



Notification du licenciement disciplinaire

En matière disciplinaire, mieux vaut être réactif : la sanction ne peut en effet intervenir plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien préalable (article L. 1332-2 du Code du travail).

Tout particulièrement pour le licenciement, la date de notification prise en compte est celle de l'envoi de la lettre.

Attention donc en cas de notification tardive à bien penser à vérifier le respect de ce délai, sous peine de voir remise en cause la validité du licenciement, comme vient de le rappeler la Cour de cassation (Cassation sociale, 28 septembre 2022, n° 21-15.136).

En pratique, comment calculer ce délai ?

- Principe : Il s'agit du jour du mois suivant qui porte le même quantième que le jour de l'entretien, à minuit (ex : entretien préalable le mardi 25 octobre 2022, notification au plus tard le vendredi 25 novembre 2022)
- 1^{ère} particularité : en l'absence de quantième identique, le délai expire le dernier jour du mois suivant, toujours à minuit (ex : entretien préalable le lundi 31 octobre 2022, notification au plus tard le mercredi 30 novembre 2022)
- 2^{ème} particularité : si le dernier jour du délai expire un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, alors il est prorogé jusqu'au 1^{er} jour ouvrable suivant (ex : entretien préalable le mercredi 26 octobre 2022, expiration du délai de notification le samedi 26 novembre 2022 et prorogation jusqu'au lundi 28 novembre 2022)

L'absence du salarié à l'entretien préalable n'a en principe aucune incidence sur ce délai.