

Dernière mise à jour le 23 juin 2025

Transaction post CDD et faute grave : quand la reconnaissance écrite vaut preuve

Peut-on contester une transaction conclue à l'issue d'un CDD rompu pour faute grave en invoquant la non réception de la lettre de notification de sanction ? La Cour de cassation s'est prononcée le 11 juin 2025.

Sommaire

- Contexte de l'affaire
- Décision de la Cour
- Impact en paie

Contexte de l'affaire

Un salarié engagé sous contrat à durée déterminée pour plusieurs saisons sportives est licencié en cours de contrat pour faute grave. Quelques jours après la notification de cette décision, les deux parties signent une transaction visant à solder l'ensemble de leurs différends.

Le salarié saisit ensuite la justice, affirmant ne pas avoir reçu la lettre de notification de la rupture avant de signer la transaction. Il en déduit que l'accord serait nul, faute d'avoir eu connaissance des motifs au moment de l'engagement transactionnel.

Extrait de l'arrêt du 11 juin 2025 n°23-22.432 :

"Réponse de la Cour

7. Il résulte, d'une part de l'article L. 1242-14 du code du travail que les dispositions des articles L. 1232-2 et L. 1235-6 du même code ne sont applicables qu'à la procédure de licenciement et non à celle de la rupture du contrat de travail à durée déterminée laquelle, lorsqu'elle est prononcée pour faute grave, est soumise aux seules prescriptions des articles L. 1332-1 à L. 1332-3 du code du travail, d'autre part de l'article R. 1332-2 que la sanction prévue à l'article L. 1332-2 fait l'objet d'une décision écrite et motivée et que la décision est notifiée au salarié soit par lettre remise contre récépissé, soit par lettre recommandée, dans le délai d'un mois prévu par l'article L. 1332-2.

8. La cour d'appel, répondant à l'argumentation prétendument délaissée, qui a relevé qu'aux termes du protocole transactionnel, notamment de son préambule, signé le 30 décembre 2019, le salarié avait reconnu avoir reçu la lettre du 26 décembre 2019 portant notification de la sanction disciplinaire et de ses motifs, en a exactement déduit que ce moyen de nullité du protocole transactionnel n'était pas fondé.

9. Le moyen, inopérant en sa première branche, n'est donc pas fondé."

Cour de cassation du 11 juin 2025, pourvoi n°23-22.432

Décision de la Cour

La Cour de cassation (Cass. soc., 11 juin 2025, n° 23-22.432 F-B) écarte cet argument. Elle rappelle que, selon l'**article L. 1242-14 du Code du travail**, la procédure de licenciement ne s'applique pas à la rupture anticipée d'un [CDD](#) pour faute grave. Cette rupture est uniquement encadrée par **les articles L. 1332-1 à L. 1332-3**, relatifs à la procédure disciplinaire, et par l'**article R. 1332-2** qui impose une décision écrite et motivée, notifiée par lettre recommandée ou remise contre récépissé dans le délai d'un mois.

Or, dans le **protocole transactionnel signé le 30 décembre 2019**, le salarié reconnaît expressément avoir reçu la lettre datée du 26 décembre 2019, exposant la faute grave et motivant la rupture de son contrat. Cette reconnaissance écrite vaut preuve, et prive le salarié de tout fondement à sa contestation. La Cour valide donc la transaction, rejetant le pourvoi.

Impact en paie

Cette décision rappelle l'importance de la **sécurisation des procédures de rupture anticipée de [CDD](#)** pour faute grave. Contrairement à un licenciement classique, il n'est pas nécessaire de suivre l'intégralité de la procédure de licenciement. Toutefois, il est impératif de respecter **la procédure disciplinaire** : convocation, entretien et notification écrite et motivée dans le délai légal.

L'arrêt souligne également qu'un salarié ne peut valablement contester une transaction s'il **reconnaît par écrit avoir reçu la notification de sanction** avant la signature de l'accord. En pratique, il est donc recommandé d'**intégrer cette mention de manière explicite** dans tout protocole transactionnel, notamment lorsqu'il intervient à la suite d'une rupture anticipée de [CDD](#).