

## Licenciement disciplinaire comment appliquer le délai maximal d'un mois pour la notification ?

Si un employeur décide de licencier un salarié pour faute, il doit veiller à respecter certains délais tout au long de la procédure disciplinaire.

Déjà, entre la convocation à l'entretien préalable et la tenue de l'entretien préalable, il doit s'écouler au moins 5 jours ouvrables.

Ensuite s'agissant de la notification, elle ne peut intervenir moins de 2 jours ouvrables (c'est-à-dire hors dimanche et jours fériés) après le jour de l'entretien préalable ni plus d'un mois après (Code du travail, art. L. 1332-2). Sachant que la convention collective peut tout à fait prévoir un délai plus court qu'un mois pour notifier le licenciement disciplinaire. Il s'agit alors d'une garantie de fond pour le salarié qui doit impérativement être respectée.

Le jour de l'entretien et le jour d'envoi de la lettre ne sont pas pris en compte pour apprécier ces délais.

Enfin, l'employeur doit avoir en tête qu'il doit engager les poursuites disciplinaires dans un délai de 2 mois à compter du jour où il en a eu connaissance (C. trav., art. L. 1332-4).

Si l'employeur apprend de nouveaux faits après l'entretien mais avant la notification, rien ne l'empêche de stopper la procédure pour enquêter puis de la relancer. Le délai d'un mois ne court alors pas forcément à partir du 1er entretien mais du second.

C'est ce qu'a jugé la Cour de cassation dans une affaire où un salarié avait été reçu à un premier entretien le 1er juillet. Après l'apparition de faits nouveaux, la société a abandonné la procédure de licenciement engagée pour finalement convoquer le salarié, le 22 juillet, à un nouvel entretien fixé au 3 août. Le salarié a ensuite été licencié pour faute grave le 17 août. Il estimait que le délai d'un mois n'avait pas été respecté puisque son licenciement était fondé sur des faits antérieurs au premier entretien.

Les juges n'ont pas été de cet avis. En l'espèce, une seconde enquête s'était avérée nécessaire pour tenir compte des observations du salarié sur les faits reprochés lors du premier entretien préalable. Celle-ci avait par ailleurs conduit à la découverte de faits nouveaux, suite auxquels l'employeur avait convoqué le salarié à un nouvel entretien préalable pour recueillir ses observations. La convocation était intervenue moins d'un mois après le premier entretien. Et la notification était bien intervenue dans le mois suivant le second entretien. La procédure de licenciement a donc été respectée.

Cour de cassation, chambre sociale, 17 octobre 2018, n° 16-27.808

*[Source : Editions Tissot 9 novembre 2018](#)*