

## **Licenciement disciplinaire : Attention au délai de notification du licenciement**

**Dans le cadre d'un licenciement pour motif disciplinaire, le délai d'un mois pour notifier le licenciement à un salarié se décompte jour pour jour. La fixation d'un nouvel entretien préalable par l'employeur en vue d'un licenciement, en raison de la non présence à l'entretien initial du salarié, n'a pas pour effet d'interrompre le délai d'un mois.**

La Cour de cassation, dans un arrêt du 28 septembre 2022<sup>[1]</sup>, a appliqué strictement les dispositions de l'article L.1333-2 du Code du travail prévoyant que la sanction disciplinaire et notamment la notification au salarié de son licenciement pour faute ne peut intervenir plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien.

Dans cet arrêt, une salariée avait été convoquée à un entretien préalable à son licenciement fixé le 21 novembre. Cependant, la salariée ne s'étant pas présentée au rendez-vous, l'employeur avait alors décidé de la convoquer à un nouvel entretien le 14 décembre. A la suite du second entretien, l'employeur avait notifié à la salariée son licenciement pour faute grave le 22 décembre.

La Cour de cassation approuve le raisonnement de la salariée considérant que son licenciement est sans cause réelle et sérieuse dès lors que le licenciement lui avait été notifié en dehors du délai d'un mois suivant la date du premier entretien préalable puisque la notification était intervenue le 22 décembre et non le 21 décembre.

Il ressort de cette décision que :

- d'une part, la lettre de licenciement doit être expédiée ou remise au salarié au plus tard le jour du mois suivant le même quantième que le jour de l'entretien préalable, à minuit ;
- d'autre part, le fait que le salarié ne se présente pas à l'entretien, auquel il a été régulièrement convoqué, sans aucune justification, n'a pas pour effet de décaler le délai de notification du licenciement disciplinaire quand bien même l'employeur déciderait de fixer un nouvel entretien préalable. Cependant, la situation est différente si le salarié informe l'employeur de l'impossibilité dans laquelle il se trouve d'assister à l'entretien et que celui-ci est reporté à la demande de l'intéressé ou à l'initiative de l'employeur. Dans ce cas, le délai d'un mois court à compter de la date du second

entretien.

---

[1] Cass. soc., 28 sept. 2022, n° 21-15.136

**Soulier Avocats** est un cabinet d'avocats pluridisciplinaire proposant aux différents acteurs du monde industriel, économique et financier une offre de services juridiques complète et intégrée.

Nous assistons nos clients français et étrangers sur l'ensemble des questions juridiques et fiscales susceptibles de se poser à eux tant dans le cadre de leurs activités quotidiennes qu'à l'occasion d'opérations exceptionnelles et de décisions stratégiques.

Chacun de nos clients bénéficie d'un service personnalisé adapté à ses besoins, quels que soient sa taille, sa nationalité et son secteur d'activité.

Pour plus d'informations, nous vous invitons à consulter notre site internet : [www.soulier-avocats.com](http://www.soulier-avocats.com).

Le présent document est fourni exclusivement à titre informatif et ne saurait constituer ou être interprété comme un acte de conseil juridique. Le destinataire est seul responsable de l'utilisation qui pourrait être faite des informations qu'il contient.