



LRAR : moyen de preuve du licenciement

Jurisprudence publié le **16/02/2010**, vu **2697 fois**, Auteur : [NADIA RAKIB](#)

En l'espèce, l'employeur avait notifié au salarié son licenciement par lettre remise en main propre, mais ce dernier avait refusé de la prendre et de signer le reçu. Estimant ne pas avoir reçu de lettre recommandée, il contestait la régularité de son licenciement et réclamait des dommages et intérêts.

La Cour de cassation a rejeté les prétentions du salarié et réaffirmé clairement sa jurisprudence antérieure : l'envoi de la lettre recommandée avec avis de réception n'est qu'un moyen légal de prévenir toute contestation sur la date de notification du licenciement. Elle peut donc être remplacée par une lettre remise en mains propres contre décharge, sans rendre irrégulière la procédure de licenciement. Le fait pour le salarié de refuser de prendre la lettre de licenciement et de signer le reçu n'a pas davantage pour effet de remettre en cause la procédure de licenciement.

La Haute Cour a également précisé qu'en cas de notification du licenciement par lettre remise en mains propres, la date de rupture à retenir pour calculer les droits du salarié se situe à la date à laquelle la lettre a été présentée au salarié, peu importe que celui-ci ait refusé de la prendre.

Source : Cass. soc. 16 décembre 2009 n° 08-42.922