

**La date de rupture du contrat de travail :
L'envoi fait foi**

La chambre sociale de la Cour de cassation dans un arrêt du 11 mai 2005 (pourvoi n°03-40.650) opère un revirement de jurisprudence inquiétant sur la question de l'appréciation de la date de rupture du contrat de travail (rupture de l'essai en l'espèce).

Ainsi, un cadre est engagé avec une période d'essai de 3 mois, renouvelable une fois. L'employeur, ne jugeant pas l'essai concluant, décide de mettre fin au contrat de travail par lettre recommandée avec accusé de réception. Le salarié ne reçoit la lettre recommandée que postérieurement à l'expiration de l'essai, il considère alors qu'il fait l'objet d'un licenciement (sans cause réelle et sérieuse) et non d'une rupture d'essai.

Jusqu'à l'arrêt du 11 mai 2005, la chambre sociale de la Cour de cassation considérait que la date d'effet de la rupture de la période d'essai était fixée au jour de la réception par le salarié de la lettre lui notifiant la rupture. Logiquement, elle considérait que la volonté de l'employeur de rompre l'essai ne peut produire effet qu'à partir du moment où le salarié en a été informé et doit être porté à sa connaissance avant la fin de la période d'essai.

Mais, l'arrêt de la Haute cour modifie sa jurisprudence en la matière et retient désormais comme date de rupture du contrat de travail, la date d'expédition de la lettre notifiant la rupture. Ainsi, est considérée comme valable la rupture de la période d'essai notifiée, au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception, avant la date d'expiration de la période d'essai, même si la lettre n'est présentée au salarié qu'après cette date. La logique s'efface donc.

On aurait pu s'attendre à une telle jurisprudence puisque l'Assemblée plénière de la Cour de cassation avait déjà considéré, dans un arrêt récent du 28 janvier 2005, qu'en matière de licenciement et d'accident du travail, il fallait distinguer l'expédition et la notification de la lettre de licenciement pour apprécier la rupture du contrat de travail (voir notre article « Licenciement et accident du travail : une interdiction de licencier remise en cause »). Ainsi, elle avait décidé que la validité du licenciement ne s'appréciait plus au jour où la lettre est présentée au salarié, mais au moment de l'expédition de la lettre de licenciement.

De plus, la chambre sociale utilise une formule large pour justifier sa décision et mentionne la rupture du contrat de travail et non seulement la rupture du contrat de travail pendant l'essai. On peut considérer alors qu'elle vise toutes les hypothèses de rupture y compris le licenciement.

Il faut souligner que le Code du travail reste un rempart à cette appréciation illogique de la date de la rupture et pose dans son article L122-14-1 que c'est à la date de présentation de la lettre recommandée avec avis de réception notifiant le licenciement qu'est fixé le point de départ du préavis.

Les effets de cette jurisprudence, et notamment sur les droits liés à la notification de la rupture du contrat de travail (indemnité de licenciement) restent une affaire à suivre.....