

EMPLOYERS AND LAWYERS,

WORKING TOGETHER

Absence de validité de la transaction conclue postérieurement à une lettre de licenciement remise en main propre

L'absence d'envoi de la lettre de licenciement par courrier recommandé avec accusé de réception a pour effet de vicier...

[EN SAVOIR PLUS...](#)

L'étendue de l'obligation de sécurité imposée à l'employeur en cas d'altercation entre deux salariés

Constitue un manquement à l'obligation de sécurité de l'employeur le fait pour ce dernier...

[EN SAVOIR PLUS...](#)

Contrat de prévoyance collective et obligation d'information et de conseil de l'employeur

L'employeur qui manque à son devoir d'information et de conseil vis-à-vis du salarié lors de la souscription des contrats de prévoyance collective est...

[EN SAVOIR PLUS...](#)



Egalité Salariale ♀♂

Egalité salariale Femmes/Hommes

La loi Avenir professionnel prévoit une obligation de résultat en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

[CLIQUER ICI POUR VOIR LA VIDÉO](#)

ABSENCE DE VALIDITÉ DE LA TRANSACTION CONCLUE POSTÉRIEUREMENT À UNE LETTRE DE LICENCIEMENT REMISE EN MAIN PROPRE

Cass. Soc., 10 octobre 2018, n°17-10.066

L'absence d'envoi de la lettre de licenciement par courrier recommandé avec accusé de réception a pour effet de vicier de nullité la transaction conclue postérieurement.



Le contrat de travail d'un salarié a été rompu par une lettre de licenciement remise en main propre le 10 septembre 2011. Le 14 novembre 2011, soit postérieurement à la rupture du contrat de travail, une transaction a été signée entre les parties afin d'éteindre ce litige. Par la suite, le salarié a sollicité la nullité de la transaction conclue au motif que l'employeur n'aurait pas respecté l'obligation d'envoyer la lettre de licenciement par lettre recommandée avec accusé de réception.

Cassant l'arrêt d'appel, la Cour de cassation considère que « *l'absence de notification préalablement du licenciement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception* » avait pour effet de rendre nulle la transaction conclue. Elle considère ainsi que la remise en main propre de la lettre de licenciement est de nature à rendre nulle une transaction conclue postérieurement.

Cette décision révèle une interprétation stricte de l'article L. 1232-6 du Code du travail qui précise expressément que la lettre de licenciement doit être notifiée « *par lettre recommandée avec avis de réception* ». Cette modalité d'envoi de la lettre de licenciement est ainsi interprétée comme une condition de validité de la transaction conclue postérieurement au licenciement.

Bien qu'elle puisse sembler contraire à sa jurisprudence selon laquelle l'envoi par lettre avec accusé de réception n'est qu'un moyen de preuve et non de validité du licenciement (Cass. soc., 16 juin 2009, n° 08-40.722), cette décision est une confirmation de précédentes décisions de la Cour de cassation (v. not. Cass. soc., 16 févr. 2012, n° 10-20.248 ; Cass. soc., 23 sept. 2014, n° 13-16.600).

Une question demeure : le décret du 9 mai 2018 relatif à l'envoi de lettres recommandées électroniques permet-il, au vu de cette jurisprudence, de notifier un licenciement par cette voie dématérialisée tout en concluant postérieurement une transaction ?

En application de l'article 100 du Code des postes et des communications électroniques, « *l'envoi recommandé électronique est équivalent à l'envoi par lettre recommandée* ». Un tel envoi dématérialisé devrait donc respecter la jurisprudence ci-avant développée dès lors que la lettre recommandée électronique a la même valeur qu'une lettre recommandée physique. Attention néanmoins, le décret du 9 mai 2018 n'est applicable concernant la rupture du contrat de travail qu'à partir du 1er janvier 2019.

