y oppose, permet de constater l'accord des parties à un prolongement du délai-congé, ce qui ne peut donc être assimilé à une renonciation au licenciement.

### B) La renonciation au licenciement

La jurisprudence attribue aux deux parties au contrat de travail la faculté de renoncer à une mesure de licenciement déjà engagée. Toutefois, cette prérogative s'exerce différemment selon qu'elle l'est sur l'initiative du salarié ou de l'employeur.

[12] La condition résolutoire est celle qui, se réalisant, opère une extinction rétroactive de l'acte juridique la contenant ou du droit soumis à condition. En l'espèce, la condition résolutoire que l'inspecteur du travail ne donne pas l'autorisation de procéder au licenciement aurait privé la rupture du contrat de travail de tout effet. Pour l'exprimer différemment, le licenciement était prononcé sous réserve que l'inspecteur du travail ne le censure pas.

[13] En outre, le caractère irrégulier de cette mesure résultait également du fait que la lettre de licenciement avait été remise à la salariée en mains propres contre décharge, ce que le législateur n'a pas prévu (article L. 122-14-1 CT). Néanmoins, cette notification du licenciement par lettre recommandée ne constitue pas une formalité substantielle (Soc. 12 octobre 1983, *JCP éd. E*, 1984, I, 13184, p. 77, observations B. Teysié) et impérative sauf en cas de transaction (Soc. 18 février 2003 n° 00-42.948, *Liaisons Sociales, Quotidien*, 24 février 2003, n° 13836).

[14] Soc. 10 décembre 1997, *Juris-Data*, n° 004949 ; Soc. 23 mai 2000, *Juris-Data*, n° 2000-002133.

[15] De façon imprécise, le jugement évoque deux dates, à savoir le 30 et le 31 janvier 2002.

[16] La saisine du Conseil de prud'hommes avait été accomplie antérieurement par la salariée.

[17] *Supra* I.

[18] Le silence gardé par l'administration du travail vaut décision implicite de rejet de la demande d'autorisation de licenciement d'un salarié protégé (CE 22 février 1988, n° 73-747).

[19] Soc. 24 février 1961, *Bull. civ.*, V, n° 250, p. 197 ; Soc. 13 novembre 1967, *Bull. civ.*, V, n° 717 ; Soc. 6 novembre 1975, *Bull. civ.*, n° 516 ; Soc. 28 juin 1989, *Bull. civ.*, n° 473, p. 287.

[20] Soc. 11 janvier 1984, *JS*, 1984, F45. Dans le même sens : Soc. 7 janvier 1988, *Bull. civ.*, V, n° 15, p. 9 ; Soc. 5 juin

A ce titre, la Cour de cassation a affirmé que, si le salarié peut renoncer à invoquer le licenciement dont il fait l'objet, une telle renonciation ne peut résulter que d'une volonté claire et non équivoque de l'intéressé (21). Or, dans l'affaire soumise au Conseil de prud'hommes de Vannes, même si la salariée est restée à son poste après l'expiration de son préavis, elle avait antérieurement assigné son employeur pour licenciement irrégulier. Cette saisine préalable permettait alors d'établir qu'elle entendait se prévaloir des effets du licenciement qui lui avait été antérieurement notifié. En aucun cas, la présence au travail après l'expiration du préavis ne pouvait constituer une volonté claire et non équivoque de renoncer à la rupture unilatérale du contrat de travail effectuée par l'employeur, les termes de la lettre de licenciement ayant pu provoquer l'hésitation de l'intéressée sur sa situation (22).

Pareillement, il est de jurisprudence constante, que « *dès l'instant où il est notifié, le licenciement ne peut être annulé unilatéralement par l'employeur qui ne peut revenir sur sa décision qu'avec l'accord du salarié* » (23). Dans une de ses chroniques (24), le doyen Waquet rappelait à cet égard que, si une mesure de licenciement peut être rétractée et entraîner la poursuite du contrat de travail, le salarié doit

manifeste son accord dans ce sens (25). Cette solution est logique. En effet, la proposition de l'employeur de renoncer au licenciement résulte souvent d'une prise de conscience du caractère illégitime ou irrégulier de la rupture unilatéralement engagée, pouvant occasionner une lourde indemnisation. Concerné au premier chef par les conséquences d'un tel acte, le salarié doit manifester sa volonté de renoncer aux droits découlant d'un licenciement susceptible d'être sanctionné.

Or, en fondant notamment sa décision d'une absence de licenciement (26) sur le maintien du salarié après l'expiration du préavis, le Conseil de prud'hommes de Vannes contredit doublement la jurisprudence de la Cour de cassation. D'une part, la renonciation du salarié à se prévaloir du licenciement ne résulte en l'espèce nullement d'une volonté claire et non équivoque de l'intéressée. D'autre part, la prolongation du préavis ne peut être assimilée à un accord de la part de la salariée de valider la décision de l'employeur de revenir sur la mesure de licenciement engagée.

**Franck Héas,**  
**Maître de conférences**  
**à l'université de Bretagne-Sud (27)**

1996, n° 94-44629. En revanche, la prolongation du préavis en cas de démission n'est pas admise par la Cour de cassation (Soc. 10 décembre 1987, n° 85-41917).

(21) Soc. 13 novembre 2001, *Travail et Protection sociale*, janvier 2002, n° 6, p. 11.

(22) *Supra* I.

(23) Soc. 19 juin 2002, *Juris-Data*, n° 2114.

(24) P. Waquet, *Petite chronique de droit disciplinaire, Droit Social*, septembre-octobre 2002, p. 862.

(25) Soc. 12 juin 1985, *Bull. civ.*, n° 333, p. 240 ; Soc. 17 janvier 1990, *Bull. civ.*, V, n° 14, p. 9 ; Soc. 11 décembre 1991, *Bull. civ.*, n° 573, p. 356.

(26) En dépit de l'existence d'une lettre de notification.

(27) Droit et Changement Social UMR-CNRS 6028/MSH Guépin (Université de Nantes) et Centre d'Etudes et de Recherches sur les Organisations (Université de Bretagne-Sud).