

## Sommaire

### à la Une

#### Contrat de travail

**Le e-licenciement est-il valable ?**

#### Santé et sécurité

**Grippe A : la Cnil simplifie ses obligations**

#### Emploi

**Seniors : une entreprise sur 10 est prête**

#### Santé et sécurité

**Médecine du travail : la CFTC ne signe pas**

### revue de presse

#### Protection sociale

**Retraite des mères : Xavier Darcos a tranché**

### agenda

#### Recrutement

**Moovijob Tour 2009**

#### Management

**Quel est l'impact du web 2.0 dans les entreprises ?**

#### Protection sociale

**Comment organiser la portabilité de la couverture santé prévoyance**

## :: :: : à la Une :: :: :

### Contrat de travail

## Le e-licenciement est-il valable ?

**Une entreprise peut-elle aujourd'hui dématérialiser la notification du licenciement ? Les nouvelles technologies offrent-elles les garanties suffisantes pour éviter les contentieux ? Philippe Ballet avocat au sein du cabinet Alain Bensoussan et Etienne Papin avocat au sein du cabinet Feral-Schul Sainte-Marie donnent leur avis.**

Nous vous avons rappelé récemment l'obligation de signer la lettre de licenciement (*lire notre article*). Mais comment cette obligation s'accommode-t-elle des nouvelles technologies ? Peut-on e-licencier un salarié ?

Philippe Ballet, avocat au sein du cabinet Alain Bensoussan et Etienne Papin, avocat au sein du cabinet Feral-Schul Sainte-Marie, deux cabinets spécialisés en droit des technologies avancées, ont répondu à nos interrogations.

### Licenciement et signature électronique

Un employeur peut-il aujourd'hui dématérialiser la notification du licenciement ?

" Il n'y a pas d'inconvénient à utiliser la signature électronique du point de vue du droit civil, estime Etienne Papin, "mais sur le plan du droit du travail c'est une autre question".

En effet, prévient Philippe Ballet, à l'heure actuelle le Code du travail ne dit rien sur le sujet. Or, jusqu'à présent, le législateur a toujours pris soin d'encadrer le recours aux



### A lire également sur le site

**Inaptitude : les partenaires sociaux chamboulent tout à la Une**

nouvelles technologies. " On a assisté à un certain nombre de réformes au niveau du Code du travail pour autoriser le recours à la forme électronique : bulletin de paie dématérialisé avec comme condition que l'intégrité des données soit assurée, vote électronique en entreprise, possibilité de dématérialiser la déclaration unique d'embauche. Appliquer directement les modalités du Code civil sur la signature électronique est donc relativement hasardeux, estime-t-il, même si la position contraire pourrait être défendue ", admet-il.

Par ailleurs, la signature électronique suppose le respect de critères techniques extrêmement stricts pour assurer la qualité de la certification électronique ", rappelle Philippe Ballet.

### Licenciement par lettre recommandée électronique

Une autre voie pour les employeurs est d'envoyer la lettre de licenciement en utilisant le recommandé électronique.

La lettre recommandée électronique a été créée par une ordonnance du 16 mai 2005. " Le problème, c'est que le décret d'application n'a pas été publié ", constate Philippe Ballet. " Or, ce décret doit fixer un certain nombre d'exigences pour assurer la fiabilité de la date d'envoi ou de réception ". L'ordonnance prévoit en effet que " lorsque l'apposition de la date d'expédition ou de réception résulte d'un procédé électronique, la fiabilité de celui-ci est présumée, jusqu'à preuve contraire, s'il satisfait à des exigences fixées par un décret en Conseil d'Etat ".

Par ailleurs, " la lettre recommandée électronique proposée par La Poste se contente de rematérialiser un document ", explique Etienne Papin. La lettre de licenciement ainsi envoyée n'est donc pas signée, sauf si l'employeur a pris soin de numériser une lettre de licenciement dûment signée. Mais que vaut une telle signature scannée ?

### Quelle est la valeur d'une signature numérisée

La Cour de cassation a été saisie de la question le 17 mai 2006. Mais elle n'a pas tranché. Elle a jugé que la signature numérisée ne suffisait pas à ôter au licenciement sa cause réelle et sérieuse, mais elle ne s'est pas prononcée sur la régularité de la procédure, constatent à l'unisson Philippe Ballet et Etienne Papin. La prudence reste donc de mise.

**Modification du contrat : l'accord donné sous la pression n'est pas valable**  
*à la Une*

---

**Le médecin traitant du salarié ne peut pas constater une inaptitude**  
*à la Une*

---

**Inaptitude : vers un nouveau système ?**  
*à la Une*

---

**Faute grave : les décisions marquantes du 2e trimestre 2009**  
*synthèse*

 **Documents joints à télécharger sur le site :**  
[Arrêt du 17 mai 2006](#)

Par [Florence Mehrez](#)

Rupture du contrat : licenciement (215)  
procédure de licenciement (8)

[lettre de licenciement \(13\)](#)

#### Services accessibles sur le site



### Santé et sécurité

## Grippe A : la Cnil simplifie ses obligations

Afin de simplifier les formalités déclaratives des entreprises, la Cnil vient d'adopter une délibération de dispense pour les informations recueillies afin d'assurer la poursuite de l'activité en cas de pandémie grippale.

Sophie Nerbonne, directrice adjointe des affaires juridiques au sein de la Cnil, nous avait annoncé cet été que la commission travaillait à de nouveaux outils pour faciliter les aspects administratifs de la constitution de traitement de données dans la cadre de