En conséquence, il ne peut qu'être recommandé de :

- notifier par lettre recommandée avec accusé de réception, électronique ou physique, chaque licenciement, afin de se ménager la possibilité de conclure une transaction postérieurement ;
- attendre que cette lettre de licenciement ait été notifiée au salarié avant, le cas échéant, de conclure une transaction avec ce dernier.

L'ÉTENDUE DE L'OBLIGATION DE SÉCURITÉ IMPOSÉE À L'EMPLOYEUR EN CAS D'ALTERCATION ENTRE DEUX SALARIÉS

Cass. soc., 17 octobre 2018, n°17-17.985

Constitue un manquement à l'obligation de sécurité de l'employeur le fait pour ce dernier « *bien qu'ayant connaissance des répercussions immédiates causées sur la santé du salarié par une première altercation avec l'un de ses collègues, des divergences de vues et des caractères très différents voire incompatibles des protagonistes et donc du risque d'un nouvel incident* », de n'avoir pris « *aucune mesure concrète pour éviter son renouvellement hormis une réunion le lendemain de l'altercation et des réunions périodiques de travail concernant l'ensemble des salariés.* »



Suite à une altercation verbale entre deux salariés, un salarié protégé a été pris en charge par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie au titre d'un accident du travail.

L'employeur a organisé une réunion afin de résoudre leurs différends liés à des difficultés de communication ainsi que des réunions périodiques afin de faciliter l'échange d'informations entre services et entre les deux salariés notamment.

Près de 4 mois plus tard, une nouvelle altercation a opposé les deux salariés, et une seconde déclaration d'accident du travail a été adressée à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie qui a reconnu également le caractère professionnel de cet accident.

La chambre sociale de la Cour de cassation a approuvé le raisonnement opéré par la cour d'appel de Nîmes, le 14 mars 2017 qui a caractérisé le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité.

En effet, suite à la première altercation, qui a donné lieu à la reconnaissance du caractère professionnel de cet accident, l'employeur « *avait connaissance des répercussions immédiates causées sur la santé du salarié par une première altercation avec l'un de ses collègues, des divergences de vues et des caractères très différents voire incompatibles des protagonistes et donc du risque d'un nouvel incident* » et n'a « *pris aucune mesure concrète pour éviter son renouvellement hormis une réunion le lendemain de l'altercation et des réunions*

périodiques de travail concernant l'ensemble des salariés. »

Par conséquent, l'employeur n'a pas mis en place les mesures nécessaires permettant de prévenir ce risque (une seconde altercation), d'assurer la sécurité du salarié et de protéger sa santé physique et mentale conformément aux articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail.

Au titre de la loi, l'employeur est tenu à l'égard de son personnel d'une obligation de sécurité qui lui impose de prendre les mesures nécessaires pour assurer de manière effective la sécurité et protéger la santé des travailleurs.

L'obligation de sécurité mise à la charge de l'employeur recouvre une dimension à la fois préventive et curative.

Cette obligation légale de sécurité qualifiée de résultat a été atténuée depuis l'arrêt Air France (Cass. soc., 25 nov. 2015, no 14-24.444). Il est ainsi permis à l'employeur de s'exonérer de sa responsabilité s'il a pris toutes les mesures prévues par les articles L. 4121-1 et L.4121-2 du code du travail.

Dans une affaire similaire par son objet - il s'agissait d'une altercation verbale entre un salarié et un tiers à l'entreprise - la cour d'appel avait constaté l'absence de manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat.

Suite à l'altercation, l'employeur avait immédiatement mis en place une organisation et des moyens

adaptés en appelant l'auteur de l'agression, en lui intimant de ne plus revenir dans l'entreprise tant que la cession de celle-ci ne serait pas définitive et en invitant le salarié à déposer plainte. (Cass. soc. 22-9-2016 n° 15-14.005 F-D)

En l'espèce, les mesures préventives mise en œuvre ont consistés en une unique réunion opposant les

deux salariés et deux réunions au titre des réunions de services dites « périodiques ».

Ces mesures ont donc été jugées insuffisantes au regard de l'objectif d'assurer la sécurité du salarié et de protéger sa santé physique et mentale conformément aux articles L.4121-1 et L.4121-2 du code du travail.

