



# Repenser le délai de notification du licenciement pour faute grave : Une mesure de justice

Actualité législative publié le 09/11/2014, vu 2270 fois, Auteur : [Adrien LANCIAUX](#)

## Question de la remise en cause du délai d'un mois dont dispose l'employeur pour notifier le licenciement pour faute grave dans l'hypothèse d'une mise à pied conservatoire.

En matière de licenciement, la législation du travail est très pointilleuse sur la procédure à respecter. On pense en premier lieu aux délais, lesquels sont sensés protéger le salarié. Ainsi, avant de notifier le licenciement, acte par lequel prend fin la relation contractuelle, l'employeur doit respecter un délai minimum de 2 jours suivant l'entretien préalable. Ce délai est heureux dans la mesure où il permet à l'employeur de faire murir sa réflexion.

S'il existe un délai minimum à respecter avant la notification, il n'existe pas de délai maximum, tout du moins en matière de licenciement non disciplinaire. Ceci ne pose pas de problème dans la mesure où le salarié poursuit son activité et perçoit sa rémunération.

En matière de licenciement disciplinaire (faute grave faute lourde), l'employeur ne peut notifier le licenciement plus d'un mois après l'entretien préalable. Passé ce délai, le salarié peut légitimement saisir le conseil de prud'hommes et faire reconnaître son licenciement comme sans cause réelle et sérieuse.

Selon moi une injustice de taille est à dénoncer concernant ce délai d'un mois. Lorsqu'aucune mise à pied conservatoire n'a été notifiée au salarié, ce dernier est sensé percevoir sa rémunération et ce sans effectuer de prestation de travail. En effet, par définition la faute grave est celle qui empêche la continuation de la relation de travail. Dès lors que le salarié continu de travailler, on ne peut plus considérer que la faute soit si grave qu'elle empêche la continuation de la relation contractuelle. Dans cette hypothèse, l'employeur se pressera d'effectuer les démarches pour notifier au plus vite le licenciement. Aucun problème n'est à signaler ici.

Supposons désormais que l'employeur ait prononcé une mise à pied à titre conservatoire à l'encontre de son salarié. Notons au passage que c'est ce qu'il a intérêt à faire puisque c'est la seule façon pour lui de ne plus verser le salaire de son salarié. Dans cette hypothèse, la situation du salarié est particulièrement critique. En premier lieu il ne perçoit plus sa rémunération, et en second lieu il ne peut pas commencer à travailler ailleurs tant que son licenciement ne lui a pas été notifié. Cette situation est d'autant plus critique qu'elle est susceptible de perdurer durant 1 mois... Le salarié se trouve bloquer dans une situation qui ne lui permet ni de travailler, ni de percevoir de rémunération.

Il me semble donc nécessaire de revoir ce délai d'un mois, tout du moins dans le cas où une mesure conservatoire a été prise à l'encontre du salarié. En effet, si la mesure conservatoire perdure c'est que l'employeur refuse que le salarié puisse réintégrer son poste. La décision de le

licencier étant irréversible, le licenciement doit être notifié au plus vite afin de libérer le salarié de ses engagements et lui permettre de rechercher un nouvel emploi.