



Licenciement disciplinaire et délai d'un mois

Par **Gene Sharp**, le **26/10/2011** à **10:47**

Bonjour,

Je fait l'objet d'une procedure de licenciement disciplinaire. Mon employeur m'a convoquée à l'entretien préalable au licenciement le 7 novembre. Je m'y suis rendue mais il n'était pas là car occupé ailleurs (réunion CDA). Il m'a fait trouver une nouvelle convocation pour le 14 novembre.

Lors de l'entretien, qui a effectivement eu lieu le 14 novembre, l'employeur a dit qu'il avait un mois de temps pour prendre sa décision.

Je me demande si le délais d'un mois ne commencerait pas à courir de la première date de l'entretien, c'est-à-dire le 7 novembre, compte tenu du fait qu'elle a été déplacée par l'employeur. L'art L. 1232-6 CT n'aborde pas la question. Pourriez-vous me dire à partir de quel jour, dans ce cas de figure, on commence à compter le mois de délai requis par la loi?

Merci d'avance
Manuela

Par **DSO**, le **26/10/2011** à **13:32**

Bonjour Manuela,

Le délai d'un mois dont vous faites mention n'est applicable que pour un licenciement prononcé pour faute grave.

Si l'employeur ne vous licencie pas pour faute grave, aucun délai n'est prévu par la législation.

Cordialement,
DSO

Par **Gene Sharp**, le **26/10/2011** à **20:53**

Bonsoir DSO,

Bien évidemment mon employeur envisage de me licencier pour faute grave et c'est pour cela qu'il m'a parlé d'un délai d'un mois. Ce que je ne sais pas c'est si le décompte d'un mois doit être fait à partir de la date effective de l'entretien ou bien à partir de la date de la première convocation à un entretien préalable qu'il m'avait fixé. Il y a quand-même une semaine d'écart.

Si vous avez des informations sur le sujet, cela me rendrait un grand service.

Cordialement,

Manuela

Par **DSO**, le **27/10/2011** à **08:33**

Bonjour Manuela,

J'ai trouvé un arrêt de la Cour de cassation qui correspond à votre cas, mis à part toutefois que l'entretien préalable avait été reporté à la demande du salarié.

Dans ce cas, le délai d'un mois court à compter du 2ème entretien, ce qui est normal car l'employeur doit prendre sa décision qu'après avoir entendu le salarié.

J'en'ai pas trouvé d'arrêt concernant le report du fait de l'employeur, mais il semblerait logique que ce soit identique (Je continue néanmoins de chercher).

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du mardi 12 juin 2007

N° de pourvoi: 05-43957

Non publié au bulletin Cassation

Président : M. BAILLY conseiller, président

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Sur le moyen unique, pris en sa première branche :

Vu les articles L. 122-14-1 et L. 122-41 du code du travail ;

Attendu qu'il résulte de la combinaison de ces textes que la lettre de licenciement pour motif disciplinaire doit être notifiée au salarié dans le mois suivant le jour fixé pour l'entretien préalable ; que si l'employeur informé de l'impossibilité dans laquelle se trouve le salarié de se présenter à l'entretien préalable peut en reporter la date, c'est alors à compter de cette nouvelle date que court le délai d'un mois qui lui est imparti pour notifier la sanction ;

Attendu que, selon l'arrêt attaqué, M. X... engagé en qualité de vendeur le 1er avril 2000 a été convoqué par lettre du 29 avril 2002 à un entretien préalable fixé au 13 mai 2002 à 14 heures, qu'ayant adressé à son employeur un certificat d'arrêt de travail pour maladie précisant que les heures de sorties autorisées étaient 10 heures/12 heures et 16 heures/18 heures, il a été convoqué à un entretien fixé au 24 mai 2002 à 11 heures, soit pendant les heures d'absence autorisées ;

qu'ayant envoyé à l'employeur un nouveau certificat précisant que son état de santé était incompatible avec un entretien préalable, ce dernier lui a adressé une lettre lui indiquant les faits qui lui étaient reprochés et l'invitant à faire connaître ses observations et lui a notifié son licenciement pour faute grave par lettre du 21 juin 2002 ;

Attendu que pour dire le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient que le licenciement a été notifié plus d'un mois après la date fixée pour l'entretien préalable ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations que l'entretien préalable initialement fixé au 13 mai avait été reporté au 24 mai en raison de l'impossibilité pour le salarié en arrêt maladie de s'y présenter, et que le licenciement était intervenu dans le mois suivant la nouvelle date fixée, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il soit nécessaire de statuer sur la seconde branche du moyen :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 19 mai 2005, entre les parties, par la cour d'appel d'Aix-en-Provence ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Lyon ;

Condamne M. X... aux dépens ;

Vu l'article 700 du nouveau code de procédure civile, rejette la demande ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du douze juin deux mille sept.

Décision attaquée : cour d'appel d'Aix-en-Provence (9e chambre A) du 19 mai 2005

Cordialement,
DSO

Par **Gene Sharp**, le **27/10/2011** à **10:16**

Bonjour DSO,

Merci beaucoup pour votre réponse.

Cordialement,

Manuela