CONTRAT DE PRÉVOYANCE COLLECTIVE : L'EMPLOYEUR EST RESPONSABLE DES CONSÉQUENCES EN CAS DE MANQUEMENT À SON OBLIGATION D'INFORMATION ET DE CONSEIL

Cass. Soc., 26 septembre 2018, n°16-28.110

L'employeur qui manque à son devoir d'information et de conseil vis-à-vis du salarié lors de la souscription des contrats de prévoyance collective est responsable des conséquences ayant conduit le salarié à rester dans l'ignorance de l'étendue des garanties souscrites.



En l'espèce, un salarié a été placé en arrêt de travail pour maladie à compter du 1er septembre 2001. Classé en invalidité deuxième catégorie, ce dernier faisait valoir qu'il n'avait pas obtenu, depuis son arrêt de travail de 2001, la revalorisation de sa rente complémentaire invalidité, due par les organismes de prévoyance auprès desquels l'employeur avait souscrit une assurance de groupe.

Il a alors saisi le conseil de prud'hommes de rappels de rente et de dommages et intérêts pour manquement de l'employeur à son obligation d'information et de conseil.

La Cour d'appel rejette les demandes du salarié au titre du manquement de l'employeur à son obligation d'information et de conseil. Elle relève que l'employeur n'a effectivement pas établi avoir remis la notice détaillée des garanties à l'adhérent, ni l'avoir informé du changement d'organisme de prévoyance, ainsi que du maintien de ses garanties à l'identique, et constate que cela constitue un manquement à son devoir d'information. Toutefois, la Cour d'appel précise que cette faute ne peut engager la responsabilité de l'employeur que si elle est la cause du préjudice du salarié. Or, en l'espèce, le préjudice du salarié résultait du désaccord des organismes de prévoyance quant à la détermination de l'assiette de calcul des rentes et de leur revalorisation. La circonstance selon

laquelle l'employeur n'avait pas remis les notices de garanties n'aurait pas permis d'éviter ce désaccord.

Cette lecture est sanctionnée par la Cour de cassation, laquelle considère que l'employeur, en manquant à son obligation d'information et de conseil vis-à-vis du salarié, est responsable des conséquences qui s'attachent à l'information incomplète de ce dernier. Il appartiendra à la Cour d'appel devant laquelle l'affaire sera renvoyée de déterminer le montant de l'indemnisation due au salarié.

Afin d'éviter de supporter les conséquences d'un manquement à l'obligation d'information et de conseil, il est donc vivement recommandé de se ménager la preuve de la remise des documents au salarié sur les garanties souscrites (remise en main propre contre décharge, liste d'émargement, courrier avec accusé de réception...).



ACTUS DU CABINET

- 3 oct. ● A lire sur le site de [l'International Association of Privacy Professionals \(IAPP\)](#) "*Cnil releases "DPO logo" for at-a-glance recognition*", article de Cécile Martin, associée et Pierre-Alexis Quéré, juriste.
- 5 oct. ● Remise des diplômes du Master 2 Recherche Droit Social de l'Université Paris II Panthéon-Assas parrainé par notre cabinet.
- 5-7 oct. ● Réunion annuelle des 900 avocats dédiés au droit du travail d'Ogletree Deakins.
- 7-12 oct. ● Conférence annuelle de l'*International Bar Association (IBA)* à Rome. Intervention de Karine Audouze, associée sur le thème "*Gender parity and a diverse workforce: the positive impact for a business from having recognized and motivated, diverse professionals – traits that lead to success*".
- 29 oct. ● Signature du partenariat avec la Clinique juridique de l'Université Paris I Panthéon-Sorbonne.

Retrouvez nous :



26 avenue Victor Hugo, 75116 Paris



01.86.26.27.42



<https://www.ogletree.fr/>



<https://www.linkedin.com/company/ogletree-deakins/>

Ogletree
Deakins