

TRANSFERT D'INFORMATIONS CONFIDENTIELLES : FAUTE GRAVE

La Cour de cassation rappelle dans un arrêt du 3 mars 2009 que le transfert par le salarié à son domicile d'informations confidentielles appartenant à l'entreprise, sans justification professionnelle, rend impossible le maintien de l'intéressé dans l'entreprise et constitue ainsi une faute grave privative de préavis, quelle que soit l'ancienneté de l'intéressé et sa motivation (crainte d'un licenciement économique).

Le seul problème qui reste est un problème de preuve, dans la mesure où il est toujours difficile de prouver que le salarié a porté de telles informations, qui se font la plupart du temps sur un support informatique.

(Cass. Soc. 3 mars 2009, n°07-43.222 d).

LICENCIEMENT : CONSEQUENCE DE L'ABSENCE DE LETTRE RECOMMANDEE

La Cour de Cassation est venue préciser que le fait de notifier son licenciement à un salarié par la remise en main propre contre décharge de sa lettre de licenciement, ne constitue pas une irrégularité de procédure.

La Haute Cour estime que la notification du licenciement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception prescrite par l'ancien article L. 122-14-1 du code du travail (article L. 1232-6 du c.trav.), n'est qu'un moyen de preuve de la date de notification du licenciement.

L'envoi de la lettre de licenciement par lettre recommandée A.R. ne constitue pas une formalité substantielle, qui entraînerait pour le salarié le droit au paiement d'une indemnité pour irrégularité de la procédure de licenciement.

Cette formalité ne constitue plus qu'« *un moyen légal de prévenir toute contestation sur la date de notification du licenciement* ».

Dès lors rien ne s'oppose à ce que l'employeur ait recours aux services d'un huissier, ou à ce qu'il remette la lettre de licenciement en main propre contre décharge au salarié.

En revanche, l'exigence d'un écrit est maintenue, et le licenciement verbal demeure proscrit.

La notification par lettre recommandée de la lettre de licenciement conserve toutefois notre préférence, notamment en vue d'une éventuelle transaction qui ne pourra être conclue que postérieurement à la notification du licenciement.

Cass. Soc. 16 juin 2009, n°08-40.722